



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PADA CV. ALIM RUGEL**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Muhammad Faisal Firdaus  
021115125

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**APRIL 2019**

## ABSTRAK

Muhammad Faisal Firdaus, NPM : 021115125. Hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Alim Rugel. Pembimbing : Yetty Husnul H. dan Nancy Yusnita, 2019.

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Motivasi Kerja Karyawan, mengetahui dan menganalisa Produktivitas Kerja Karyawan dan mengetahui dan menganalisa seberapa kuat hubungan antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Alim Rugel.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatory survey. dengan Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, penyebaran angket (kuesioner) yang berjumlah 30 orang karyawan bagian produksi. Untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel yang digunakan metode analisis koefisien korelasi Rank Spearman, koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi *IMB SPSS 23*.

Hasil pengolahan data menunjukkan motivasi kerja karyawan pada CV. Alim Rugel relatif baik dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Alim Rugel cukup baik. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Alim Rugel, kuesioner menunjukkan rata – rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Alim Rugel dengan koefisien korelasi sebesar 0,553 artinya motivasi kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang. Hasil Analisis Koefisien Determinasi diperoleh motivasi kerja karyawan memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 30,58 % sedangkan sisanya sebesar 69,42 % dijelaskan dalam faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,391 > 1,701$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel. Saran yang diajukan oleh penulis adalah untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan menghasilkan kualitas yang baik harus memahami Motivasi Kerja Karyawan yang kuat seperti memberikan dorongan Instrinsik maupun Ekstrinsik kepada sumber daya manusianya. Oleh karena itu bagi perusahaan harus benar-benar memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan*

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
CV. ALIM RUGEL**

**Skripsi**

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

**Mengetahui,**



**Dekan Fakultas Ekonomi**

**(Dr. Hendro Sasongko, AK.,M.M.,CA)**

**Ketua Program Studi**

**(Tutus Rully, SE.,M.M)**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
CV. ALIM RUGEL**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Kamis Tanggal 25 / April / 2019

Muhammad Faisal Firdaus

021115125

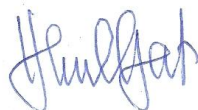
Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Dr. Hari Muharam, SE., M.M.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Yetty Husnul H, SE., M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita, SE., M.M.)

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2019**

**Hak Cipta Dilindungi Oleh 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 yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulisan dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi untuk seminar judul, yang berjudul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI CV. ALIM RUGEL”**.

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahap ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Allah SWT yang memberikan kesehatan dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan Penelitian ini.
2. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M,Pd Selaku Rektor Utama Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,M.M.,CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M. Selaku Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Ibu Yetty Husnul H, SE., M.M. Selaku Ketua Komisi yang telah memberikan bimbingan dan dorongan dalam penyusunan penelitian skripsi ini.
7. Ibu Nancy Yusnita, SE., M.M. Selaku anggota komisi yang telah memberikan bimbingan dan dorongan dalam penyusunan penelitian skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti.
9. Bapak Wildan S.E. selaku Manajemen CV. ALIM RUGEL yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu dalam melaksanakan proses penelitian ini.
10. Ayah tercinta Drs. Erwan Suherwan M.Si. dan Ibu tercinta Reni Nur'Aeni S.pd. dan adik saya M. Akhmal N.A karena selalu mendukung, mensupport saya secara penuh, serta keluarga besar yang selalu mendoakan, membimbing, dan mendampingi tanpa pamrih.
11. Rekan-rekan kelas C & D Manajemen angkatan 15 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan yang telah banyak membantu penulis dan berjuang bersama 4 tahun akhir ini.
12. Apni Nurhadini Desyana selaku penyemangat dan motivator dalam pembuatan ini sehingga dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan tugas akhir ini. Penulis berharap, semoga tugas akhir ini dapat memberikan hal yang bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan khususnya bagi penulis juga.

Bogor, 1 April 2019

Muhammad Faisal Firdaus

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HAK CIPTA</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah .....	7
1.2.1 Perumusan Masalah .....	7
1.2.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian .....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	8
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	8
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Produktivitas Kerja .....	12
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	13
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	15
2.3 Motivasi Kerja .....	16
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	16
2.3.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja .....	17
2.3.3 Teori-Teori Motivasi .....	18
2.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja .....	20
2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	21
2.3.6 Indikator Motivasi Kerja .....	21
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran .....	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	23
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	25



2.4.3	Konstelasi Penelitian .....	27
2.5	Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	28
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	28
3.2.1	Objek Penelitian .....	28
3.2.2	Unit Analisis .....	28
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	28
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	28
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	28
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	29
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	29
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	30
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	30
3.6.1	Uji Validitas dan Uji Realibilitas .....	30
3.7	Metode Analisis Data .....	33
3.7.1	Analisis Deskripsi .....	33
3.7.2	Analisis Koefisien korelasi .....	34
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi .....	34
3.7.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Profil Perusahaan CV. Alim Rugel .....	36
4.1.1	Sejarah Singkat .....	36
4.1.2	Fasilitas .....	36
4.1.3	Visi dan Misi CV. Alim Rugel .....	37
4.1.4	Struktur Organisasi .....	37
4.2	Profil Responden .....	38
4.3	Pembahasan .....	40
4.3.1	Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel .....	40
4.3.2	Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel ..	51
4.3.3	Hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel. ....	58
4.4	Interpretasi Hasil Penelitian.....	60
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	62
5.2	Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Produksi Bulanan Perusahaan Tahun 2017 .....	3
Tabel 1.2	Hasil Produksi Bulanan Perusahaan Tahun 2018 .....	3
Tabel 1.3	Standar Produksi CV. Alim Rugel .....	4
Tabel 1.4	Kompensasi Karyawan Bagian Produksi Tahun 2017-2018 .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	23
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	29
Tabel 3.2	Skala Likert .....	30
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	31
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	32
Tabel 3.5	Kriteria Nilai Kuisisioner .....	34
Tabel 3.6	Interval Koefisien korelasi .....	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	39
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	39
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai .....	40
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan .....	40
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan dan kemampuan dalam bekerja mendapatkan pengakuan dari rekan-rekan kerja .....	41
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja .....	41
Tabel 4.9	Tanggapan Mengenai berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang di lakukan.....	42
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Tugas pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya .....	42
Tabel 4.11	Tanggapan Mengenai merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai .....	43
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Siap menerima hukuman atau arahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan ...	43
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan .....	44
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang saya terima dapat mendorong saya dalam bekerja dengan antusias dan giat .....	44
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Di perusahaan ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja .....	45
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari rekan kerja dan atasan saya .....	45

Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang menyenangkan .....	46
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Kondisi kerja dapat mendorong saya dalam bekerja dengan giat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan .....	46
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat bekerja dengan aman di tempat saya bekerja .....	47
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Keamanan bekerja dapat membuat saya nyaman dan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan .....	47
Tabel 4.21	Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X) .....	48
Tabel 4.22	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel X .....	49
Tabel 4.23	Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja Karyawan .....	50
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Responden Mengenai Produk yang saya kerjakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan .....	51
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Responden Mengenai Anda bersedia diberi sanksi atas produktivitas apabila tidak memenuhi standar perusahaan .....	51
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah di tentukan .....	52
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian saya dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk menghindari produk gagal .....	52
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan .....	53
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja saya apabila dibutuhkan Perusahaan .....	53
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan .....	53
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya .....	54
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Efisiensi kerja yang saya lakukan dapat meningkatkan produktivitas kerja .....	54
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa dengan waktu yang cukup akan menghasilkan produk sesuai dengan harapan perusahaan .....	55
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Saya tidak akan menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya .....	55

Tabel 4.35 Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	56
Tabel 4.36 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Y .....	57
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Sebaran Nilai Interval Produktivitas Kerja Karyawan .....	58
Tabel 4.38 Hasil Korelasi Rank Spearman .....	58
Tabel 4.39 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Hasil Produksi Tahun 2017 .....	3
Gambar 1.2	Grafik Hasil Produksi Tahun 2018 .....	4
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	27
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis .....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV. Alim Rugel.....	38
Gambar 4.2	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Gambar 4.3	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	39
Gambar 4.4	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	39
Gambar 4.5	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Status.....	40
Gambar 4.6	Histogram Motivasi Kerja Karyawan .....	50
Gambar 4.7	Histogram Produktivitas Kerja Karyawan .....	57
Gambar 4.8	Kurva Uji Hipotesis .....	60

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Karyawan
- Lampiran 4 Uji Validitas Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan
- Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 9 Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan
- Lampiran 10 Jawaban Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

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 perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, operasi yang tersedia sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung dari aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan perusahaan, dimana terjadinya persaingan atau kompetisi yang sangat berbeda. Hal ini memaksa perusahaan untuk bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian organisasi. (Hamali, 2018: 2)

Berdasarkan kutipan di atas 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.

Produktivitas organisasi perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada dasarnya ditentukan oleh bagaimana perilaku dari setiap individu karyawan yang menjalankan tugas tersebut. Sebaik apapun mekanisme dan struktur yang dikembangkan dalam perusahaan, pada akhirnya optimalisasi struktur dan mekanisme yang terbangun tersebut ditentukan oleh bagaimana perilaku individu manusia dalam perusahaan. Upaya peningkatan produktifitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya memerlukan pemahaman yang lebih baik dan mendalam tentang sumberdaya manusia di dalam perusahaan. Produktivitas 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 di capai oleh karyawan tersebut dalam memenuhi target perusahaan. (Sulistiyani, Teguh dan Rosidah, 2018).

Menurut (Dharma, 2012: 276) 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 kuantitas pekerjaan, kuantitas 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.

Selanjutnya teori produktivitas Menurut wignjosubroto (Kusuma, 2012) aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari :

1. Motivasi kerja  
Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.
2. Efisiensi dan efektivitas kerja  
Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal penunjang produktivitas. Sebab adanya Efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.
3. Pengalaman dan pengetahuan  
Pengalaman dan pengetahuan seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

CV. ALIM RUGEL merupakan CV yang bergerak dibidang Bisnis Pengolahan Ayam yang di distribusikan ke seluruh JABODETABEK, yang beralamat di Jl. Semplak Pangkalan Batu No. 81 Rt/Rw. 01/02 Kec. Bogor Barat Kota Bogor, yang mana memiliki total karyawan sebesar 40 orang karyawan yang mana 30 orang bagian produksi, 3 orang bagian administrasi, 2 orang Manajer, dan 3 orang bagian distribusi dan 2 orang pemasaran. Tetapi disini saya hanya mengambil dari seluruh populasi karyawan bagian produksi karena menurut peneliti pada bagian ini diduga masih perlu ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat

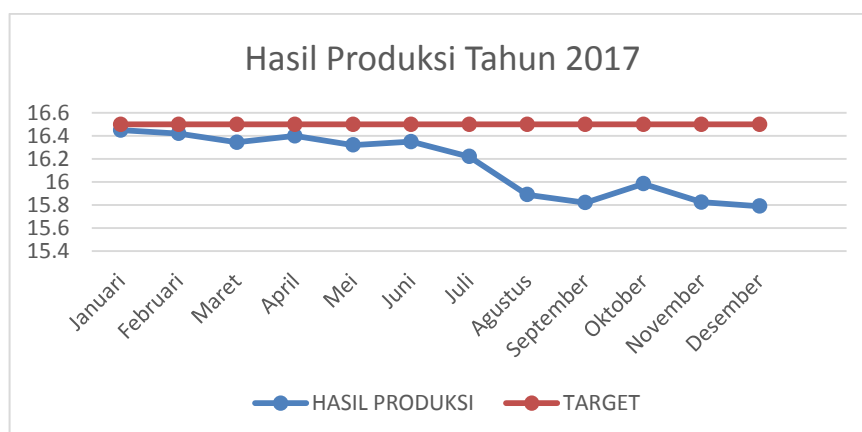


dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya. Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan, seperti pada tabel produktivitas berikut.

Tabel 1.1. Hasil Produksi CV. Alim Rugel Bogor Tahun 2017

Bulan	Hasil Produksi	Target	Ketercapaian
	Satuan		
Januari	16.450	16.500	- 50
Februari	16.420	16.500	- 80
Maret	16.344	16.500	- 166
April	16.400	16.500	- 100
Mei	16.320	16.500	- 180
Juni	16.350	16.500	- 150
Juli	16.220	16.500	- 280
Agustus	15.890	16.500	- 510
September	15.820	16.500	- 680
Oktober	15.985	16.500	- 515
November	15.825	16.500	- 675
Desember	15.790	16.500	- 710
Total Produksi	193.814	198.000	- 4.186

Sumber : CV. ALIM RUGEL BOGOR (2018)

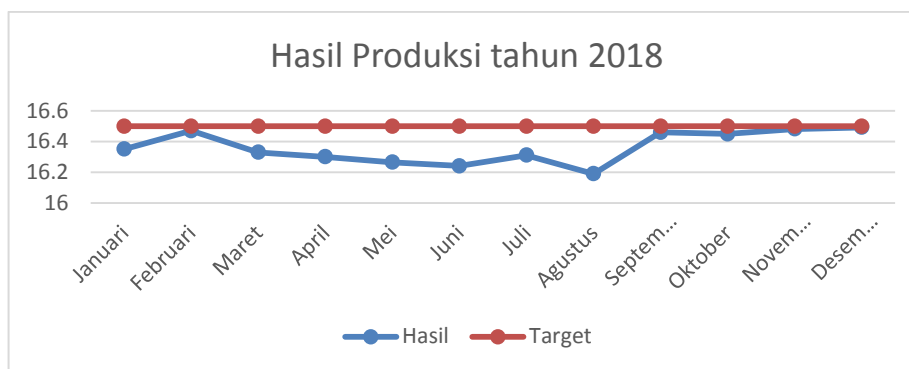


Gambar 1.1. Grafik Hasil Produksi Tahun 2017

Tabel 1.2. Hasil Produksi CV. Alim Rugel Bogor Tahun 2018

Bulan	Hasil	Target	Ketercapaian
	Satuan		
Januari	16.350	16.500	- 150
Februari	16.470	16.500	- 130
Maret	16.330	16.500	- 170
April	16.300	16.500	- 200
Mei	16.265	16.500	- 235
Juni	16.241	16.500	- 259
Juli	16.311	16.500	- 119
Agustus	16.190	16.500	- 310
September	16.460	16.500	- 45
Oktober	16.450	16.500	- 50
November	16.482	16.500	- 18
Desember	16.492	16.500	- 8
Total Produksi	196.341	198.000	- 1.659

Sumber : CV. Alim Rugel Bogor (2019)



Gambar 1.2. Grafik Hasil Produksi Tahun 2018

Tabel 1.3. Standar Produksi CV. Alim Rugel Tahun 2017 - 2018

Bagian	Standar Produksi				
	Harian	Mingguan	Bulanan	Semester	Tahunan
Produksi	750 Ekor	4.125 Ekor	16.500	99.000	198.000

Sumber : CV. Alim Rugel Bogor (2018)

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan-ke bulan terjadi penurunan dan beberapa bulan saja yang mengalami peningkatan tetapi walau mengalami peningkatan hasil produksi yang dihasilkan karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan di tahun 2017 dan tahun 2018. padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi CV. ALIM RUGEL sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha Pengolahan ayam dan distribusi ayam olahan. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai.

Tabel 1.4. Kompensasi Karyawan Bagian Produksi CV. Alim Rugel Tahun 2017 - 2018

Divisi	Kompensasi	Tahun 2017	Tahun 2018
Produksi	Gaji Pokok	1.750.000	2.000.000
	Makan dan Transportasi	250.000	250.000
	Upah Lembur	25.000	25.000
	Bonus Idul Fitri	-	100.000
	Bonus Akhir Tahun	-	100.000
	Asuransi	-	42.500

Sumber : CV. Alim Rugel Bogor (2019)

Fenomena rendahnya produktivitas karyawan menurut pengamatan penulis di lapangan di temui di bagian produksi yang mana disana melakukan pengolahan seperti pemotongan ayam, pembersihan ayam, pembumbuan dan pengemasan ayam yang belum optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Walaupun sudah mendapatkan peningkatan kompensasi yang cukup signifikan tetapi tidak sesuai dengan harapan perusahaan agar target produksi pada tahun 2018 dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Barangkali kurang optimalnya produktivitas karyawan tersebut mungkin hanya menimbulkan ungkapan

– ungkapan kekecewaan atau kekecewaan atau ketidakpuasan, baik lewat media masa atau respek rendah, tetapi dalam jangka panjang kurang optimalnya produktivitas karyawan CV. ALIM RUGEL yang secara langsung membawa implikasi pada fungsi pengembangan usaha kedepannya, bukan tidak mungkin akan menimbulkan kemarahan, pembatalan pemesanan, beralihnya konsumen pada produk lain karena produk yang di produksi tidak dapat memenuhi permintaan pasar.

Salah satu aspek yang perlu mendapatkan pembahasan secara lebih baik dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan pada CV. ALIM RUGEL 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 timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Jadi dalam kaitan ini, penelitian tentang aspek motivasi akan diletakan dalam kaitannya dengan pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi CV. ALIM RUGEL.

Secara lebih lengkap berikut definisi dari motivasi menurut (Ivanko, 2012: 70 ) menjelaskan sebagai berikut : “Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan “.

Menurut (Hamali, 2018: 131) motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intristik contohnya : kepuasan dan perasaan dalam mncapai sesuatu, sedangkan motivasi ekstrinsik contonya : imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Biasanya motivasi ekstrinsik ini disebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif.

Menurut Herzberg dalam (Sulistiyani, Teguh dan Rosidah, 2018:287) menyatakan indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. *Satisfier Factor*/ instrinsik
  - 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

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* dan 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.

Lebih lanjut berdasarkan fenomena tersebut kurang optimalnya produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah terkait dengan banyak faktor, seperti struktur organisasi, kontrol karyawan, profesionalisme dan motivasi. Dalam kaitan ini penulis mencoba untuk menganalisis salah satu faktor tersebut, yaitu faktor motivasi. Hal demikian, karena menurut pengamatan awal penulis masih terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan faktor motivasi, seperti rendahnya faktor motivasi yang antara lain tercermin dari belum memadainya penggajian atau pembayaran karyawan dibandingkan tingkat kebutuhan hidup karyawan, rendahnya penghargaan atau insentif sosial, tidak konsistennya dalam penegakan aturan dan pemberian sanksi bagi pelanggar norma, standar, prosedur, maupun mekanisme kerja, dan masih belum adanya jaminan keamanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seperti BPJS atau hal lainnya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan kontribusi bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di CV. Alim Rugel**” yang beralamat di Jl. Semplak Pangkalan Batu No. 81 Rt/Rw. 01/02 Kec. Bogor Barat Kota Bogor.

## **I.2 Perumusan Masalah dan Identifikasi Masalah**

### **I.2.1 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV. Alim Rugel?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di CV. Alim Rugel?
3. Seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Alim Rugel ?

### **I.2.2 Identifikasi Masalah**

Memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan merupakan sebuah keharusan yang harus dilakukan karyawan dan yang sangat di inginkan sekali oleh perusahaan, karena motivasi yang dimiliki setiap karyawan terdapat hubungannya dengan produktivitas karyawan di perusahaan, jika produktivitas sebuah perusahaan menurun maka dianggap Motivasi karyawan itu tidak baik. Berdasarkan uraian diatas latar belakang dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Adanya penurunan dari hasil produksi yang dicapai karyawan tiap bulannya di tahun 2017 dan 2018. Dan meningkat hanya di beberapa bulan saja dan dari peningkatan tersebut tidak ada yang mencapai target.
2. Belum tercapainya target perusahaan di setiap bulannya yang dapat dilihat dari tabel 1 yang mana belum pernah tercapai target tersebut sama sekali.

## **I.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **I.3.1 Maksud Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis bermaksud untuk meneliti hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Alim Rugel dan menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta akan memberi saran dalam hal motivasi untuk perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di perusahaan CV. Alim Rugel.

### **I.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan bagian produksi di CV. Alim Rugel
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Alim Rugel.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Alim Rugel.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini dapat digunakan oleh CV. ALIM RUGEL Khususnya di bagian produksi sebagai bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Dimasa yang akan datang, dengan memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam pencapaian kerja yang maksimal oleh setiap di CV. Alim Rugel.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Alim Rugel,
2. Untuk menambah koleksi keilmuan di perpustakaan, baik kualitas maupun kuantitas,
3. Untuk referensi penelitian berikutnya bagi para akademisi khususnya mahasiswa Universitas Pakuan.

## **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 (Hamali, 2018: 2) 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. (Arif yusuf hamali, 2018: 2)

Menurut (Fahmi, 2016: 1) menyatakan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut (Handoko, 2014: 3) 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.

(Bowin and harvey, 200: 4) *“Human Resources management is the field involving the effective management of human resources as a key factor in helping organization adapt to environmental change”*

(Byars and Rue, 2006: 371) *“human resource management is defined as a system of activities and strategies that focus on successfully managing employees at all levels of an organization to achieve organization goal “*

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.

(Kaila, 2005:13). *“Human resource management is a part of the process that helps the organization achieve it’s objectives”*

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hamali, 2018: 7) 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 (Yuniarsih, 2016: 6), 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**

Menurut (Hamali, 2018: 15) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial (*social objectives*)  
Tujuan sosial Manajemen Sumber Daya Manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah – masalah sosial.
2. Tujuan Organisasional (*organization objective*)  
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan

memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusia, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa – biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arahan yang baru.

### 4. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan *sabotase*. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan keutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan.

Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang di tawarkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin dalam (Hamali, 2018: 15) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang – orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Dari tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

## 2.2 Produktivitas Kerja

### 2.2.1 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 (Sulistiyani, Teguh dan Rosidah, 2018: 293) “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 (L. Gaol, 2014: 686) “Produktivitas sering di artikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).”

Menurut (Tjuju dan Suwatno, 2016: 156), “Produktivitas dapat di artikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”

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.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut (L. Gaol, 2014: 687) 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 (Sutrisno, 2012: 103), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu (Instrinsik), 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 (L.Gaol, 2014: 687) 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 fakro 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.

### **2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja**

(Hartatik, 2014:219) 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 (Siagian, 2011: 30) 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 (Dharma, 2012: 276) 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.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

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 Soroso dalam (Fahmi, 2016: 100) “Motivasi Kerja 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 (Fahmi, 2016:100) menyatakan bahwa “*Motivation is defined as/goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursui Wing a goal... it’s closely performance*” (motivasi dirumuskan

sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan)

(Lawer,2001: 35). *“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 “*

*“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: 246).

Menurut (Bangun, 2012: 312) “Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.”

Menurut (Sutrisno, 2009: 109) “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.

### **2.3.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja**

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 (Fahmi, 2016: 100) 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: 124) 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 menanggapi 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.

### **2.3.3 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 (Hamali, 2018:137) 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 (Hamali, 2018:138), 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 (Fahmi, 2016: 105) 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 ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung 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:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
2. Harga diri,
3. Harapan pribadi,
4. Kebutuhan,
5. Keinginan,
6. Kepuasan kerja,
7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

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

1. Jenis sifat pekerjaan,
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
3. Organisasi tempat kerja,
4. Situasi lingkungan pada umumnya,
5. 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.

#### **2.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sunyoto, 2012: 198) 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: 292) 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.

### **2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

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 (Pasolong, 2010:152) 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

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. (Kadarisman, 2012: 296) 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*).

### **2.3.6 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (syahyuti, 2010) indikator – indikator untuk mengatur motivasi kerja, 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 (Hasibuan, 2008: 105) mengatakan bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja, 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 Herzberg dalam (Sulistiyani, Teguh dan Rosidah, 2018: 287) menyatakan indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. *Satisfier Factor/* instrinsik
  - a. Prestasi
  - b. Pengakuan

- c. Pekerjaan itu sendiri
  - d. Tanggung jawab
2. *Hygiene Factor/* ekstrinsik
- a. Penggajian
  - b. Hubungan Kerja
  - c. Kondisi kerja
  - e. Keamanan kerja

Pendapat ahli, penulis menyimpulkan motivasi kerja 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 instrinsik dan ekstrinsik.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ilham wahyudi (2010)	“Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan CV. Karya Jaya Gresik”	(variabel X) Produktivitas Kerja Karyawan (variabel Y)	indikator variabel (X) faktor instrinsik : a. prestasi, b. pengakuan, c. pekerjaan itu sendiri, d. tanggung jawab. Faktor ekstrinsik : a. penggajian, b. kondisi kerja, c. keamanan kerja. Dan indikator variabel (Y) a. Kualitas kerja, b. kuantitas kerja, c. efektifitas kerja. Berdasarkan dari hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi uji korelasi Spearman antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja menghasilkan koefisien korelasi = 0.645 dengan peluang galat (p) = 0,000, karena signifikannya < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan dari uji korelasi kendall's tau antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja menghasilkan koefisien korelasi = 0.536 dengan peluang galat (p) = 0.000, karena signifikannya < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa dari karyawan CV. Karya Jaya Gresik keduanya ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
2	Mita Maulidiana (2010)	“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Pada PT. Susu Sehat Alami Mangli Jember”	Dengan variabel Motivasi Kerja (variabel X) Produktivitas Kerja Karyawan (variabel Y)	indikator variabel (X) 1. Kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan penghargaan, 5. Kebutuhan aktualisasi diri. Dan indikator variabel (Y) 1. Kualitas pekerjaan, 2. Kuantitas pekerjaan, 3. Ketepatan waktu, 4. Semangat kerja, 5. Disiplin kerja. diketahui dari perhitungan uji Thitung dari kedua variabel tersebut sebesar 5,678 kemudian dibandingkan dengan menggunakan tabel dengan kesalahan $\alpha = 5\%$ ( $p = 0,05$ ) uji 2 pihak dengan $df = N-2$ dan taraf viii kepercayaan 95% diperoleh nilai sebesar 1,69. perhitungan tersebut menunjukkan thitung lebih besar dari ttable (5,678 > 1,69), sehingga hipotesis nol (Ho)

				ditolak dan hipotesis kerja (Ha) diterima.
3	Dian Pertiwi (2018)	“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Priskila Prima Makmur”	dengan variabel Motivasi Kerja (variabel X) Produktivitas Kerja Karyawan (variabel Y)	dengan indikator variabel (X) 1. Kebutuhan fisik, 2. Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan akan penghargaan, 5. Kebutuhan perwujudan diri. Dan indikator variabel (Y) 1. Kualitas pekerjaan, 2. Kuantitas pekerjaan, 3. Ketepatan waktu, 4. Semangat kerja, 5. Disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis koefisien korelasi. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,673 yang artinya hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Priskila Prima Makmur adalah kuat. Analisis koefisien korelasi determinasi diperoleh nilai sebesar 45,29% artinya motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $11,2916 > 1,6547$ ) maka tolak $H_0$ dan terima $H_a$ , artinya terdapat hubungan yang positif antara Motivasi kerja dengan Produktivitas Kerja pada PT. Priskila Prima Makmur“
4	Moch Rivaldi (2018)	“Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cisarua Mountain Dairy”	variabel Motivasi Kerja (variabel X) Produktivitas Kerja Karyawan (variabel Y)	indikator variabel (X) 1. Kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan penghargaan, 5. Kebutuhan aktualisasi diri. Dan indikator variabel (Y) 1. Knowledge, 2. Skill, 3. Abilities, 4. Attitude. Hasil penelitian ini mengungkapkan fakta bahwa hasil analisis korelasi product moment diperoleh nilai $r = 0,693$ . Berarti bahwa motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi = 48,02%, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi/peranan variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yang nilainya sebesar 48,02% sedangkan sisanya sebesar 51,98% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} (14,048) > t_{tabel} (1,991)$ $H_0$ ditolak $H_a$ diterima, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Cisaruan Mountain Dairy.
5	Suci Nur Laili (2016)	“Hubungan Motivasi kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT	variabel Motivasi Kerja (variabel X) Produktivitas Kerja Karyawan (variabel Y)	Hasil penelitian penulis menggunakan metode statistik korelasi rank spearman dengan bantuan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,983 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja.

### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Produktivitas organisasi perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada dasarnya ditentukan oleh bagaimana perilaku dari setiap individu karyawan yang menjalankan tugas tersebut. Sebaik apapun mekanisme dan struktur yang dikembangkan dalam perusahaan, pada akhirnya optimalisasi struktur dan mekanisme yang terbangun tersebut ditentukan oleh bagaimana perilaku individu manusia dalam perusahaan. Upaya peningkatan produktivitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya memerlukan pemahaman yang lebih baik dan mendalam tentang sumberdaya manusia di dalam perusahaan.

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).

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu

Motivasi kerja erat hubungannya dengan produktivitas kerja, dan pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda, ada motivasi kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah. Agar karyawan dapat bekerja lebih giat maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.”

Penulis menyimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang mengarahkan dan membangkitkan kemampuan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dengan baik yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik dan ekstrinsik.

Untuk mengukur Motivasi kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. *Satisfier Factor*/ instrinsik
  - a. Prestasi
  - b. Pengakuan
  - c. Pekerjaan itu sendiri
  - d. Tanggung jawab
1. *Hygiene Factor*/ ekstrinsik
  - a. Penggajian

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

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 :

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.

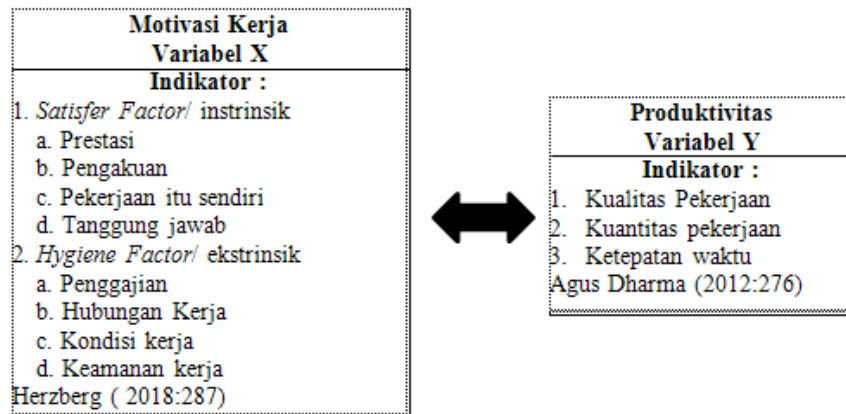
Menurut Expectancy Theory:  $P = M \times A$ , dimana P adalah *performance*, M adalah *motivation* dan A adalah *ability*.

(Wahyudi, 2010) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan CV. Karya Jaya Gresik” dengan variabel Motivasi Kerja (variabel X) Produktivitas Kerja Karyawan (variabel Y) dengan indikator variabel (X) faktor instrinsik : a. prestasi, b. pengakuan, c. pekerjaan itu sendiri, d. tanggung jawab. Faktor ekstrinsik : a. penggajian, b. kondisi kerja, c. keamanan kerja. Dan indikator variabel (Y) a. Kualitas kerja, b. kuantitas kerja, c. efektifitas kerja. Berdasarkan dari hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi uji korelasi Spearman antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja menghasilkan koefisien korelasi = 0.645 dengan peluang galat ( $p$ ) = 0,000, karena signifikannya  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dari uji korelasi kendall's tau antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja menghasilkan koefisien korelasi = 0.536 dengan peluang galat ( $p$ ) = 0.000, karena signifikannya  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa dari karyawan CV. Karya Jaya Gresik keduanya ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah atau korelasinya bersifat positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja yang didapat maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada karyawan CV. Karya Jaya Gresik.

Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan, dalam kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini diilustrasikan kedalam tabel berikut:



### 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. Diduga Motivasi karyawan pada CV. Alim Rugel kurang baik.
2. Diduga produktivitas kerja karyawan pada CV. Alim Rugel kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Alim Rugel.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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.

#### **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 CV. Alim Rugel. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah motivasi kerja (X) dengan indikator : 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. Sedangkan untuk variabel terikat (Y) produktivitas kerja karyawan indikator yang digunakan : 1. Kualitas Pekerjaan, 2. Kuantitas Pekerjaan, 3. Ketepatan waktu.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan pada bagian produksi di CV. Alim Rugel, data yang diperoleh dari respon individu yang dimaksud adalah karyawan CV. Alim Rugel bagian produksi yang berjumlah 30 orang karyawan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Alim Rugel yang beralamat di Jl. Semplak Pangkalan Batu No. 81 Rt/Rw. 01/02 Kec. Bogor Barat Kota Bogor.

#### **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 CV. Alim Rugel.

2. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data jumlah hasil produksi bulanan selama periode 2017 – 2018 di CV. Alim Rugel dan data pencapaian target kerja pada CV. Alim Rugel.

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 CV. Alim Rugel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X)	1. <i>Satisfier Factor/</i> intrinsik a. Prestasi b. Pengakuan c. Pekerjaan itu sendiri d. Tanggung jawab	Tingkat kesesuaian terhadap. a. Meningkatkan keterampilan dan pencapaian. b. Adanya penghargaan terhadap prestasi. c. Memiliki visi dan misi Kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu	Ordinal
Motivasi (X)	2. <i>Hygiene Factor/</i> ekstrinsik a. Penggajian b. Hubungan Kerja c. Kondisi kerja d. Keamanan kerja	a. Bersifat wajar dan adil dilihat dari kemampuan individu. b. menciptakan suasana dan bersaing secara positif. c. keseluruhan sarana dan prasarana yang memadai. d. perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.	Ordinal
Produktivitas (Y)	1. Kualitas pekerjaan.	Tingkat kesesuaian terhadap. 1. Mutu hasil kerja. 2. Meningkatkan kualitas kerja. 3. Ketepatan hasil kerja. Ketelitian hasil kerja.	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	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

Dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan uji penarikan sampel, peneliti melakukan sensus kepada keseluruhan populasi karyawan bagian produksi pada CV. Alim Rugel yang berjumlah 30 orang karyawan yang peneliti dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

### 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 karyawan bagian produksi di CV. Alim Rugel.

Tabel 3.2. Skala Likert

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono (2017:94)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibulatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

#### 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 diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika  $r_{hitung} \geq 0,361$ ,  $n = 30$ ,  $\alpha = 0,05$ .

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

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

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

X = Skor butir pertanyaan

Y = Nilai total skor

N = Jumlah responden

Distribusi (Tabel r) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk=n-2$ )

Kaidah keputusan : jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti valid, sebaliknya

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti tidak valid

(Sugiyono,2014:217)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 30 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 23.

a. Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,547384	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,537798	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,734897	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,685565	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,562935	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,548185	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,638989	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,586034	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,534065	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,613306	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,633276	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,622707	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,583653	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,696836	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,625093	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,764293	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : *Output SPSS 23*

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Motivasi Kerja Karyawan di dapatkan hasil bahwa pernyataan yang valid sebanyak 16 pernyataan dan tidak ada pernyataan yang tidak valid. Pernyataan dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan keseluruhan hasil pernyataan di atas lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dinyatakan valid untuk 16 pernyataan tersebut.

b. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 3.4  
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,645526	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,527224	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,560854	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,532716	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,620587	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,558927	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,583053	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,422167	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
9	0,648326	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,720899	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,800816	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,521753	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : *Output SPSS 23*

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan mengenai Variabel Y Produktivitas Kerja Karyawan di dapatkan hasil bahwa pernyataan yang valid sebanyak 11 dari 12 pernyataan. 11 pernyataan yang dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , sedangkan 1 pernyataan yang tidak valid karena  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha  $> 0,600$  maka di nyatakan reliabel. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Croanbach*:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_{I^2}} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Jumlah item

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

$s_x^2$  = Varians total

(Sugiyono,2014:365)

Kriteria pengujian realibilitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. CronBach'Alpha 0,8-1,00 : Realibilitas Baik

2. CronBach'Alpha 0,6-0,799 : Realibilitas Cukup Baik
3. CronBach'Alpha < 0,6 : Realibilitas Kurang Baik

a. Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	16

Hasil output SPSS 23 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Motivasi Kerja Karyawan sebesar  $0,928 > 0,514$  dengan total jumlah pernyataan 24, yang berarti keseluruhan pernyataan dapat dikatakan reliabel.

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	11

Hasil output SPSS 23 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Motivasi Kerja Karyawan sebesar  $0,825 > 0,514$  dengan total jumlah pernyataan 11, yang berarti 1 pernyataan tidak reliabel dan 11 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

### 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 Kerja Karyawan dan variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan serta hubungan dari keduanya.

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti, variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Alim Rugel.

Adapun rumus yang digunakan :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Total Responden}}$$

Tabel 3.5 Kriteria Nilai Kuesioner

Persentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Tidak Baik
36 – 51	Tidak Baik
52 – 67	Cukup Baik
68 – 83	Baik
84 - 100	Sangat Baik

(Sugiyono, 2014, 210)

### 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

Dari hasil perhitungan ( $r$ ), maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

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 3.6 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 :

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



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

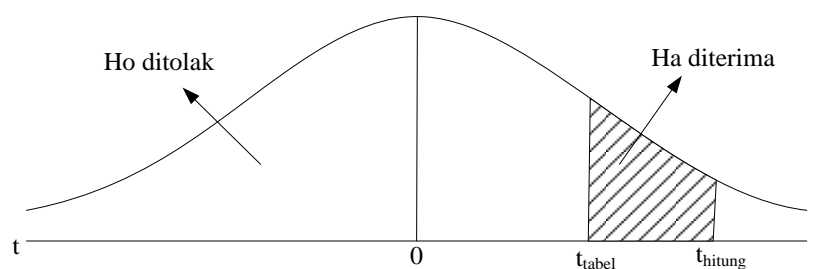
$n$  = Jumlah Sampel

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

- $H_0 : r \leq 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara Motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
- $H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara Motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya Motivasi kerja tidak berhubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .
- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Motivasi kerja berhubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan, maka tolak  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .



(Sugiyono, 2017:165)

Gambar 3.1. Kurva Uji Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Profil Perusahaan CV. Alim Rugel**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat**

CV. Alim Rugel merupakan perusahaan pengolahan ayam dalam kemasan yang di distribusikan untuk beberapa franchise di jabodetabek dan usaha Franchise Friedchicken RedHot. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2016, yang mana pada saat tahun 2015 perusahaan masih bersekala peternakan dan tempat pemotongan ayam saja. Kemudian pada tahun 2016 selaku *owner* bapak Sulaiman ini ingin mengembangkan usahanya dan kemudian beliau membuat usaha skala CV yang bekerja sama dengan sahabatnya bapak mirbal. Kemudian pada tahun 2016 bapak Sulaiman membuat Friedchicken dengan nama RedHot. Pada awal berdiri usaha tersebut baru memiliki 3 outlet cabang yang dimiliki perusahaan. Kemudian pada bulan agustus 2016 perusahaan mulai mengembangkan sayap dengan membuka franchise tersebut untuk umum, pada saat itu mendapatkan respon yang sangat positif dari pasar. Hingga saat ini CV. Alim Rugel ini sudah memiliki 35 outlet yang berada di wilayah JABODETABEK.

Sebagai usaha yang menempatkan fokus usahanya pada pengolahan ayam dan penyedia bahan baku utama pada unit usahanya, perusahaan sangat menyadari pentingnya persediaan ayam olahan ini dengan teliti, rapih, bersih, kualitas ayam fresh dan ketepatan waktu dalam melaksanakan setiap kegiatan produksi kami. Komitmen kami adalah dalam memberikan hasil yang terbaik, dan tepat waktu telah mendapat dukungan dari mitra usaha kami di seluruh JABODETABEK.

Untuk mendukung komitmen tersebut, kami senantiasa melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten secara menyeluruh dari tingkat pelaksanaan hingga manager. Saat ini, guna mengikuti perkembangan permintaan dan kebutuhan mitra, kami telah melakukan berbagai usaha dan investasi di bidang peralatan pengolahan ayam pendukung yang lebih baru dan lebih baik, sehingga usaha untuk memberikan pelayanan yang paling efisien dan terbaik. Mutu, ketelitian, ke higienisan, dan ketepatan waktu merupakan kepedulian utama kami dalam melayani para mitra kami.

##### **4.1.2 Fasilitas**

Untuk menghasilkan kualitas produksi yang baik dan sesuai dengan syariat islam pada saat pemotongan ayam kami masih menggunakan tenaga manusia secara manual untuk menjamin kehalalan ayam kami tetapi kami memastikan untuk setiap piso yang digunakan adalah piso yang berkualitas baik yang terbuat dari bahan terbaik dan diganti secara rutin setiap minggunya dan kami menggunakan dua unit mesin pembersih bulu ayam yang terbuat dari stanlis yang berukuran besar agar bisa

mengolah ayam dalam skala besar. Kemudian 1 mesin cuttng ayam, pada proses marinasi ayam kami juga menggunakan alat mixer processing yang berbahan dari stenlist yang berkualitas bagus dengan kapasitas 20 sampai 30 ekor ayam setiap kali pengoperasiannya untuk mengolah ayam agar termarinasi dengan baik dan bumbu meresap hingga ketulang, dan mesin press 3 unit untuk memastikan ayam terbungkus dengan aman di dalam kemasan dan terakhir box frizzer besar 2 unit yang dapat menampung 10.000 ekor ayam pada setiap frizsernya.

#### **4.1.3 Visi dan Misi CV. Alim Rugel**

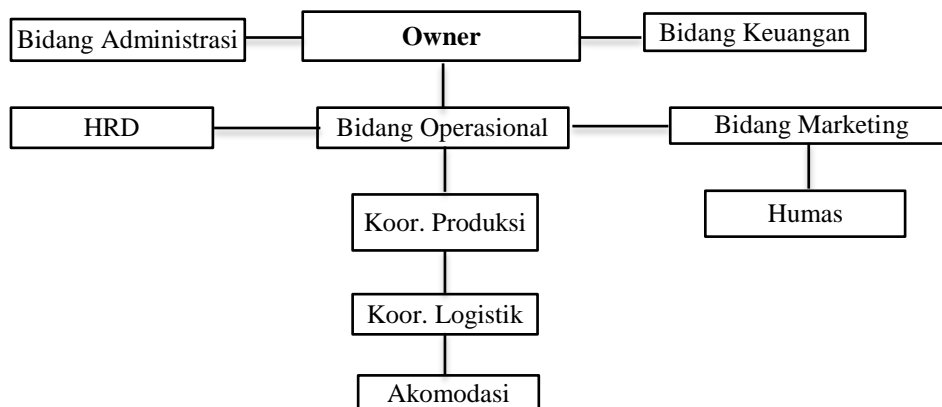
1. Visi  
“Menjadi perusahaan yang unggul dan menjadikan kepuasan mitra adalah tujuan kami”
2. Misi
  - a. Menyediakan bahan baku yang berkualitas dan menjamin persediaan yang berkecukupan.
  - b. Memberikan pelayanan yang terbaik untuk mitra.
  - c. Menjamin keberhasilan mitra dalam menjalankan usahanya.
  - d. Kami menjadi keluarga bagi para mitra.

#### **4.1.4 Struktur Organisasi CV. Alim Rugel**

Struktur organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi tersebut kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang lain. Struktur organisasi pada CV. Alim Rugel ini meliputi bidang yaitu :

- |                      |                               |
|----------------------|-------------------------------|
| 1. Owner             | : Bpk. Sulaiman               |
| 2. HRD               | : Bpk. Wildan                 |
| 3. Bid. Keuangan     | : Ibu. Meilani Dwi Khoerunisa |
| 4. Bid. Operasional  | : Bpk. Hendra                 |
| 5. Bid. Administrasi | : Ibu Febriani Dini           |
| 6. Koor. Marketing   | : Bpk. Iqbal Muhammad Zain    |
| 7. Koor. Produksi    | : Bpk. Yakub                  |
| 8. Koor Logistik     | : Bpk. Wilandri. W            |
| 9. Humas             | : Ibu Farah Susani            |
| 10. Akomodasi        | : Bpk. Heru wijaya            |

### SUSUNAN ORGANISASI CV. ALIM RUGEL



Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV. Alim Rugel

#### 4.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

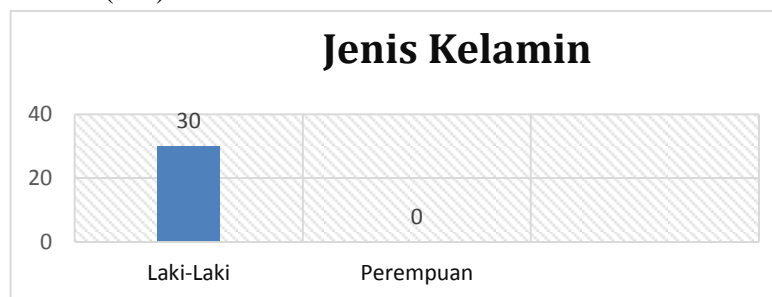
##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1. Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	30	100
Perempuan	0	0
Jumlah	30	100

Sumber : Data yang diolah 2019

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 30 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, laki-laki sebanyak 30 orang karyawan atau (100%) dan perempuan sebanyak 0 orang karyawan atau (0%)

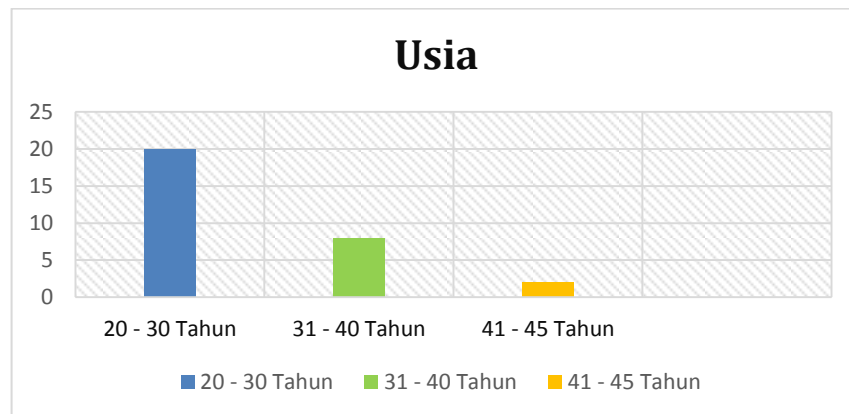


Gambar 4.2. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2. Data Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	20	66,7
31-40 Tahun	8	26,7
41-45 Tahun	2	6,6
Jumlah	30	100

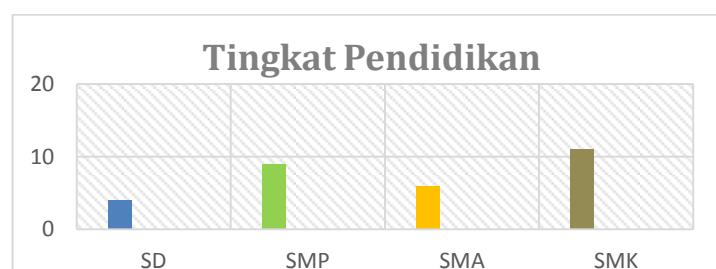


Gambar 4.3. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3. Data Karyawan Berdasarkan Tingka Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	4	13,3
SMP	9	30
SMA	6	20
SMK	11	36,7
Jumlah	30	100

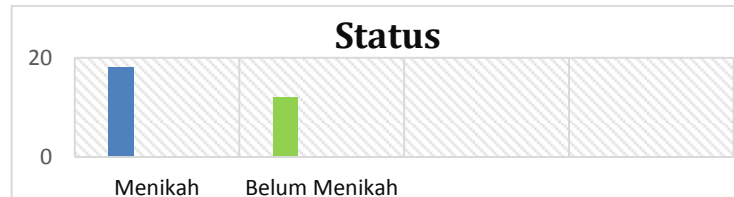


Gambar 4.4. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

## 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.4. Data Karyawan Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	18	60
Belum Menikah	12	40
Jumlah	30	100



Gambar 4.5. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Status

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Motivasi Kinerja Karyawan pada CV. Alim Rugel

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Motivasi Kerja Karyawan) :

1. *Satisfier Factor/* Intrinsik
  - a. Prestasi

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan sangat peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	9	45	30,0
2.	Setuju	4	21	84	70,0
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	129	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 21 responden (70%), sangat setuju sebanyak 9 responden (30%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Apabila kehidupan sudah terpenuhi, karyawan merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	4	20	13,3
2.	Setuju	4	24	96	80,0
3.	Kurang Setuju	3	2	6	6,7
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	122	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (80%), sangat setuju sebanyak 4 responden (13,3%), kurang setuju sebanyak 2 responden (6,7%) , dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa Apabila kehidupan

karyawan sudah terpenuhi, karyawan masih merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan, karena prestasi akan selalu dicapai oleh karyawan untuk kemajuan dan berkembangnya perusahaan.

Diantara kedua pernyataan tentang prestasi skor yang paling tinggi adalah Karyawan merasa perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja di perusahaan dengan total skor sebesar 129. Maka ini perusahaan harus memperhatikan, memelihara dan menjaga atas kepedulian perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan agar karyawan merasa prestasi mereka di akui dan dihargai.

b. Pengakuan

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Keterampilan dan kemampuan dalam bekerja mendapatkan pengakuan dari rekan-rekan kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	3	15	10,0
2.	Setuju	4	21	84	70,0
3.	Kurang Setuju	3	6	18	20,0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	117	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 21 responden (70%), kurang setuju sebanyak 6 responden (20%), sangat setuju sebanyak 3 responden (10%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa keterampilan dan kemampuan mereka pada saat bekerja merasa perlu diakui oleh rekan kerjanya agar mereka merasa adanya pengakuan dari rekan kerja di perusahaan.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	4	20	13,3
2.	Setuju	4	23	92	76,7
3.	Kurang Setuju	3	3	9	10,0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	121	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 23 responden (76,7%), sangat setuju sebanyak 4 responden (13,3%), kurang setuju sebanyak 3 responden (10,0%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa selama

ini pihak manajemen perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja, selain pengakuan dari rekan kerja ternyata karyawan perlu mendapatkan pula pengakuan dari perusahaan agar mereka merasa diakui dan dihargai hasil kerja mereka di perusahaan.

Diantara kedua pernyataan mengenai pengakuan skor yang paling tinggi merasa selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja dengan total skor 121. Maka ini yang harus diperhatikan dan dijaga oleh perusahaan dengan mengakui dan menghargai atas kinerja karyawan dengan memberikan reward atau bonus kepada karyawan yang mengerjakan tugasnya dengan kemampuan dan target yang ditetapkan. Agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam mengerjakan pekerjaannya.

c. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam bekerja selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	8	40	26,7
2.	Setuju	4	22	88	73,3
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	128	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 22 responden (73,3%), sangat setuju sebanyak 8 responden (26,7%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang sedang dilakukan agar mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dan sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Tugas pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani karyawan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	6	30	20,0
2.	Setuju	4	24	96	80,0
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	126	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (80%), sangat setuju sebanyak 6 responden (20%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan hati nurani



mereka dan tidak bertentangan, jadi mereka menjalankan pekerjaannya tanpa ada paksaan dan ikhlas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Diantara kedua pernyataan tentang pekerjaan itu sendiri skor yang paling tinggi adalah Dalam bekerja saya berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang saya lakukan dengan total skor 128. Maka ini harus dijaga oleh perusahaan dengan memberikan motivasi dan dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk apapun. agar karyawan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

d. Tanggung Jawab

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Akan merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	5	25	16,7
2.	Setuju	4	23	92	76,7
3.	Kurang Setuju	3	2	6	6,7
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	123	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 23 responden (76,7%), sangat setuju sebanyak 5 responden (16,7%), kurang setuju sebanyak 2 responden (6,7%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai. Ini menunjukkan bahwa karyawan peduli akan pekerjaannya, mereka kan merasa bersalah apabila pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak tercapai.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu siap menerima hukuman atau arahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	6	30	80,0
2.	Setuju	4	24	96	20,0
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	126	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (80%), sangat setuju sebanyak 6 responden (20%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan menerima dengan senang hati hukuman atau arahan yang

membangun dari manajemen perusahaan apabila karyawan melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Diantara kedua pernyataan tentang tanggung jawab skor yang paling tinggi adalah Saya siap menerima hukuman atau arahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan dengan total skor 126. Maka ini harus dijaga perusahaan penerapannya. Karena karyawan menyatakan sudah siap menerima konsekuensi apabila mereka melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.

## 2. *Hygiene Factor/* Ekstrinsik

### a. Penggajian

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	4	20	13,3
2.	Setuju	4	23	92	76,7
3.	Kurang Setuju	3	3	9	10,0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	121	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 23 responden (76,7%), sangat setuju sebanyak 4 responden (13,3%), kurang setuju sebanyak 3 responden (10,0%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa gaji yang karyawan terima seimbang dengan apa yang karyawan kerjakan. Karyawan merasa beban kerja dengan gaji yang mereka terima sudah sesuai.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diterima dapat mendorong karyawan dalam bekerja dengan antusias dan giat”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	6	30	20,0
2.	Setuju	4	22	88	73,3
3.	Kurang Setuju	3	2	6	6,7
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	124	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 22 responden (73,3%), sangat setuju sebanyak 6 responden (20,0%), kurang setuju sebanyak 2 responden (6,7%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa Gaji yang diterima dapat mendorong karyawan dalam bekerja dengan antusias

dan giat. Gaji sangat berpengaruh terhadap semangat dan giat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan.

Diantara kedua pernyataan tentang penggajian skor yang paling tinggi adalah Gaji yang saya terima dapat mendorong saya dalam bekerja dengan antusias dan giat dengan total skor 124. Maka ini harus selalu dijaga, ditingkatkan dan diperhitungkan oleh manajemen perusahaan agar keseimbangan antara gaji dengan beban kerja terus terjaga guna menghasilkan hasil produksi yang baik. Agar karyawan pun semangat dan ada dorongan untuk lebih giat dan antusias lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan target perusahaan dapat tercapai.

b. Hubungan Kerja

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai “Di perusahaan ini karyawan dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	2	10	6,7
2.	Setuju	4	25	100	83,3
3.	Kurang Setuju	3	3	9	10,0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	119	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (83,3%), kurang setuju sebanyak 3 responden (10,0%), sangat setuju sebanyak 2 responden (6,7%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja. Dengan ini karyawan dapat cepat beradaptasi dan diharapkan oleh perusahaan karyawan kompak dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, walau saja ada beberapa orang karyawan yang tidak mudah dengan cepat untuk bergaul dengan rekan kerjanya.

Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai “Merasa performa karyawan meningkat karena dukungan dari rekan kerja dan atasan di perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	10	50	33,3
2.	Setuju	4	19	76	63,3
3.	Kurang Setuju	3	1	3	3,3
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	129	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 19 responden (63,3%),

sangat setuju sebanyak 10 responden (33,3%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3,3%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa peforma karyawan meningkat karena dukungan dari rekan kerja dan atasan. Dukungan dari rekan kerja dan atasan sangat mempengaruhi peforma karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Diantara kedua pernyataan tentang penggajian skor yang paling tinggi adalah Merasa peforma Karyawan meningkat karena dukungan dari rekan kerja dan atasan saya dengan total skor 129. maka dari itu dukungan ini harus dijaga oleh perusahaan jangan sampai dihilangkan dan harus di tambah terus. Agar karyawan bersemangat untuk meningkatkan peforma dalam bekerja.

c. Kondisi Kerja

Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai “ Merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang menyenangkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	7	35	23,3
2.	Setuju	4	17	68	56,7
3.	Kurang Setuju	3	6	18	20,0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	121	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 17 responden (56,7%), sangat setuju sebanyak 7 responden (23,3%), kurang setuju sebanyak 6 responden (20,0%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja sangat dapat meningkatkan karyawan termotivasi untuk menghasilkan pekerjaannya sesuai dengan terget yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi kerja dapat mendorong karyawan bekerja dengan giat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	3	15	10,0
2.	Setuju	4	23	92	76,7
3.	Kurang Setuju	3	4	12	13,3
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	119	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 23 responden (76,7%),

kurang setuju sebanyak 4 responden (13,3%), sangat setuju sebanyak 3 responden (10,0%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa Kondisi kerja dapat mendorong saya dalam bekerja dengan giat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan. Walaupun ada beberapa karyawan yang kurang setuju.

Diantara kedua pernyataan tentang kondisi kerja skor yang paling tinggi adalah Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang menyenangkan dengan total skor 121. Maka ini yang perlu di jaga oleh perusahaan agar karyawan merasa terus bangga dengan perusahaan dan dengan pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan. Karena dengan begitu karyawan akan merasa cinta pada perusahaannya dan akan terus meningkatkan kualitas pekerjaannya.

d. Keamanan Kerja

Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai  
“Dapat bekerja dengan aman di tempat bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	6	30	20,0
2.	Setuju	4	23	92	76,7
3.	Kurang Setuju	3	1	3	3,3
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	125	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 23 responden (76,7%), sangat setuju sebanyak 6 responden (20,0%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3,3%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa Saya dapat bekerja dengan aman di tempat saya bekerja. Karyawan yakin dengan kondisi pekerjaan dan karyawan merasa aman selama menjalankan tugasnya.

Tabel 4.20. Tanggapan Responden Mengenai “Keamanan bekerja dapat membuat nyaman dan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan yang karyawan lakukan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	4	20	13,3
2.	Setuju	4	13	52	43,3
3.	Kurang Setuju	3	13	39	43,3
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	111	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 13 responden (43,3%), kurang setuju sebanyak 13 responden (43,3%), sangat setuju sebanyak 4 responden (13,3%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa Keamanan bekerja dapat membuat saya nyaman dan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan yang di lakukan. Diantara kedua pernyataan tentang keamanan skor yang paling tinggi adalah Saya dapat bekerja dengan aman di tempat saya bekerja dengan total skor 125. Maka dari itu ini perlu dijaga dan ditingkatkan lagi oleh perusahaan. karena untuk menjamin karyawan mengenai keamanan dari tempat kerjanya dan karyawan dapat bekerja secara aman dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Rekapitulasi skor dari masing-masing Indikator Motivasi Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21. Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X)

Point	Indikator Motivasi Kerja	Skor Total	Rata-Rata Indikator
<b><i>Satisfier Factor/ Instrinsik</i></b>			
1.	Prestasi	251	125,5
2.	Pengakuan	238	119
3.	Pekerjaan Itu Sendiri	254	127
4.	Tanggung Jawab	249	124,5
<b><i>Hygiene Factor/ Ekstrinsik</i></b>			
5.	Penggajian	245	122,5
6.	Hubungan Kerja	248	124
7.	Kondisi Kerja	240	120
8.	Keamanan Kerja	236	118
Total Skor		1961	980

Sumber : Data diolah 2019

$$\text{Rata-rata hitung keseluruhan indikator motivasi kerja} = \frac{980}{8} = 122,5$$

Rata-rata keseluruhan indikator untuk motivasi kerja sebesar 122,5 apabila nilai indikator dibawah nilai tersebut maka terjadi permasalahan dalam motivasi kerja karyawan pada CV. Alim Rugel maka dari itu perlu dilakukan hal yang kongkrit dalam menyelesaikan permasalahan motivasi kerja tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari data di atas dapat dilihat bahwa pada motivasi Instrinsik nilai tertinggi berada pada indikator 4 (Pekerjaan itu sendiri) sebesar 127, selanjutnya pada indikator 1 (Prestasi) sebesar 125,5 dan pada indikator 4 (Tanggung jawab) sebesar 124,5. Sedangkan rata-rata terkecil pada Motivasi Instrinsik pada Indikator (Pengakuan) sebesar 119. Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan Indikator yang memiliki rata-rata indikator tinggi dengan cara dijaga oleh perusahaan dengan memberikan motivasi dan dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk apapun. agar karyawan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. dan untuk

meningkatkan Indikator pengakuan agar meningkat dengan cara harus diperhatikan dan dijaga oleh perusahaan dengan mengakui dan menghargai atas kinerja karyawan dengan memberikan reward atau bonus kepada karyawan yang mengerjakan tugasnya dengan kemampuan dan target yang ditetapkan. Agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Selanjutnya untuk Motivasi Ekstrinsik rata-rata tertinggi pada Indikator 2 (Hubungan Kerja) sebesar 124 dan Indikator 5 (Penggajian) sebesar 122,5. Sedangkan rata-rata terkecil pada Motivasi Ekstrinsik berada di Indikator 8 (Keamanan Kerja sebesar) 118 dan Indikator 7 (Kondisi Kerja sebesar) 120. Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan Indikator yang memiliki rata-rata indikator tinggi dengan cara mempertahankan hubungan kerja dengan dukungan ini harus dijaga oleh perusahaan jangan sampai dihilangkan dan harus di tambah terus. Agar karyawan bersemangat untuk meningkatkan peforma dalam bekerja dan juga dengan melakukan penggajian yang seimbang maka karyawan merasa kerjanya dihargai oleh perusahaan dan penggajian ini bagian dari motivasi positif. agar karyawan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. dan untuk meningkatkan Indikator yang masih dibawah rata-rata dengan cara menjamin karyawan mengenai keamanan dari tempat kerjanya dan karyawan dapat bekerja secara aman dan di jaga oleh perusahaan agar karyawan merasa terus bangga dengan perusahaan dan dengan pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan. Karena dengan begitu karyawan akan merasa cinta pada perusahaannya dan akan terus meningkatkan kualitas pekerjaannya.

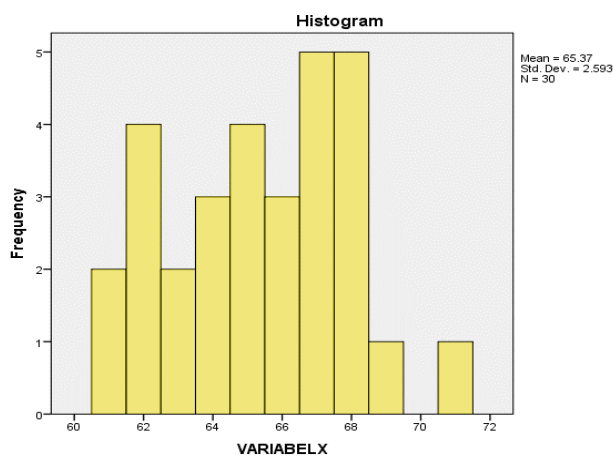
Total skor pada indikator Motivasi Kerja Karyawan dengan jumlah 16 pernyataan diperoleh Hasil keseluruhan skor tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan dengan total keseluruhan skor berjumlah 1961.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Motivasi Kerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.22. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

VARIABELX		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		65.37
Std. Error of Mean		.473
Median		65.50
Mode		67 <sup>a</sup>
Std. Deviation		2.593
Variance		6.723
Range		10
Minimum		61
Maximum		71
Sum		1961

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Motivasi Kerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang dijawab dengan rata-rata 65,37 dengan range 16 dan total skor sebesar 1961.



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.6. Histogram Motiasi Kerja Karyawan  
Descriptive Statistic

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi Kerja Valid N (Listwise)	30	10	61	71	1961	65,37	2,592	6,723

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata secara empirik motivasi kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 65,37 dengan range 10 dan total skor 1961.

Untuk mengetahui Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(16) + 5(16)}{2} = 48$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,37 dan skor rata-rata teoritik sebesar 48. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel relatif baik ( $65,37 > 48$ )

Tabel 4.23. Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	65,37	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 - 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011:184)



### 4.3.2 Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) :

#### 1. Kualitas Pekerjaan

Tabel 4.24. Tanggapan Responden Mengenai “Produk yang dikerjakan karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	11	55	36,7
2.	Setuju	4	17	68	56,7
3.	Kurang Setuju	3	2	6	6,7
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		30	129	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 17 responden (56,7%), sangat setuju sebanyak 11 responden (36,7%), kurang setuju sebanyak 2 responden (6,7%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa Produk yang karyawan kerjakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, karyawan meyakini bahwa selama proses produksi hasil produk yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar produksi yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Tabel 4.25. Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bersedia diberi sanksi atas produktivitas apabila tidak memenuhi standar perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	11	55	36,7
2.	Setuju	4	18	72	60,0
3.	Kurang Setuju	3	1	3	3,3
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		30	130	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 18 responden (60,0%), sangat setuju sebanyak 11 responden (36,7%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3,3%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi bersedia diberi sanksi atas produktivitas apabila tidak memenuhi standar perusahaan. Jadi karyawan merasa bertanggung jawab atas hasil produksi yang mana mereka menerima apabila diberikan sanksi dari perusahaan apabila produktivitas kerja karyawan tidak memenuhi standar perusahaan.

Tabel 4.26. Tanggapan Responden Mengenai “Ketepatan dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah di tentukan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	6	30	20,0
2.	Setuju	4	21	84	70,0
3.	Kurang Setuju	3	3	9	10,0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	123	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 21 responden (70,0%), sangat setuju sebanyak 6 responden (20,0%), kurang setuju sebanyak 3 responden (10,0%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sudah cukup baik dengan ketepatan yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.27. Tanggapan Responden Mengenai “Ketelitian dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk menghindari produk gagal”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	10	50	33,3
2.	Setuju	4	16	64	53,3
3.	Kurang Setuju	3	4	12	13,3
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	126	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 16 responden (53,3%), sangat setuju sebanyak 10 responden (33,3%), kurang setuju sebanyak 4 responden (13,3%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah berupaya dengan cukup baik dengan menerapkan Ketelitian dalam bekerja yang sangat dibutuhkan untuk menghindari produk gagal yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Diantara keempat pernyataan tentang kualitas pekerjaan skor yang paling tertinggi adalah Produk yang saya kerjakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dengan total skor 129. Maka ini harus dijaga oleh perusahaan dengan melakukan pengawasan secara rutin kepada karyawan dibagian produksi atas kesesuaian kerja karyawan dan memberikan reward kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

## 2. Kuantitas Pekerjaan

Tabel 4.28. Tanggapan Responden Mengenai “Merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	6	30	20,0
2.	Setuju	4	22	88	73,3
3.	Kurang Setuju	3	2	6	6,7
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	124	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 22 responden (73,3%), sangat setuju sebanyak 6 responden (20,0%), kurang setuju sebanyak 2 responden (6,7%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

Tabel 4.29. Tanggapan Responden Mengenai “Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	15	75	50,0
2.	Setuju	4	15	60	50,0
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	135	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 15 responden (50,0%), sangat setuju sebanyak 15 responden (50,0%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja saya apabila dibutuhkan perusahaan. Karyawan dengan senang hati melakukan kerja tambahan di luar jam kerjanya apabila perusahaan sedang membutuhkannya.

Tabel 4.30. Tanggapan Responden Mengenai “Mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	16	80	53,3
2.	Setuju	4	14	56	46,7
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	136	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (53,3%), setuju sebanyak 14 responden (46,7%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan dan sanggup untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Diantara ketiga pernyataan tentang kuantitas pekerjaan skor yang paling tinggi adalah Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan dengan total skor sebesar 236. Maka ini yang harus dijaga oleh perusahaan karena karyawan merasa mampu untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan dengan meningkatkan semangat karyawan, melihat potensi karyawan dalam menerima tugas, dan tanggung jawab baru diperusahaan agar mampu bekerja mencapai target tersebut.

### 3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.31. Tanggapan Responden Mengenai  
“Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	11	55	36,7
2.	Setuju	4	19	76	63,3
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		30	131	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 19 responden (63,3%), sangat setuju sebanyak 11 responden (36,7%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Karyawan yakin dan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.32. Tanggapan Responden Mengenai “Efisiensi kerja yang dilakukan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	12	60	40,0
2.	Setuju	4	17	68	56,7
3.	Kurang Setuju	3	1	3	3,3
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		30	131	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 17 responden (56,6%), sangat setuju sebanyak 12 responden (40,0%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3,3%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa Efisiensi kerja yang telah lakukan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.33. Tanggapan Responden Mengenai “Merasa dengan waktu yang cukup akan menghasilkan produk sesuai dengan harapan perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	13	65	43,3
2.	Setuju	4	17	68	56,7
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	133	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 17 responden (56,7%), sangat setuju sebanyak 13 responden (43,4%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dengan waktu yang cukup akan menghasilkan produk sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 4.34. Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan tidak akan menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	14	70	46,7
2.	Setuju	4	16	64	53,3
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			30	134	100

Sumber : Data kuesioner yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 16 responden (53,3%), sangat setuju sebanyak 14 responden (46,7%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak akan menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan ini karyawan berusaha tetap fokus dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

Diantara keempat pernyataan tentang ketepatan waktu skor yang paling tertinggi adalah Saya tidak akan menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan total skor sebesar 134. Maka ini yang harus dijaga perusahaan dengan melakukan pengawasan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang rajin

dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan serius bekerja. Sehingga karyawan selalu fokus dalam bekerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Tabel 4.35. Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Point	Indikator Produktivitas Kerja	Skor Total	Rata-Rata Indikator
1.	<b>Kualitas Pekerjaan</b>	508	127
2.	<b>Kuantitas Pekerjaan</b>	395	131,7
3.	<b>Ketepatan Waktu</b>	529	132,25
Total Skor		1432	390,95

Sumber : Data diolah 2019

$$\text{Rata-rata hitung keseluruhan indikator Produktivitas kerja} = \frac{390,35}{3} = 130,2$$

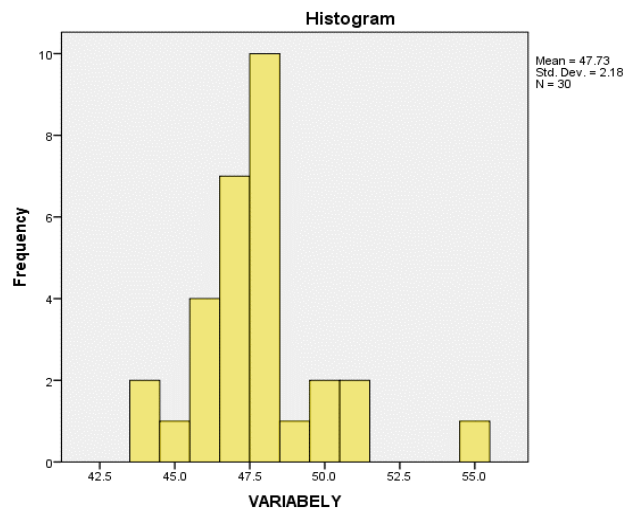
Rata-rata keseluruhan indikator untuk Produktivitas kerja karyawan sebesar 130,2 dari data di atas dapat dilihat bahwa Indikator yang memiliki rata-rata indikator yang tertinggi berada di Indikator 3 (Ketepatan Waktu) sebesar 132,25 dan Indikator 2 (Kuantitas Pekerjaan) sebesar 131,7. Sedangkan rata-rata terkecil dan dibawah rata rata Indikator Produktivitas Kerja karyawan pada Indikator 1 (Kuantitas Pekerjaan) sebesar 127. Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan Indikator yang memiliki rata-rata indikator tinggi dengan cara melakukan pengawasan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang rajin dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan serius bekerja. Sehingga karyawan selalu fokus dalam bekerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut dan harus dijaga oleh perusahaan karena karyawan merasa mampu untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan dengan meningkatkan semangat karyawan, melihat potensi karyawan dalam menerima tugas, dan tanggung jawab baru diperusahaan agar mampu bekerja mencapai target tersebut. agar karyawan terus berusaha untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan dan untuk meningkatkan Indikator (Kuantitas Pekerjaan) yang masih dibawah rata-rata dengan cara perusahaan melakukan pengawasan secara rutin kepada karyawan dibagian produksi atas kesesuaian kerja karyawan dan memberikan reward kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Agar karyawan semangat dan terus konsisten dengan hasil kerja yang mereka lakukan.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.36. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

VARIABELY		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		47.73
Std. Error of Mean		.398
Median		48.00
Mode		48
Std. Deviation		2.180
Variance		4.754
Range		11
Minimum		44
Maximum		55
Sum		1432

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Produktivitas Kerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang disa dijawab dengan rata-rata 47,73 dengan range 11 dan total skor sebesar 1432.



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.7. Histogram Produktivitas Kerja Karyawan

#### Descriptive Statistic

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi Kerja	30							
Valid N	30	11	44	55	1432	47,73	2.180	4.754
(Listwise)	30							

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 47,73 dengan range 11 dan total skor 1432.

Untuk mengetahui Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik : } Y = \frac{1(11) + 5(11)}{2} = 33$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 47,73 dan skor rata-rata teoritik sebesar 33. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel cukup baik ( $47,73 > 33$ ).

Tabel 4.37. Sebaran Nilai Interval Produktivitas Kerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	47,73	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 - 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011:184)

### 4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel

Untuk mengetahui hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel, maka penulis menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman*, analisis koefisien determinasi (kd), Uji hipotesis koefisien korelasi dengan 30 responden.

Berdasarkan Hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan *software SPSS 23* mengenai hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel, maka penulis menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

#### 1. Koefisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 4.38. Hasil Korelasi Rank Spearman

			Correlations	
			VARIABEL X	VARIABEL Y
Spearman's rho	VARIABELX	Correlation Coefficient	1.000	.553**
		Sig. (1-tailed)	.	.001
		N	30	30
	VARIABELY	Correlation Coefficient	.553**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.001	.
		N	30	30

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

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi *Rank Spearman* adalah  $r_s = 0,553$  Artinya Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel mempunyai hubungan yang sedang.



Tabel 4.39. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599	0,553 %	Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 0,1000		Sangat Kuat

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi Rank Spearman diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0,553$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,553^2 \times 100 \% \\ &= 30,58 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 30,58 % sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Motivasi Kerja Karyawan mempunyai kontribusi dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 30,58 % sedangkan sisanya sebesar 69,42 % dijelaskan dalam faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

### a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$ , berarti tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

$H_a : \rho > 0$ , berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

### b. Menentukan nilai t tabel

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara : taraf signifikan  $\alpha = 5 \%$  atau 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $30-2=28$

$$\begin{aligned} \text{Rumus} &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,553 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,3058}} \\ &= \frac{0,553 (3,477)}{0,6942} \\ &= \frac{1,922}{0,6942} \end{aligned}$$

$$t_{\text{hitung}} = 2,391$$

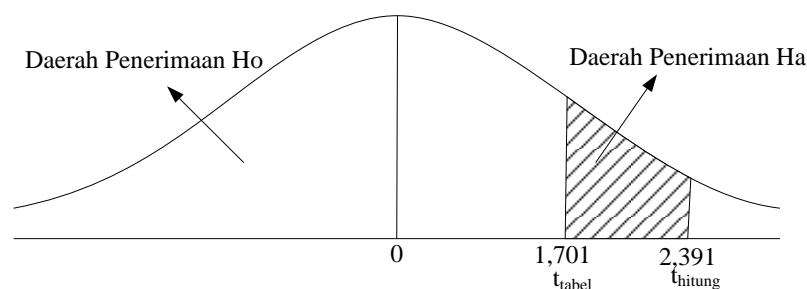
Cara Mencari Tabel T  $30-2 = 28$

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,391 dan  $t_{tabel}$  1,701. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,391 > 1,701$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel.

#### Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi



Gambar 4.8. Kurva Uji Hipotesis

#### 4.4 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan CV. Alim Rugel bagian produksi dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang tentang Hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan, mendapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja yang lemah yang berdampak dengan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Alim Rugel bagian produksi yang naik turun dan tidak tercapainya target produksi perusahaan. Berdasarkan hasil nilai rata-rata indikator motivasi kerja

dengan nilai terbesar pada faktor instrinsik berada pada indikator Motivasi pekerjaan itu sendiri yaitu dengan nilai yang berjumlah 254 sedangkan pada faktor ekstrinsik yaitu Hubungan Kerja sebesar 248. dan nilai terkecil berada di indikator motivasi pada faktor instrinsik adalah Pengakuan dengan skor sebesar 338 dan untuk faktor ekstrinsik yaitu pada Indikator keamanan kerja dengan nilai 236, sedangkan dari hasil rata-rata indikator Produktivitas Kerja Karyawan nilai terbesar berada di Ketepatan Waktu dengan nilai 529 dan nilai terkecil berada di kuantitas pekerjaan 395 dari hasil tersebut dapat disimpulkan sebaiknya perusahaan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan lagi dalam memberikan motivasi kerja dan lebih tegas lagi dalam bekerja dan lebih memperhatikan kembali keamanan kerja karyawan di perusahaan dengan memberikan fasilitas seperti asuransi kecelakaan kerja dan yang lainnya demi meningkatkan produktivitas karyawan untuk tahun berikutnya dan mengurangi adanya nilai produktivitas kerja karyawan yang menurun lagi.

Berdasarkan perhitungan korelasi antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel bagian produksi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,553,  $r^2 = 0,3058 > 0$  artinya hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel bagian produksi. Dari Hasil Uji Hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,391 > 1,701$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Maka hasil dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan nyata yang signifikan antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Alim Rugel bagian produksi. Artinya semakin lemah motivasi kerja pada CV. Alim Rugel bagian produksi maka semakin menurun juga tingkat Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi yang ada dalam perusahaan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel. Maka penulis memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Motivasi Kerja Karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan yang dialami oleh karyawan CV. Alim Rugel baik dengan nilai rata-rata empirik sebesar 65,37 %
2. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel relatif cukup baik dengan nilai rata-rata empirik sebesar 47,73 %
3. Terdapat hubungan antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan  $r_s = 0,553$ . Artinya Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel mempunyai hubungan yang kuat. Dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,391 > 1,701$ ) artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan:

1. Hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja Karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan juga memperhatikan Hubungan Kerja karyawan. Hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa dengan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan dalam memperhatikan Hubungan Kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu lebih baik apabila pemimpin dapat meningkatkan lagi kepedulian dengan lebih perhatian yang lebih terhadap karyawan dan memberikan pengarahan kepada para karyawan tentang pentingnya penerapan Motivasi Kerja di tempat kerja.
2. Hasil penelitian mengenai Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan hasil yang cukup baik. Sebaiknya karyawan menaati peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan harus bersungguh-sungguh dalam bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas dengan baik. Perusahaan harus memberikan penghargaan (prestasi) atas karyawan yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, tidak melanggar

peraturan, sehingga karyawan dapat termotivasi dan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Alim Rugel bagian produksi. Artinya bahwa untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan menghasilkan kualitas yang baik harus memahami Motivasi Kerja Karyawan yang kuat seperti memberikan dorongan Instrinsik maupun Ekstrinsik kepada sumber daya manusianya. Oleh karena itu bagi perusahaan harus benar-benar memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bowin, Robert Bruce and Harvey, Don, 2001. *Human Resources Management an Experiential Approach Second Edition*. New Jersey. Prentice Hall.
- Byars, L. & Rue, L, 2006. *Human Resource Management (eight ed)*. New York. NY. McGraw-Hill/Irwin.
- 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.
- Hartantik, Indah Puji, 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta:Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaila,H.L, 2005. *Human Resource Management (in two volumes)*. Delhi. India. Kalpaz Publications.
- Lawler, 2001. *Lawler, E E, 2001 Job Design and employee motivation*. Personel Psychology, Vol.22, Pp 426-35.
- 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.
- 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.'
- Randhawa, Gurpreet, 2007.*Relationship Between Job Satisfaction and turnover Intentions:An Emprical Analysis*, Indian Management Studies Journal.149-159.
- Rivaldi, Moch, 2018. *Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cisarua Mountain Dairy*. Bogor. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

- 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.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik*. cetakan 1. Yogyakarta. : Gava Media.
- Sutrisno, Edy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenoda Media Grup.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Koersioner, dan analisis data SUMBER DAYA MANUSIA (Praktik Penelitian)*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Tjurju, 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 : Muhammad Faisal Firdaus

Alamat : Perumahan Bogor View 1 Blok E7 Jalan Blue Savir Rt.  
05 Rw. 01

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 06 April 1997

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Panaragan 1 Kota Bogor
- SMP : SMPN 6 Kota Bogor
- SMA : SMKN 1 Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Mei 2019  
Peneliti,

(Muhammad Faisal Firdaus)



# LAMPIRAN

## Lampiran 1



Jl. Semplak Pangkalan Batu No. 81 RT/RW 01/02 Kec. Bogor Barat. Kota Bogor

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN UNTUK SKRIPSI

No. : 004/HRD/III/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wildan Muntazhar  
Jabatan : HRD  
Alamat : Pura Bojonggede Blok G RT/RW 06/08 Desa Tajur Halang, Kec. Tajur Halang

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan dibawah ini:

Nama : Muhammad Faisal Firdaus  
NPM : 021115125  
Fakultas/Perguruan Tinggi : Ekonomi/ Universitas Pakuan Bogor

Benar telah melakukan penelitian pada CV. Alim Rugel dalam rangka persyaratan untuk penyusunan Skripsi Yang Bersangkutan dengan judul : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. ALIM RUGEL.

Dan kami telah memberikan data dan informasi baik secara kuantitatif dan kualitatif untuk keperluan penelitiannya. Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, Maret 2019

  
( Wildan Muntazhar )  
ALIM RUGEL

## Lampiran 2

### KUESIONER

#### HUBUNGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. ALIM RUGEL

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

CV. Alim Rugel

Dengan Hormat,

Dengan segala kerendahan hati saya sampaikan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu disertai permohonan maaf karena kehadiran kuesioner ini akan mengganggu waktu kerja dan istirahat Bapak/Ibu.

Tujuan penyebaran kuesioner ini adalah semata-mata berkaitan dengan kegiatan akademisi untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan Skripsi yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada "CV. Alim Rugel". Maka adapun jawaban responden atas setiap butir pertanyaan kuesioner ini bersifat rahasia, pribadi, terbatas dan tidak dipublikasi.

Demikian atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya.

#### A. Data Responden

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan  
Usia : a. 20-30 th b. 31-40 th c. 41-45 th  
Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. SMK  
Status : a. Kawin b. Belum Kawin

#### B. Pernyataan Mengenai Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Alim Rugel.

1. Berilah tanda silang (X) untuk jawaban pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu yang paling obyektif dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu.
2. Dimohon Bapak/Ibu dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
3. Setiap jawaban pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
KS = Kurang Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN MOTIVASI KERJA (X)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Satisfier Factor/ Instrinsik</b>						
<b>a. Prestasi</b>						
1.	Saya merasa perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai					
2.	Apabila kehidupan saya sudah terpenuhi, saya masih merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan.					
<b>b. Pengakuan</b>						
3.	Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapatkan pengakuan dari rekan-rekan kerja					
4.	Saya merasa selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
<b>c. Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
5.	Dalam bekerja saya berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
6.	Tugas pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya					
<b>d. Tanggung Jawab</b>						
7.	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai					
8.	Saya siap menerima hukuman atau arahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
<b>Hygiene Factor/ Ekstrinsik</b>						
<b>a. Penggajian</b>						
9.	Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan					
10.	Gaji yang saya terima dapat mendorong saya dalam bekerja dengan antusias dan giat					
<b>b. Hubungan Kerja</b>						
11.	Di perusahaan ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja					
12.	Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari rekan kerja dan atasan saya					
<b>c. Kondisi Kerja</b>						
13.	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang menyenangkan					
14.	Kondisi kerja dapat mendorong saya dalam bekerja dengan giat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>d. Keamanan Kerja</b>						
15.	Saya dapat bekerja dengan aman di tempat saya bekerja					
16.	Keamanan bekerja dapat membuat saya nyaman dan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					

## DAFTAR PERNYATAAN PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
1.	Produk yang saya kerjakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
2.	Anda bersedia diberi sanksi atas produktivitas apabila tidak memenuhi standar perusahaan					
3.	Ketepatan dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah di tentukan					
4.	Ketelitian saya dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk menghindari produk gagal					
	<b>Kuantitas Pekerjaan</b>					
5.	Saya merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan					
6.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja saya apabila dibutuhkan perusahaan					
7.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
9.	Efisiensi kerja yang saya lakukan dapat meningkatkan produktivitas kerja					
10.	Saya merasa dengan waktu yang cukup akan menghasilkan produk sesuai dengan harapan perusahaan					
11.	Saya tidak akan menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya					

Lampiran 3

**DATA UJI VALIDITAS KUESIONER  
VARIABEL MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

Resp	POIN BUTIR PERTANYAAN																JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	4	4	2	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	63
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	63
3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	56
4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	61
6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	74
7	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	67
8	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	71
9	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	72
10	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	66
11	2	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
12	4	4	4	3	3	4	2	5	4	3	2	2	3	4	3	3	53
13	3	5	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	50
14	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	55
15	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	76

#### Lampiran 4

#### DATA UJI VALIDITAS KUESIONER VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Resp	POIN BUTIR PERTANYAAN												JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	5	5	4	5	4	2	3	5	3	4	46
2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
3	3	5	3	3	4	5	2	3	4	4	3	4	43
4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	36
5	2	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	40
6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
7	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
8	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	49
9	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	49
10	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	40
11	2	4	2	5	3	3	2	4	3	3	3	5	39
12	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	46
13	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	46
14	4	2	4	4	4	5	3	3	4	2	4	2	41
15	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	56

#### Lampiran 5

#### HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,547384	0,514	r hitung > r tabel	Valid
2	0,537798	0,514	r hitung > r tabel	Valid
3	0,734897	0,514	r hitung > r tabel	Valid
4	0,685565	0,514	r hitung > r tabel	Valid
5	0,562935	0,514	r hitung > r tabel	Valid
6	0,548185	0,514	r hitung > r tabel	Valid
7	0,638989	0,514	r hitung > r tabel	Valid
8	0,586034	0,514	r hitung > r tabel	Valid
9	0,534065	0,514	r hitung > r tabel	Valid
10	0,613306	0,514	r hitung > r tabel	Valid
11	0,633276	0,514	r hitung > r tabel	Valid
12	0,622707	0,514	r hitung > r tabel	Valid
13	0,583653	0,514	r hitung > r tabel	Valid
14	0,696836	0,514	r hitung > r tabel	Valid
15	0,625093	0,514	r hitung > r tabel	Valid
16	0,764293	0,514	r hitung > r tabel	Valid

## Lampiran 6

### HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,645526	0,514	r hitung > r tabel	Valid
2	0,527224	0,514	r hitung > r tabel	Valid
3	0,560854	0,514	r hitung > r tabel	Valid
4	0,532716	0,514	r hitung > r tabel	Valid
5	0,620587	0,514	r hitung > r tabel	Valid
6	0,558927	0,514	r hitung > r tabel	Valid
7	0,583053	0,514	r hitung > r tabel	Valid
8	0,422167	0,514	r hitung > r tabel	Tidak Valid
9	0,648326	0,514	r hitung > r tabel	Valid
10	0,720899	0,514	r hitung > r tabel	Valid
11	0,800816	0,514	r hitung > r tabel	Valid
12	0,521753	0,514	r hitung > r tabel	Valid

## Lampiran 7

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	16



## Lampiran 8

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	12

**Lampiran 9**

**Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan**

Resp	POIN BUTIR PERTANYAAN																JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	67
2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	62
3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
6	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	69
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	65
8	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	68
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	68
10	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	67
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	65
12	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	66
13	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
14	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	66
15	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	71
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	68
17	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	68
18	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	63
19	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	67
21	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	61
22	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	62
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	68
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	65
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	67
26	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	64
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	63
28	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	66
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	64
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	61

Lampiran 10

Jawaban Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan

Resp	POIN BUTIR PERTANYAAN											JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	50
2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	44
3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	47
5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
7	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	44
8	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	51
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	48
10	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	48
11	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	48
12	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	47
13	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	48
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	46
15	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	51
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	47
17	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	48
18	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	48
19	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	48
20	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	48
21	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	47
22	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	47
23	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	50
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
25	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	45
26	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	48
27	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	46
28	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	49
29	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	47
30	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	48