



**HUBUNGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA DENGAN
TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT DUTA SENAWIJAYA MANDIRI**

Skripsi

Disusun Oleh :

Erwina
021115286

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2019

ABSTRAK

Erwina, NPM 021115286, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Tingkat Motivasi terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Duta Senawijaya Mandiri. Pembimbing : Radjab Tampubolon dan Herman 2019.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Produktivitas seorang 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 dan Produktivitas Kerja Karyawan, dan mengetahui dan menganalisa seberapa kuat hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Duta Senawijaya Mandiri.

Metode penelitian yang digunakan yaitu Deskriptif Eksploratif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner yang berjumlah 70 responden. Untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan metode analisis koefisien korelasi Rank Spearman, koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi *IMB SPSS 23*.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri sangat kuat. Terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri. Kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri dengan koefisien korelasi sebesar 0,984 menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri sangat kuat. Hasil analisis Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 96.82% sedangkan sisanya sebesar 3.18% dipengaruhi oleh faktor lain diluar produktivitas, dijelaskan dalam faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,245 > 1.66757$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri. 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 karyawannya.

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

**HUBUNGAN TINGKAT MOTIVASI DENGAN TINGKAT
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT DUTA SENAWIJAYA MANDIRI**

Skripsi

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

Erwina

021115286

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN TINGKAT MOTIVASI DENGAN TINGKAT
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT DUTA SENAWIJAYA MANDIRI**

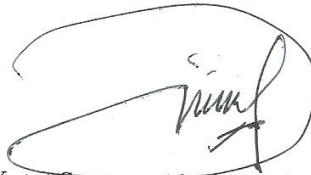
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa, Tanggal : 30 Juli 2019

Erwina
021115286

Menyetujui,

Ketua Sidang Penguji,



(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA., PIA)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Dr. Radjab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Herman, SE., MM.)

Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang menutip 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 tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas Rahmat-Nya penulis masih di berikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah **“Hubungan Tingkat Motivasi Kerja dengan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Duta Senawijaya Mandiri”**. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua penulis (Bapak Sarijo Sulaiman dan Ibu Maimunah) yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang dan selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta kepada kakak saya (Akhmad Erwan Sulaiman), adik-adik saya (Irkhamna dan Ernawati) dan Saudara-Saudara saya (Solichah, Sutyo (alm), Markhamah, Supardi, Solikin, Menur, Adham Mada Prasetyo) yang telah memberikan dukungan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Radjab Tampubolon, selaku Ketua Komisi Pembimbing penulis dalam penulisan skripsi.
5. Bapak Herman, S.E., M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing penulis dalam penulisan skripsi.
6. Teman-teman penulis (Dini Nurdiani, Esti Rahayu, Bella Kashvi, Lina Istiani, Andreas Purwandari, Disty Agil Larasati, Mirna Rahayu, Gina Gustia dan Zulfa Ikrimah) yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis.
7. Teman-teman Kelas Manajemen Ekstensi 2015 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang selalu memberikan dukungan.
8. Teman-teman seperjuangan M. Nuh Rifqi, Novita Sari Bangun, Aldio Rifan Fadillah, Irfan Haryono dan seluruh rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu yang telah membantu penulis dalam merealisasikan skripsi ini.
9. Teman-teman Gardenia Apartemen yang telah mendukung dan memberi semangat penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan – kekurangan, hal ini disebabkan

karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki penulis dalam penulisan skripsi, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari rekan-rekan mahasiswa dan dosen pembimbing.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca skripsi ini.

Bogor, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN ..	iii
HAK CIPTA	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen	8
2.1.1. Pengertian Manajemen	8
2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen	9
2.1.3. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.4. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.6. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Motivasi	13
2.2.1. Pengertian Motivasi	13
2.2.2. Proses Motivasi	14
2.2.3. Teori Motivasi	15
2.2.4. Tujuan Motivasi	17
2.2.5. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja	18
2.2.6. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	18
2.2.7. Model-Model Motivasi Kerja	19
2.2.8. Indikator Motivasi Kerja	19
2.3. Produktivitas Kerja Karyawan	20
2.3.1. Pengertian Produktivitas	20
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	21
2.3.3. Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja	23
2.3.4. Indikator Produktivitas Kerja	23

2.3.5.	Pengukuran Produktivitas Kerja	25
2.4.	Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran	26
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya	26
2.4.2.	Kerangka Pemikiran	28
2.5.	Hipotesis Penelitian	29
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1.	Jenis Penelitian	30
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1.	Objek Penelitian	30
3.2.2.	Unit Analisis	30
3.2.3.	Lokasi Penelitian	30
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1.	Jenis Data	30
3.3.2.	Sumber Data	30
3.4.	Operasionalisasi Variabel	31
3.5.	Metode Penarikan Sampel	32
3.6.	Metode Pengumpulan Data	32
3.6.1.	Data Primer	36
3.6.2.	Data Sekunder	33
3.6.3.	Uji Kualitas Data	33
3.6.4.	Uji Reliabilitas	35
3.7.	Metode Pengolahan atau Analisis Data	36
3.7.1.	Analisis Deskriptif	36
3.7.2.	Metode Analisis	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambar Umum Lokasi Penelitian	39
4.1.1.	Sejarah PT Duta Senawijaya Mandiri	39
4.1.2.	Visi dan Misi PT Duta Senawijaya Mandiri	40
4.1.3.	Motto PT Duta Senawijaya Mandiri	40
4.1.4.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	40
4.1.5.	Profil Responden Pada PT Duta Senawijaya Mandiri	43
4.2.	Pembahasan	46
4.2.1.	Kondisi Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri	46
4.2.2.	Motivasi Kerja	46
4.2.3.	Produktifitas Kerja Karyawan	60
4.3.	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	69
4.4.	Pembahasan,	71
4.5.	Interprestasi Hasil Penelitian	74

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	76
5.2.	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. : Data Keterlambatan Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri Tahun 2016- 2017	5
Tabel 2.1. : Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1. : Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 3.2. : Keterangan Skala Likert.	33
Tabel 3.3. : Uji Validitas Motivasi.....	34
Tabel 3.4. : Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan.	35
Tabel 3.5. : Kriteria Nilai Kuesioner.....	37
Tabel 3.6. : Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	37
Tabel 4.1. : Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.2. : Usia Responden	44
Tabel 4.3. : Pendidikan Terakhir Responden	45
Tabel 4.4. : Masa Kerja Responden	45
Tabel 4.5. : Pendapat mengenai kebutuhan makanan	46
Tabel 4.6. : Pendapat mengenai kebutuhan pakaian	47
Tabel 4.7. : Pendapat mengenai kebutuhan perumahan.....	48
Tabel 4.8. : Pendapat mengenai tunjangan kesehatan dan dana pensiun.....	49
Tabel 4.9. : Pendapat mengenai keamanan jabatan atau posisi	49
Tabel 4.10 : Pendapat mengenai keamanan alat yang digunakan.....	50
Tabel 4.11 : Pendapat mengenai status kerja yang jelas	51
Tabel 4.12 : Pendapat mengenai interaksi dengan rekan kerja	51
Tabel 4.13 : Pendapat mengenai kebebasan melakukan aktivitas sosial	52
Tabel 4.14 : Pendapat mengenai membangun keakraban dengan rekan kerja.....	53
Tabel 4.15 : Pendapat mengenai kebutuhan berprestasi yang telah diraihny. ..	53
Tabel 4.16 : Pendapat mengenai pemberian penghargaan	54
Tabel 4.17 : Pendapat mengenai mengakui hasil karya individu.....	55
Tabel 4.18 : Pendapat mengenai kepuasan akan pekerjaan	55
Tabel 4.19 : Pendapat mengenai kebutuhan akan pengembangan diri	56
Tabel 4.20 : Pendapat mengenai kebebasan mengembangkan bakat yang dimiliki.....	57
Tabel 4.21 : Pendapat mengenai jenjang karier	57
Tabel 4.22 : Hasil Rata-rata Motivasi Kerja	59
Tabel 4.23 : Pendapat mengenai kebutuhan karyawan mengenai pekerjaannya	60
Tabel 4.24 : Pendapat mengenai kebutuhan karyawan mengenai tanggung jawabnya	61
Tabel 4.25 : Pendapat mengenai kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan.....	62
Tabel 4.26 : Pendapat mengenai kemampuan bersosialisasi dengan baik	62
Tabel 4.27 : Pendapat mengenai kampu memahami intruksi dari pemimpin	63

Tabel 4.28 : Pendapat mengenai kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan	64
Tabel 4.29 : Pendapat mengenai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	65
Tabel 4.30 : Pendapat mengenai kedisiplinan dalam bekerja	66
Tabel 4.31 : Pendapat mengenai sikap karyawan dalam bekerja.....	66
Tabel 4.32 : Hasil Statistik Produktivitas Karyawan (dengan SPSS)	67
Tabel 4.33 : Hasil Rata-Rata Produktivitas Kerja.....	68
Tabel 4.34 : Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 23).....	69
Tabel 4.35: Interpretasi Koefisien Korelasi	70
Tabel 4.36 : Hubungan Fungsional	71

DAFTAR GAMBAR

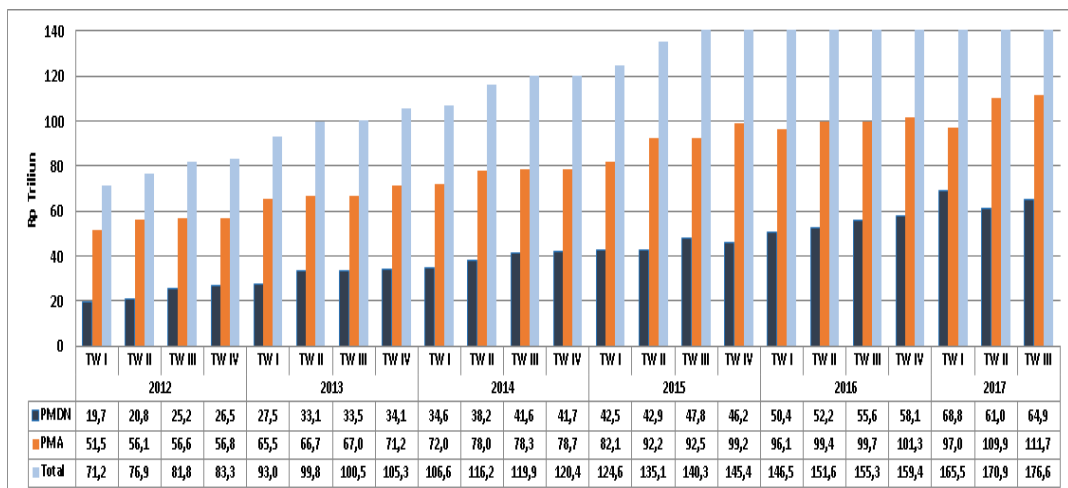
Gambar 1.1. :	Penanaman Modal DN dan LN Tahun 2012-2017.	1
Gambar 1.2. :	Data Penjualan Unit Apartemen PT Duta Senawijaya Mandiri Tahun 2016.	2
Gambar 1.3. :	Data Penjualan Unit Apartemen PT Duta Senawijaya Mandiri Tahun 2017.	3
Gambar 1.4. :	Target dan Total Penjualan Unit Apartemen di PT Duta Senawijaya Mandiri Tahun 2016 – 2017.	4
Gambar 2.1. :	Proses Motivasi Model Awal	14
Gambar 2.2. :	Konstelensi Penelitian.....	29
Gambar 4.1.:	Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2. :	Jenis Kelamin Responden	44
Gambar 4.3. :	Usia Responden.....	45
Gambar 4.4. :	Pendidikan Terakhir Responden	45
Gambar 4.5. :	Masa Kerja Responden	46
Gambar 4.6. :	Histogram Motivasi Kerja Karyawan	60
Gambar 4.7. :	Histogram Produktivitas Kerja Karyawan	69
Gambar 4.8. :	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	71

BAB I PENDAHULUAN

1.2. Latar Belakang

Pertumbuhan Ekonomi Indonesia kuartal kedua tahun 2017 menunjukkan tren yang positif. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) angka pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) meningkat sebesar 5,18 persen tahun ke tahun. Secara nilai, Produk Domestik Bruto (PDB) kuartal II tahun 2017 mencapai Rp2.353,2 triliun dan berdasarkan ADHB (Atas Dasar Harga Berlaku) mencapai Rp3.086,6 triliun. Berkaitan dengan sektor properti, optimisme perkembangan industri di sektor ini pun dinilai cukup baik, hal ini dapat terlihat dari angka penanam modal yang dilakukan oleh investor asing yang pada tahun 2017 kuartal II mencapai Rp151,6 triliun lebih tinggi sekitar 12,3 persen jika dibandingkan dengan kuartal yang sama di tahun 2016.

(sumber: www.lamudi.co.id)



Gambar 1.1. Penanaman Modal DN dan LN Tahun 2012 – 2017

Sumber : CNNINDONESIA 2017

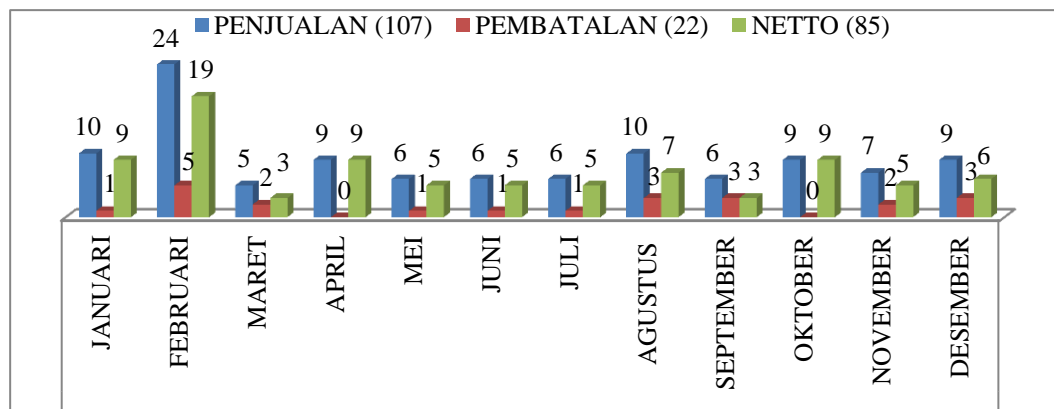
Dilihat dari data di atas bahwa Penanaman Modal Dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing dari Tahun 2012 sampai dengan Tahun 2017. Total Penanaman Modal Dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing pada Tahun 2016 Triwulan II sebesar 151,6T sedangkan Tahun 2017 Triwulan II sebesar 170,9T, jadi dari Tahun 2016 ke Tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 11.3T.

Dari banyaknya macam-macam bisnis di sektor properti yang berkembang saat ini, salah satunya yaitu properti Apartemen. Apartemen merupakan tempat tinggal suatu bangunan bertingkat yang lengkap dengan ruang duduk, kamar tidur, dapur, ruang makan, dan kamar mandi yang terletak pada satu lantai, bangunan bertingkat yang terbagi atas beberapa tempat tinggal. Penjualan apartemen bisa saja mengalami jumlah penjualan yang tidak stabil baik mengalami peningkatan maupun penurunan,

dalam melakukan kegiatan pemasaran yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

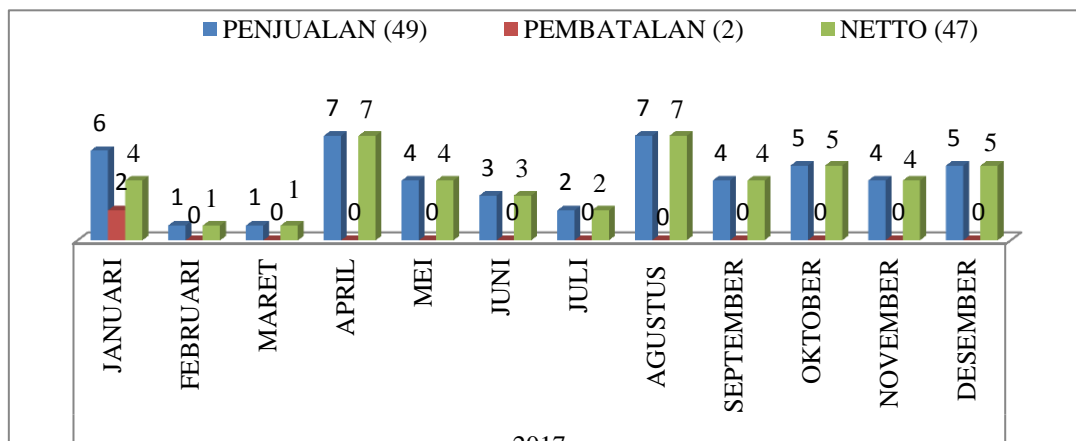
Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh besar bagi perusahaan karena karyawan melakukan proses kerja setiap hari yang bisa berinteraksi secara tidak langsung maupun secara langsung dengan konsumen. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Karyawan yang ada dalam PT Duta Senawijaya Mandiri apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan dan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama serta sanggup menaati peraturan berorganisasi.

Melihat pertumbuhan yang terjadi pada industri property yang cukup baik, bisa dilihat dari salah satu perusahaan yang bergerak dibidang property di Indonesia salah satunya di Kota Bogor yaitu Gardenia Bogor Apartemen, PT Duta Senawijaya Mandiri yang berada di Jl. Ks Tubun Cibuluh RT 002 RW 004, Bogor Utara.



Gambar 1.2. Data Penjualan Unit Apartemen PT Duta Senawijaya Mandiri Tahun 2016

Sumber : *Bagian Personalia /SDM PT Duta Senawijaya Mandiri 2016*

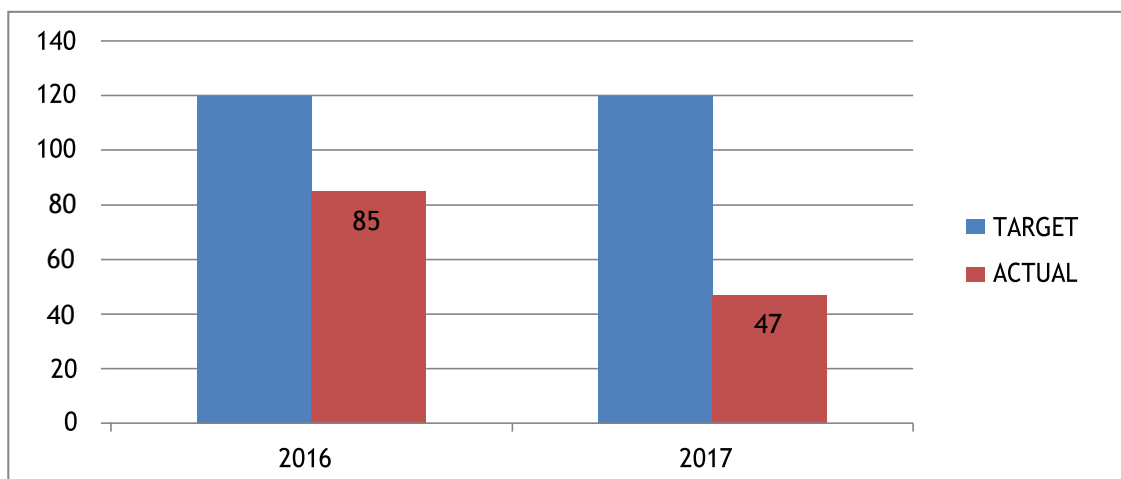


Gambar 1.3. Data Penjualan Unit Apartemen PT Duta Senawijaya Mandiri Tahun 2017

Sumber : *Bagian Personalia /SDM PT Duta Senawijaya Mandiri 2017*

Bisa dilihat dari Grafik Penjualan Apartemen di PT Duta Senawijaya Mandiri tahun tahun 2016 penjualan Apartemen sebanyak 107 unit, jumlah pembatalan sebanyak 22 unit, dan penjualan netto sebanyak 85 unit. Sedangkan penjualan tahun 2017 sebanyak 49 unit dengan jumlah pembatalan 2 unit, sehingga jumlah penjualan netto tahun 2017 sebanyak 47 unit. Dibanding dengan tahun 2017, di tahun 2016 lebih banyak penjualan yaitu sebanyak 85 unit. Selisih total penjualan tahun 2016 dengan 2017 sebanyak 38 unit. Dari hasil penjualan bahwa aktivitas penjualan merupakan pendapatan utama perusahaan karena jika aktivitas penjualan produk maupun jasa tidak dikelola dengan baik, maka secara langsung dapat merugikan perusahaan. Kerugian dapat disebabkan karena sasaran penjualan yang diharapkan tidak tercapai dan pendapatan pun akan berkurang.

Untuk menjadikan produktivitas kerja yang tinggi pimpinan harus memberikan motivasi- motivasi, semangat kerja dan memperhatikan disiplin kerja. Menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input). Pada umumnya rasio ini berupa suatu bilangan rata- rata yang mengungkapkan hasil bagi antara total angka keluaran dan total angka masukan dari beberapa kategori barang/jasa (seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku). Secara teoritis produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Berikut ini adalah data perbandingan antara target dan pencapaian pada tahun 2016 dan tahun 2017 pada PT Duta Senawijaya Mandiri.



Gambar 1.4. Target dan Total Penjualan Unit Apartemen di PT Duta Senawijaya Mandiri Tahun 2016 – 2017

Sumber : *Bagian Personalia /SDM PT Duta Senawijaya Mandiri 2016-2017*

Dari data yang di dapat dari tabel di atas diketahui bahwa target yang di tentukan oleh perusahaan tidak dapat dicapai pada tahun 2016 dan tahun 2017. Jumlah yang ditargetkan perusahaan yaitu 10 unit/bulan, atau 120 unit/tahun. Sedangkan pada tahun 2016 penjualan hanya mencapai 85 unit, sedangkan pada tahun 2017 penjualan mencapai 47 unit atau turun sebesar 44,71%. Terjadinya penurunan ini di akibatkan oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Oleh karena itu harus adanya penelitian lebih lanjut terkait tentang tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan.

Untuk menjadikan hasil yang memuaskan agar tujuan kita bisa tercapai, motivasi sangatlah diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberi dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja anggota yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Menurut Sardiman (2007: 73), Motivasi berasal dari kata ‘motif’ yang mana dapat diartikan sebagai penggerak aktif pada suatu keadaan tertentu, khususnya dalam suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan yang disarakan dan mendesak. Sedangkan pengertian motivasi (Reskar R. 2001: 7), Motivasi adalah keinginan (desires, wants), tujuan (aims, goals), kebutuhan (needs), dorongan (drives), motif, sikap, insentif. Terkait mengenai motivasi Reskar pada tahun 2001 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah.

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja, salah satunya yaitu presensi. Presensi merupakan

kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai.

Berikut ini data keterlambatan karyawan :

Tabel 1.1. Data Keterlambatan Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri tahun 2016- 2017

NO	BULAN	2016	2017
1	Januari	9 Orang	25 Orang
2	Februari	6 Orang	24 Orang
3	Maret	12 Orang	33 Orang
4	April	8 Orang	25 Orang
5	Mei	10 Orang	35 Orang
6	Juni	9 Orang	26 Orang
7	Juli	10 Orang	23 Orang
8	Agustus	8 Orang	25 Orang
9	September	9 Orang	21 Orang
10	Oktober	7 Orang	24 Orang
11	November	7 Orang	37 Orang
12	Desember	10 Orang	41 Orang
TOTAL		105 Orang	339 Orang

Sumber : *Bagian Personalia /SDM PT Duta Senawijaya Mandiri*

Bisa dilihat dari data diatas bahwa, tingkat keterlambatan karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri lebih tinggi pada tahun 2017 yaitu 339 orang, dibandingkan dengan tahun 2016 keterlambatannya lebih rendah yaitu sebanyak 105 Orang. Absensi telah lama dianggap sebagai masalah yang signifikan dan meluas dalam permasalahan karyawan. Sebagai hasilnya, sebuah teori telah dikembangkan dan banyak studi yang dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab ketidakhadiran, mungkin salah satu teori yang paling umum adalah gagasan bahwa ketidakhadiran disebabkan oleh karyawan menghindari situasi kerja yang menyakitkan atau tidak memuaskan (Obasan, 2011). Pada faktanya, tingkat absensi berdampak pada produktivitas, keuntungan secara dramatis dan, kehilangan peluang pendapatan (Storm dan Troy, 2011). Dalam aktivitas sehari-hari perusahaan, pihak manajemen akan melakukan pengawasan kepada semua karyawan khususnya pada karyawan yang produktivitasnya mengalami penurunan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka pihak manajemen harus segera melakukan tindakan agar menjaga kinerja perusahaan tidak mengalami penurunan (Kanzunnudin, 2006). Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini. Maka PT Duta Senawijaya Mandiri, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut. Dalam motivasi pasti ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor Eksternal
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Pemimpin dan kepemimpinannya
 - c. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - d. Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor Internal
 - a. Pembawaan individu
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Pengalaman masa lampau
 - d. Keinginan atau harapan masa depan.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi :

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya : kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan, dsb.
2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
3. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
4. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak : pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan
5. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu
6. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
7. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan Penelitian yang selanjutnya penulis tangkap dalam Laporan penelitian yang berjudul: **“Hubungan Tingkat Motivasi Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Duta Senawijaya Mandiri”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja di PT Duta Senawijaya Mandiri?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja di PT Duta Senawijaya Mandiri?
3. Seberapa besar hubungan antara tingkat motivasi kerja dengan tingkat produktivitas?

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu bagaimana hubungan tingkat motivasi kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Duta Senawijaya Mandiri?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat motivasi kerja di PT Duta Senawijaya Mandiri
2. Mengetahui tingkat produktivitas kerja di PT Duta Senawijaya Mandiri
3. Mengetahui besarnya hubungan antara tingkat motivasi dengan tingkat produktivitas

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Duta Senawijaya Mandiri diharapkan agar dapat menerima masukan dalam pemecahan masalah SDM pada umumnya
2. Bagi penulis, yaitu memberikan tambahan ilmu dan membuka wawasan penulis berkaitan dengan motivasi kerja, produktivitas karyawan dan SDM pada umumnya pada PT Duta Senawijaya Mandiri, dapat membandingkan teori yang di dapat di bangku perkuliahan dengan di dunia nyata
3. Bagi orang lain, membantu untuk menemukan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data yang melakukan penelitian dengan judul yang sama dengan tugas akhir

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Sebagai ilmu pengetahuan, manajemen bersifat universal dan mempengaruhi kerangka ilmu yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip, konsep-konsep yang cenderung mengandung unsur kebenaran dalam situasi manajerial.

Manajemen berasal dari kata *“to manage”* yang berarti mengelola atau mengendalikan dan mengatur. (Sihotang, 2007:5). Ada pakar yang menyebutkan manajemen sebagai *“seni”* mengandung arti bahwa manajemen adalah kemampuan atau keterampilan pribadi.

Namun demikian beberapa pengertian manajemen menurut para ahli yaitu :

1. Manajemen adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sihotang, 2007:1)
2. Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi.”(Richard L.Daft, 2002:8)
3. Manajemen adalah suatu usaha/kegiatan, kemampuan, keterampilan dan kewenangan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan manusia lain dan menggunakan sarana-sarana lainnya yang tersedia. (Zainun Buchari 2001:17)
4. Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.” (T.Hani Handoko, 2000:10)
5. *Management* : *“The process of getting things done, effectively and efficiently, through and with other people”*. (Dezenzo David & Robbins 2001:5)

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dengan melalui kegiatan orang lain.

2.1.2 Fungsi Manajemen

1. Merencanakan
Yaitu sasaran, menetapkan strategi, dan menyusun bagian-bagian rencana untuk mengkoordinasikan sejumlah kegiatan
2. Mengorganisasikan
Yaitu menentukan apa yang perlu dilakukan, bagaimana cara melakukan, dan siapa yang harus melakukannya;
3. Memimpin
Yaitu mengarahkan dan memotivasi seluruh pihak yang terlibat dan menyelesaikan konflik;
4. Mengendalikan
Yaitu guna meyakinkan bahwa kegiatan tersebut diselesaikan seperti yang direncanakan. (Dezenzo David & Robbins 2001:10)

2.1.3 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa, khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja, yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang memengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atas negaranya.

Sedangkan dalam segi mikro, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personel, pimpinan/manajer, pekerja, tenaga kerja, majikan buruh, dan lain-lain. Adapun di lingkungan organisasi bidang pendidikan, sumber daya manusia adalah semua pegawai administratif, pendidik/guru, dosen, serta tenaga kependidikan lainnya.

Beberapa pendapat Sumber Daya Manusia menurut para ahli sebagai berikut :

1. MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia 14 untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan. (Sihotang, M.B.A, 2007: 10)
2. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Malayu S.P. Hasibuan, 2009:10)
3. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, atas pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Husein Umar 2008 : 20)

4. SDM dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan pemeliharaan dan usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. (Marihhot Tua Efendi, 2009 : 3)
5. Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu: “Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”. (Sadili Samsudin, 2012:22)

Dari beberapa definisi-definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan organisasional baik individu maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian sasaran organisasi, dengan cara menghindari sebanyak mungkin perlakuan manusia sebagai asset, namun sebaliknya, meningkatkan upaya-upaya perlakuan manusia sebagai partner.

Jadi dari berbagai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli tersebut, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, kompensasi, dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.4 Fungsi-fungsi MSDM

Ada beberapa fungsi MSDM menurut para ahli : Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. **Pengarahan**
Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugas dengan baik.
4. **Pengendalian**
Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kegiatan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau tetap bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. **Pemberhentian**
Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. (Hasibuan 2009:24)

2.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sadili Samsudin (2012:30) yaitu: “Memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut dapat terinci menjadi empat tujuan utama sebagai berikut:

1. **Tujuan sosial**
Tujuan sosial MSDM 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 seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.
2. **Tujuan organisasional**
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang di buat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia di bentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.
3. **Tujuan fungsional**
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia dituntut untuk

mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja.

4. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan menarik diri atau keluar dari perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari MSDM bukan hanya untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi saja, melainkan mempunyai tujuan lainnya seperti tujuan sosial, organisasi, fungsional dan pribadi, yang di dalamnya mempunyai suatu tujuan meningkatkan efektifitas dalam bidang masing-masing.

2.1.6 Peranan MSDM

1. Menetapkan Jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
7. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya. (Hasibun 2009 : 14)

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Banyak pengertian motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, seperti:

1. Menurut Kadarisman (2012:278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.
2. Robbins (2008:222), mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

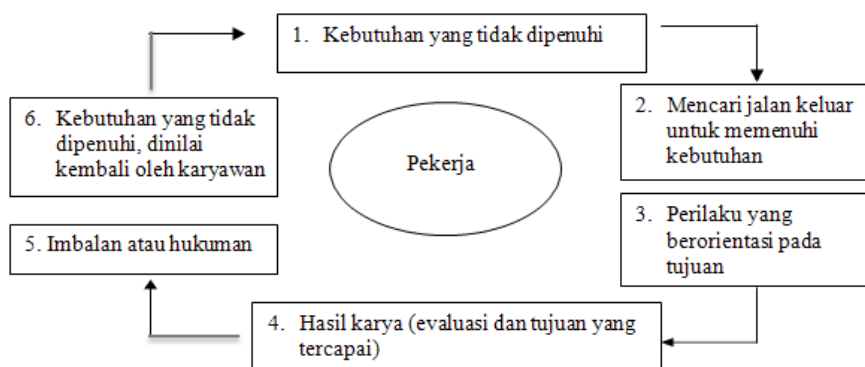
3. Motivasi menurut Hasibuan (2007 :143) : “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”Sedangkan motivator adalah hal-hal yang mengakibatkan mengapa seseorang/orang-orang melakukan sesuatu kegiatan.
4. Menurut Siagian (2002) motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan motivasi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapai tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi pada anggota organisasi yang bersangkutan.
5. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) “Motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mengarahkan, mendorong, menggerakkan perilaku individu agar mau bekerja sama secara efektif ke arah pencapaian suatu tujuan. Pemberian motivasi kerja adalah suatu tindakan atau proses yang mengarahkan oleh pihak manajemen dalam menggerakkan, mengarahkan, mempengaruhi, mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar secara produktif berhasil mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya serta tercapai pula keinginan dari para karyawan.

2.2.2 Proses Motivasi

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan atau hasil yang dicari karyawan dan dipandang sebagai kekuatan yang menarik orang. Tercapainya tujuan yang diinginkan dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi.

Proses motivasi sebagaimana diinterpretasikan oleh kebanyakan ahli teori adalah bersifat terarah kepada tujuan. Tujuan atau hasil yang dikejar oleh pekerja dipandang sebagai kekuatan-kekuatan yang menarik seseorang, seperti yang ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:



Gambar 2.1. Proses Motivasi Model Awal

Gambar diatas menunjukkan bahwa orang berupaya untuk mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi, yang memicu suatu proses pencarian cara guna mengurangi tekanan kekurangan-kekurangan tersebut. Oleh sebab itu, orang memilih tindakan, dan terjadilah perilaku yang mengarah kepada tujuan. Setelah satu periode waktu, manajer menilai perilaku itu. Evaluasi prestasi menghasilkan bentuk imbalan atau hukuman. Hasil dinilai oleh orang bersangkutan dan kebutuhan yang belum terpenuhi. Pada gilirannya hal ini proses, dan pola siklus dinilai kembali.

2.2.3 Teori Motivasi

Menurut Effendi (2007: 324-333) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

1. Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Menurut Maslow dalam (Suwanto : 2001: 177) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu berdiri dari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. 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.

Menurut teori Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut berlaku bagi setiap manusia dan disusun menurut hirarki kepentingannya. Setelah satu kebutuhan terpenuhi maka akan timbul kebutuhan berikutnya yang belum terpenuhi sesuai dengan hirarki tersebut. Kebutuhan terakhir yang paling tinggi adalah aktualisasi diri atau perwujudan diri, dan sedikit sekali orang yang dapat mencapai langkah akhir dari kebutuhan ini. Hal ini disebabkan karena kebutuhan aktualisasi diri berkembang secara psikologis dalam menentukan identitas dirinya. Pada kenyataannya kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang tidak pernah terpuaskan sepenuhnya karena setelah orang itu berhasil dengan satu,

maka ia akan berupaya untuk mencari cara lain dalam pengembangannya.

Kebaikannya :

- a. Dengan teori ini kita mengetahui bahwa kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat.
- b. Kebutuhan yang telah dicapai dan telah memberikan kepuasan bukan alat motivasi.
- c. Dengan mengetahui tingkat kebutuhan akan mempermudah manajer memberikan alat motivasi yang paling tepat kepada setiap karyawan.

Kelemahannya:

- a. Teori ini dikemukakan oleh Maslow hanya berdasarkan pengamatan saja, bukan berdasarkan hasil penelitian.
- b. Motivasi kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat, tetapi karena manusia makhluk sosial yang rakus, dalam kenyataannya manusia itu menginginkan kebutuhannya tercapai sekaligus.
- c. Pada kenyataannya kebutuhan manusia itu belum pernah tercapai karena kebutuhan itu merupakan siklus/ berulang-ulang.

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

Alderfer sependapat dengan Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun secara hirarki, tetapi menurut Alderfer hanya ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan Eksistensi (*Existence*)
Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik, meliputi makanan, minum, pakaian, penghasilan, keamanan, kondisi kerja, serta *fringe benefit*.
- b. Kebutuhan Keterkaitan (*Relatedness*)
Yaitu kebutuhan akan interaksi sosial di lingkungan kerja dan masyarakat.
- c. Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth*)
Yaitu kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi yang kreatif dan produktif.

3. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat konsep belajar.

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan prestasi
Dorongan untuk berprestasi dan berusaha untuk selalu sukses dan unggul.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan
Yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang tersebut tidak berperilaku demikian.
- c. Kebutuhan berafiliasi
Yaitu kebutuhan yang mengarahkan tingkah laku dalam hubungan baik dengan orang lain.

Teori McClelland lebih menitikberatkan pada pemuasan kebutuhan yang bersifat sosial. Kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang yang bersangkutan untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya.

4. Teori Harapan

Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom, memfokuskan pada tiga hubungan

- a. Hubungan upaya-kinerja :
Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.
- b. Hubungan kinerja-ganjaran :
Derajat sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya keluaran yang diinginkan.
- c. Hubungan ganjaran-tujuan pribadi :
Derajat sejauh mana ganjaran organisasional memenuhi tujuan/kebutuhan pribadi seseorang individu dan daya tarik ganjaran potensial untuk individu.

Dalam teori ini, kuatnya kecenderungan bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan akan diikuti keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu. Teori Pengharapan membantu menjelaskan mengapa banyak karyawan tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan yang minimum untuk menyelamatkan diri.

Teori ini menyatakan bahwa individu mendasarkan keputusan tentang perilaku pada harapan mereka, bahwa satu perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan. Harapan usaha kinerja : merujuk pada keyakinan karyawan bahwa bekerja lebih keras akan menghasilkan kinerja.

- a. Hubungan kinerja penghargaan mempertimbangkan harapan individu bahwa kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan kinerja penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang diinginkan.
- b. Nilai penghargaan merujuk pada seberapa bernilainya penghargaan bagi karyawan. Satu faktor yang menentukan kesediaan para karyawan untuk mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

2.2.4 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2007 : 49) ,yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kestabilan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.5 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2008:59) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut yaitu :

1. Motivasi Intrinsik
Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, naik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasi atau mewujudkan dirinya secara maksimal.
2. Motivasi Ekstristik
Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

2.2.6 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Pasolong, Harbani (2010:152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor eksteren
 - a. Kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c. Komposisi yang memadai
 - d. Adanya penghargaan akan prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
2. Faktor interen
 - a. Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan pribadi

- d. Kebutuhan terpenuhi
- e. Kelemahan dan keborosan
- f. Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat diatas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksteren dan interen. Faktor eksteren yang mempengaruhi motivasi kerja kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor interen kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

2.2.7 Model-Model Motivasi Kerja

Model-model motivasi menurut Veithzal Rivai (2005:470) menyatakan :

1. Model Tradisional
Model motivasi tradisional dihubungkan dengan tokoh Frederick Taylor. Sesuai dengan aliran ini aspek penting dari pekerjaan para manajer adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif. Alat inovasi ini didasarkan pada anggapan bahwa karyawan sebenarnya adalah pemalas dan bisa didorong hanya dengan imbalan uang.
2. Model Hubungan Manusiawi
Elton Mayo dan peneliti tentang hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak sosial yang dialami mereka dan kebosanan dan rutinitas pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat ini perusahaan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Model Sumber Daya Manusia
Sebenarnya para karyawan mempunyai motivasi yang beraneka ragam bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja dan tugas manajer adalah mengembangkan rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.8 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Istijanto Oei (2005 : 237-238) motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang lain melakukan tindakan. Karyawan juga memiliki motivasi sehingga mau bekerja, sejumlah motivasi lain adalah ketersediaan fasilitas kerja, pengakuan, keamanan tempat kerja, jenjang karier dan lain-lain.

Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Pemberian gaji yang adil
2. Pemberian tunjangan, bonus
3. Komunikasi dan kerjasama antarbagian

4. Peluang karier yang lebih maju
5. Keamanan tempat kerja
6. Kesempatan bekerja secara kreatif
7. Kebutuhan harga diri dan citra diri
8. Pengakuan kerja
9. Kebutuhan kompetensi
10. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri

Indikator motivasi kerja menurut Maslow yang dikenal dengan teori ierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip dalam (Sofyandi dan Garniwa, 2007, 102). Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*), yaitu kebutuhan rasa lapar, haus perumahan, dan kesehatan
2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*), yaitu keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman, dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan
3. Kebutuhan sosial (*social need*), yaitu kebutuhan rasa cinta, berkumpul, dan berkawan
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem need*), yaitu penghargaan, pengakuan, dan kepercayaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*), yaitu mengembangkan potensi secara maksimal

Menurut Siagian (2009, 138) dikemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Demikian dari definisi-definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa indikator diatas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan memotivasi karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas mengandung pengertian yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Tingkat

produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri.

Menurut Greeberg yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwanto (2008 : 157) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Tiffin dan Cormick yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2009 : 103) Produktivitas kerja disimpulkan menjadi dua golongan yaitu faktor yang ada pada individu, faktor yang ada di luar individu. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan baik oleh atasan adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Weyne F.Cascio dalam bukunya : *“Managing Human Resource”* (2003 : 25) mengatakan bahwa *“Productivity is a measure of the output of goods and services relative to the input labor, material and equipment”*

Menurut M. Sinungan dalam buku Produktivitas Apa dan Bagaimana, “Produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisiensi dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi “ (2001:17).

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa, “Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input)” (2001:17).

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti : pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesemoatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Menurut Tiffin dan Cormick yang dikutip dalam Edy Sastra (2009:103-104) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat

disimpulkan menjadi dua golongan :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, keluhan, dan motivasi
2. Faktor yang ada pada luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Sikap mental, berupa
 - a. Motivasi Kerja
 - b. Disiplin Kerja
 - c. Etika Kerja
2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan

Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.
4. Manajemen

Pengertian disini dapat dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun untuk memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang tinggi sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan.
5. Hubungan Industrial Pancasila
 - a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat
 - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam meningkatkan produktivitas
 - c. Meningkatkan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
 - d. Tingkat Penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat

menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang memiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

- e. **Gizi dan Kesehatan**
Apabila pegawai dalam dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas.
- f. **Jaminan Sosial**
Jaminan sosial yang diberikan oleh sesuatu organisasi kepada pegawainya dimaksud untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- g. **Lingkungan dan Iklim kerja**
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
- h. **Sarana Produksi**
Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
- i. **Teknologi**
Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan menimbulkan :
 - 1) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
 - 2) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
 - 3) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa
- j. **Kesempatan Berprestasi**
Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

2.3.3 Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja

Adapun prinsip-prinsip produktivitas kerja menurut Wahyudi (2010:29) adalah sebagai berikut :

1. Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
2. Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.
3. Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik.
4. Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.

Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input.

2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan

akan terlaksana secara efisien dan efektif. Untuk mengatur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, menurut Sulistyani dan Rosidah (Indah Puji Hartatik, 2014:213) sebagai berikut :

1. *Knowledge* (Pengetahuan)
Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu, serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
2. *Skill* (Keterampilan)
Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.
3. *Abilities* (Kemampuan)
Kemampuan (*Abilities*) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan, termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, maka memiliki ability yang tinggi pula.
4. *Attitude* (Sikap)
Attitude merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi yang positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan perusahaan.

Sedangkan menurut A Dale Timple (Sedermayanti, 2009:80) mengungkapkan tentang indikator produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Cerdas yang berarti memiliki ketajaman fikiran.
2. Kompeten secara profesional atau teknis, kompetensi berarti kemampuan untuk melakukan suatu kerja
3. Kreatif dan inovatif, kreatif berarti kemampuan untuk menciptakan gagasan baru.
4. Memahami pekerjaan

Menurut Simamora, (2007,612) indikator produktivitas kerja adalah :

1. Kuantitas kerja
Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai atau pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai atau pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai atau pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

3. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan waktu diukur dari persepsi pegawai atau pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di instansi atau organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.3.5 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja dari setiap orang, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Fisher (Nurmansyah, 2008, 208) menyatakan beberapa unsur untuk mengukur produktivitas kerja yang efektif, yaitu :

1. Menilai kualitas sama baiknya dengan kuantitas
2. Konsisten dengan misi dan strategi organisasi
3. Penyatuan balas jasa (*reward*) untuk meningkatkan motivasi
4. Melibatkan karyawan dalam pembuatan desain kerja
5. Berkurangnya unsur-unsur pengawasan terhadap karyawan.

Menurut Muchdrasyah Sinungan (2009,23) secara umum ada dua jenis pengukuran produktivitas kerja, yaitu :

1. Produktivitas Total (*Multiple Factor Productivity*)

Produktivitas dari berbagai faktor penyusun. Dapat diukur dari faktor penyusunannya, seperti tanah, modal, teknologi, tenaga kerja dan bahan baku. Produktivitas total secara umum adalah perbandingan antara total output dengan total input, semua input yang digunakan dalam proses produksi. Rumus produktivitas total secara umum adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Total Output}}{\text{Total Input}}$$

2. Produktivitas Parsial (*Single Factor Productivity*)

Produktivitas yang diukur dari satu faktor. Biasanya yang sering menggunakan produktivitas parsial ini adalah produktivitas tenaga kerja atau produktivitas individu.

Rumus produktivitas parsial adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Parsial}}$$

Dari teori-teori tentang pengukuran produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan efektivitas antara hasil keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input) yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja, persatuan waktu atau sejumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang (karyawan) dalam jangka waktu tertentu yang meliputi aspek kuantitas kerja, kualitas dan ketepatan waktu.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berbagai penelitian sebelumnya berkaitan dengan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya :

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Sumber
1.	Agni Rizky .M (2017)	“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Finishing PT Sentosa Utama Garmindo”.	Motivasi “X” Produktivitas “Y”	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja di Bagian Finishing PT Sentosa Utama Garmindo relative baik, dan tingkat produktivitas kerja relatif baik. Sehingga terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.	Jurnal
2.	Moch Rivaldi (2018)	“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cisarua Mountain Dairy”	Motivasi “X” Produktivitas “Y”	Hasil penelitian penulis mendapatkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh nilai $r = 0,693$. Berarti bahwa motivasi kerja dan produktivitas karyawan memiliki hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi = 48,02%, maka dapat disimpulkan bahwa	Jurnal

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Sumber
				kontribusi/peranan variabel motivasi terhadap 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, adaya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} (14,048) > t_{tabel} (1,991)$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT Cisarua Mountain Dairy.	
3.	Suci Nur Laili (2016)	“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sharp Electronics Indonesia Cabang Surabaya”	Motivasi “X” Produktivitas “Y”	Hasil penelitian penulis menggunakan metode statistik teknik korelasi product moment dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,983 dengan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka penelitian ini menunjukkkn bahwa Motivasi Kerja mempunyai hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Jurnal
4.	Fudin Zainal Abidin (2015)	“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Rekatama Gegana Bandung”	Motivasi “X” Produktivitas “Y”	Hasil penelitian penulis menggunakan metode statistik regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17,6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,420. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai hubungan terhadap Produktivitas Karyawan.	Jurnal
5.	Iham Wahyusi (2010)	“Hubungan antara Motivai Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan CV Karya Jaya Gresik	Motivasi “X” Produktivitas “Y”	Berdasarkan penelitia penulis menggunakan uji korelasi Rank Spearman antara Variabel Motivasi dengan Variabel Produktivitas menghasilkan koefisien korelasi 0,645 dengan $(p) = 0,000$. 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.	Jurnal

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa erat perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana konflik kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda.

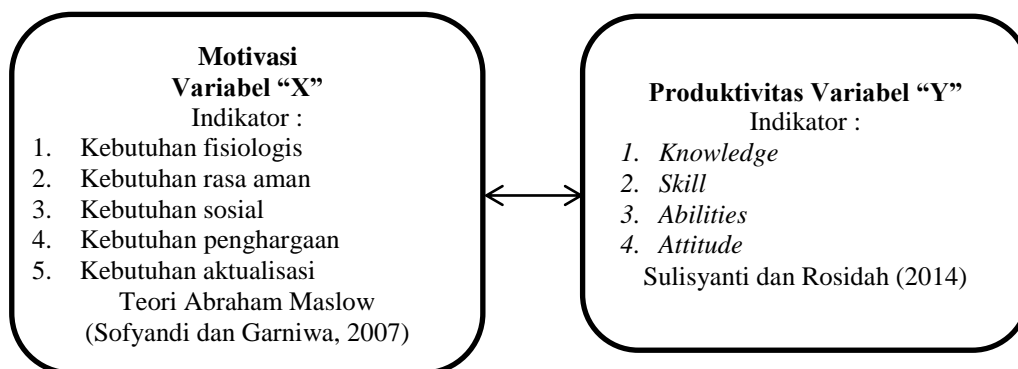
Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi menurut Hasibuan (2007 :143) : “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”Sedangkan motivator adalah hal-hal yang mengakibatkan mengapa seseorang / orang-orang melakukan sesuatu kegiatan.

Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip dalam (Sofyandi dan Garniwa, 2007, 102). Indikator motivasi kerja diantaranya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri).

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Menurut Sulisyanti dan Rosidah (2014, 213) indikator produktivitas kerja adalah *knowledge, skill, abilities, dan attitude*.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas, maka dapat dibuat konstelansi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis tindakan yang digunakan dibawah ini adalah :

1. Diduga motivasi kerja karyawan di PT Duta Senawijaya Mandiri kurang baik
2. Diduga produktivitas kerja karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Duta Senawijaya Mandiri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah Deskriptif Eksploratif mengenai hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik yaitu untuk mengolah hasil survey dan kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Dan karena dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah Motivasi Kerja sebagai variable X (*Independent*) dan Produktifitas Kerja Karyawan variable Y (*Dependent*).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan pada PT Duta Senawijaya Mandiri yang berjumlah 85 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah PT Duta Senawijaya Mandiri perusahaan ini bergerak dibidang properti di Jl. Ks Tubun Cibuluh RT 02 RW 04, Bogor Utara.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti penulis adalah kualitatif data yang berbentuk dokumen yang diperoleh dari pihak SDM perusahaan, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survey dari kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, langkah awal untuk mengetahui fenomena nyata yang terjadi pada perusahaan yang diteliti tersebut.

3.3.2 Sumber Data

Data-data digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

1. Sumber Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT Duta Senawijaya Mandiri dan data primer yang dimaksud adalah hasil wawancara terhadap pihak perusahaan bagian SDM.

2. Sumber Sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis yang tersedia di PT Duta Senawijaya Mandiri.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis, maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel penelitian. Terdapat 2 (dua) jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel
Hubungan Tingkat Motivasi dengan Tingkat Produktivitas pada
PT Duta Senawijaya Mandiri

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (Variabel X)	1) Kebutuhan Fisiologis	- Kebutuhan makanan - Kebutuhan pakaian - Kebutuhan perumahan	Ordinal
	2) Kebutuhan rasa aman	- Tunjangan kesehatan dan dana pensiun - Keamanan jabatan atau posisi - Keamanan alat yang digunakan - Status kerja yang jelas	
	3) Kebutuhan sosial	- Interaksi dengan rekan kerja - Kebebasan melakukan aktivitas sosial - Membangun keakraban dengan rekan kerja	
	4) Kebutuhan penghargaan	- Kebutuhan berprestasi yang telah diraihinya - Pemberian penghargaan - Mengakui hasil karya individu - Kepuasan akan pekerjaan	Ordinal
	5) Kebutuhan aktualisasi diri	- Kebutuhan akan pengembangan diri - Kebutuhan merealisasikan harapan individu - Kebebasan mengembangkan bakat yang dimiliki - Jenjang karier	
Produktivitas Kerja (Y)	1. <i>Knowledge</i>	- Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya - Pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawabnya	Ordinal
	2. <i>Skill</i>	- Kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan - Mampu bersosialisasi dengan baik - Mampu memahami instruksi dari pemimpin	
	3. <i>Abilities</i>	- Kemampuan karyawan dalam mencapai target - Kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan - Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal
	4. <i>Attitude</i>	- Kedisiplinan dalam bekerja - Sikap karyawan dalam bekerja	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menggunakan teknik Random sampling ialah teknik yang digunakan oleh peneliti karena pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi, baik secara individual atau berkelompok diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Taraf nyata atau batas kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5 %, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100% makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel.

Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 85 orang, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{85}{1 + 85 (0.05)^2} = 70.10 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel untuk penelitian ini sebanyak 70 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua metode yaitu :

1. Observasi :

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

2. Survey

Survey merupakan metode untuk mengumpulkan informasi dari kelompok yang mewakili sebuah populasi. Pengumpulan data menggunakan metode survey dilakukan dengan dua cara, yaitu :

a. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara sebagai metode pengumpulan data yang akurat, dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan baik secara terstruktur maupun secara bebas untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan Skala Liker. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena social serta untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel 3.2. Keterangan Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	ST	RR	TS	STS
1						
2						

Keterangan :

Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5

Setuju (S) diberi skor = 4

Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3

Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

(Sugiyono, 2014,169)

3.6.2 Data Sekunder

Untuk data sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan cara sudi kepustakaan atau mempelajari literature yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun objek penelitian untuk memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (*literature*) baik dari buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan proposal penelitian.

3.6.3 Uji Kualitas Data

3.6.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2013:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan – pernyataan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena tidak relevan. Peneliti menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Menurut Sugiyono (2010) korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi

hipotesis asosiatif bila masing-masing variable yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variable tidak harus sama.

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

1. Jika $\geq 0,30$, maka item – item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
2. Jika $< 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Pengujian dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item setiap butir pernyataan dengan skor total, selanjutnya interpretasi dari koefisien korelasi yang dihasilkan, bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya lebih dari sama dengan 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas kontruksi yang baik. (Sugiyono, 2010:178)

Tabel 3.3. Uji Validitas Motivasi

Indikator	Ukuran	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
1) Kebutuhan Fisiologis	- Kebutuhan makanan	0,488	0,361	Valid
	- Kebutuhan pakaian	0,514	0,361	Valid
	- Kebutuhan perumahan	0,627	0,361	Valid
2) Kebutuhan rasa aman	- Tunjangan kesehatan dan dana pensiun	0,549	0,361	Valid
	- Keamanan jabatan atau posisi	0,500	0,361	Valid
	- Keamanan alat yang digunakan	0,548	0,361	Valid
	- Status kerja yang jelas	0,651	0,361	Valid
3) Kebutuhan sosial	- Interaksi dengan rekan kerja	0,442	0,361	Valid
	- Kebebasan melakukan aktivitas sosial	0,596	0,361	Valid
	- Membangun keakraban dengan rekan kerja	0,579	0,361	Valid
4) Kebutuhan penghargaan	- Kebutuhan berprestasi yang telah diraihny	0,563	0,361	Valid
	- Pemberian penghargaan	0,490	0,361	Valid
	- Mengakui hasil karya individu	0,477	0,361	Valid
	- Kepuasan akan pekerjaan	0,437	0,361	Valid
5) Kebutuhan aktualisasi diri	- Kebutuhan akan pengembangan diri	0,647	0,361	Valid
	- Kebutuhan merealisasikan harapan individu	0,056	0,361	Tidak Valid
	- Kebebasan mengembangkan bakat yang dimiliki	0,557	0,361	Valid
	- Jenjang karier	0,417	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji coba tas butiran pertanyaan variabel motivasi kepada 70 responden menunjukkan bahwa dari 18 pertanyaan terdapat 1 pertanyaan tidak valid, lalu sebanyak 17 pertanyaan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,361$.

Tabel 3.4. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator	Ukuran	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1) <i>Knowledge</i>	- Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya	0,643	0,361	Valid
	- Pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawabnya	0,605	0,361	Valid
2) <i>Skill</i>	- Kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan	0,537	0,361	Valid
	- Mampu bersosialisasi dengan baik	0,610	0,361	Valid
	- Mampu memahami instruksi dari pemimpin	0,573	0,361	Valid
3) <i>Abilities</i>	- Kemampuan karyawan dalam mencapai target	0,527	0,361	Valid
	- Kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan	0,622	0,361	Valid
	- Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,157	0,361	Tidak Valid
4) <i>Attitude</i>	- Kedisiplinan dalam bekerja	0,421	0,361	Valid
	- Sikap karyawan dalam bekerja	0,537	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji coba atas butir pertanyaan variabel produktivitas kerja karyawan kepada 70 responden menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan terdapat 1 pertanyaan tidak valid, lalu sebanyak 9 pertanyaan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,361$.

3.6.4 Uji Reliabilitas

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

1. Cronbach's Alpha

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

Keterangan :

α = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah Item

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

σ_t^2 = Varians Total

(Sugiyono, 2014, 365)

2. Uji Reliabilitas Motivasi

Dalam uji reliabilitas, di mana 17 item ini dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel data uji *Cronbach's Alpha*:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	17

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi menunjukkan nilai 0,849. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan reliabel dengan kriteria $> 0,7$.

3. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

Sebanyak 9 item pertanyaan dalam uji reliabilitas variabel produktivitas kerja karyawan ini dapat dinyatakan reliabel. Hal ini dapat digambarkan oleh tabel berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Hasil uji reliabilitas variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai 0,728. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan reliabel dengan kriteria $> 0,7$.

3.7 Metode Pengolahan atau Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambar 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 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 dan produktivitas kerja karyawan pada PT Duta Senawijaya Mandiri.

Adapun rumus yang digunakan :

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

Tabel 3.5. Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase	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 Metode Analisis

Analisis kuantitatif merupakan analisis data yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan dari variabel (X) motivasi kerja dengan variabel (Y) produktivitas kerja karyawan.

1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

$$r_s = n = \frac{1 - 6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

d_i = Selisih setiap rank

n = Banyaknya Pasangan Data

Tabel 3.6. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Intervasi 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

(Sugiyono, 2014, 231)

2. Koefisien Determinasi

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

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

(Sugiyono, 2014,231)

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan pada PT Duta Senawijaya Mandiri dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $\rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Ha : $\rho > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

ρ = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2014,230)

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

$\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Terima Ho jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya, tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

b. Terima Ha dan Tolak Ho jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum Lokasi Penelitian

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

4.1.1 Sejarah PT Duta Senawijaya Mandiri

PT Duta Senawijaya Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang Properti, dengan nama “Gardenia Bogor Apartemen”. Perusahaan ini berdiri kurang lebih 6 tahun yaitu pada tahun 2012. Perusahaan ini didirikan oleh sepasang suami istri yang hijrah dari Tanjung Pinang ke Jakarta, dengan memulai mendirikan perumahan di Cimuning, Depok, setelah itu pada tahun 2011-2014 memulai membangun Apartemen Kemang View dengan jumlah kurang lebih 1800 unit, Metro Galaxy Park kurang lebih 1400 unit, dan Gardenia Bogor Apartemen sebanyak 1074 unit.

PT Duta Senawijaya Mandiri yang awalnya menggunakan konsep Apartemen dan Hotel, akan tetapi dirombak menjadi Apartemen saja dengan menambah unit pada bulan April 2016. Gardenia Bogor Apartemen merupakan Apartemen tertinggi di Bogor dengan ketinggian 24 lantai dan didukung dengan letaknya yang strategis. Lokasi Apartemen ini berada di Jalan Ks Tubun Cibuluh RT 002 RW 004, Bogor Utara, dekat dengan Pusat Perbelanjaan seperti Ekalosari Pajajaran ataupun Botani Square, dekat dengan Tol Lingkar Bogor dan Sentul City, dan dekat dengan Universitas Ibnu Khaldun, Universitas Pakuan Bogor dan Institut Pertanian Bogor. Gardenia Bogor Apartemen memiliki 2 Tower yaitu Tower Bougenville dan Tower Raflessia, dimana Tower Bougenville memiliki 3 Blok yaitu Blok A, Blok B, Blok C, sedangkan Tower Raflessia memiliki 2 Blok, yaitu Blok D dan Blok E, dengan total kurang lebih 1500 unit. Gardenia Bogor Apartemen telah melakukan topping off pada tanggal 27 Oktober 2017 yang diresmikan oleh Walikota Bogor yaitu Dr. Bima Arya Sugiarto.

Pada November 2017, Visi dari perusahaan ini dideklarasikan dengan nama “Takke Group”. Dimana pada logo tersebut terdapat makna Visi dan Misi perusahaan tersebut. Motto dari perusahaan yaitu “Live Fresh, Live Smart, Live Wealthy”. yang memiliki arti “Hidup Sehat, Hidup Cerdas, Hidup Kaya” dimana motto tersebut menggambarkan tentang fasilitas hunian Apartemen yang sehat, dan bisa menjadikan Apartemen bisa menguntungkan dalam berinvestasi, sehingga hasil tersebut bisa menguntungkan konsumen juga.

4.1.2 Visi dan Misi PT Duta Senawijaya Mandiri

VISI :

“Hidup Makmur Sentosa”

Visi tersebut tertuang dalam Logo Takke Group, yang memiliki makna, bahwa karyawan harus hidup makmur dan sentosa di perusahaan tersebut.

MISI :

“Menjaga, tumbuh dan berkembang”

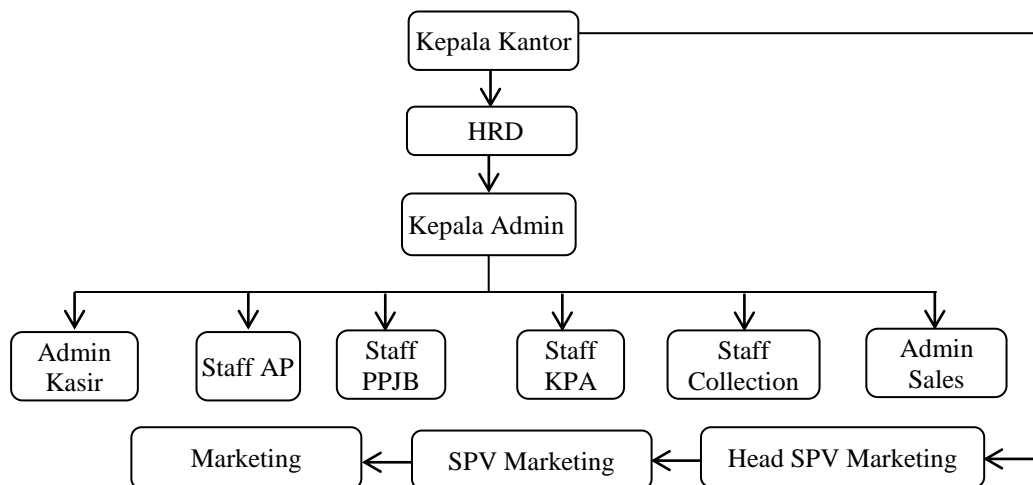
Perusahaan akan terus menjaga agar bisa tumbuh dan berkembang kedepannya, baik dari segi pembangunan perusahaan maupun sumber daya manusianya.

4.1.3 Motto PT Duta Senawijaya Mandiri

1. Live Fresh
2. Live Smart
3. Live Wealthy

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi merupakan gambaran secara sistematis tentang hubungan kerjasama dari para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Dengan adanya struktur organisasi, masing-masing bagian dapat menjalankan aktivitas organisasi, sehingga koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama pegawai dapat tercapai.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berikut uraian tugas-tugas karyawan di PT Duta Senawijaya Mandiri :

1. *Job description* Kepala Kantor
 - a. Bertanggung jawab di semua divisi
 - b. Menandatangani pengajuan semua divisi
2. *Job description* HRD :
 - a. Perekrutan pegawai

- b. Input data pegawai
 - c. Membuat tata tertib kerja
 - d. Mengarsipkan data pegawai
 - e. Chroscheck abseni pegawai
 - f. Membagikan gaji karyawan
 - g. Mengarsip surat ijin karyawan
 - h. Menerima keluhan pegawai mengenai pekerjaan
 - i. Membuat Surat Peringatan (SP) dan surat teguran untuk karyawan yang telah melakukan pelanggaran.
 - j. Memanggil karyawan yang melakukan pelanggaran.
3. *Job description* Kepala Admin:
- a. Bertanggung jawab atas staff administrasi
 - b. Bertanggung jawab atas kerapian administrasi
 - c. Merekap Cash In Bank per hari
 - d. Chroscheck laporan harian kasir
 - e. Chroscheck laporan bulanan disetiap bagian
 - f. Menandatangani semua pengajuan proyek
 - g. Membuat kwitansi global
4. *Job description* Admin Kasir :
- a. Membuat Laporan Harian Kasir Proyek
 - b. Membuat Laporan Bulanan Kasir Proyek
 - c. Menerima pembayaran apartemen dari konsumen
 - d. Menyetorkan uang transaksi ke rekening perusahaan
 - e. Membuat Penerimaan Kas Bank
 - f. Mengarsip kwitansi pembayaran konsumen
 - g. Membuat pengajuan Bulanan (Operasional)
 - h. Mengatur keluar masuk kebutuhan perusahaan (*petty cash*)
 - i. Laporan *Closing Fee*
 - j. Laporan *Booking Fee* Per Bulan
 - k. Menyerahkan uang *Closing Fee* ke *Marketing* yang *closing*
5. *Job description* AP :
- a. Membuat anggaran bulanan proyek
 - b. Membuat laporan pengajuan dan diarsip
 - c. Mengajukan pembayaran bulanan proyek
 - d. *Chroscheck* pembayaran kepada bagian keuangan pusat
 - e. Mengarsip pembayaran proyek
6. *Job description* PPJB :
- a. Mengecek Angsuran Konsumen Ke system (20%)
 - b. Mengundang konsumen untuk PPJB (Sudah masuk angusran (20%))
 - c. Menyiapkan Data2 Konsumen yang akan PPJB(Fotocopy KTP, NPWP dan SKU)
 - d. Membuat Surat Kesepakatan Bersama (SKB)

- e. Merekap konsumen yang sudah PPJB dan Belum PPJB
7. *Job description* Collection :
 - a. Menelpon konsumen mengenai pembayaran (jatuh tempo, pembayaran)
 - b. Melayani konsumen complain
 - c. Membuat laporan calling harian
 - d. *Chroscheck Cash In* Bank per hari
 8. *Job description* Staff KPA :
 - a. Bekerjasama dengan Bank untuk KPA (Kredit Kepemilikan Apartemen)
 - b. Merekap data konsuemn yang menggunakan cara bayar KPA
 - c. Membuat Laporan KPA per Bulan
 - d. *Follow up* data konsuemen KPA dan mempersiapkan data yang diperlukan
 - e. Koordinasi antara Bank dan Konsumen yang menggunakan KPA
 9. *Job description* Admin Sales :
 - a. Pengajuan Komisi per bulan
 - b. Pengajuan hadiah konsumen
 - c. Pengajuan BGB
 - d. Arsip SKU Biru di Bantex
 - e. Copy SKU dan bukti penyerahan Closing Fee untuk pengajuan CF
 - f. Memasukkan kwitansi biru ke SKU yang di lemari
 - g. Master Stock dan Penjualan
 - h. Membuat Rekap Absensi
 - i. *Price List Update*
 10. *Job description* Supervisor Marketing :
 - a. Bertanggungjawab atas penjualan unit apartemen
 - b. Sebagai *coordinator marketing*
 - c. Menyiapkan strategi pemasaran dan merencana aksi untuk mencapai tujuan pemasaran yang spesifik.
 - d. Mengawasi tingkat pemasaran, media, acara dan hubungan masyarakat, promosi dan periklanan lokal.
 - e. Memberikan arahan strategi, evaluasi, konsultasi dengan semua Anggota Tim pemasaran.
 11. *Job description* Marketing :
 - a. Membuat update listing properti secara berkala
 - b. Melakukan proses prospecting
 - c. Melakukan presentasi dengan calon pembeli
 - d. Mengumpulkan dokumen pembeli/database
 - e. Mengantar calon konsumen ke lokasi yang diinginkan
 - f. Memastikan terkumpulnya persyaratan konsumen
 - g. Mengingatkan akan kewajiban pajak masing-masing pihak.
 - h. Membantu kelancaran proses transaksi jual beli
 12. *Job description* Divisi Promosi :

- a. Mendesign, menetapkan, dan mengatur segala promosi di dept. pemasaran baik melalui media cetak maupun media elektronik.
 - b. Membuat/mencetak *flyer* untuk marketing
 - c. Memasang *Billboard*/Umbul-umbul/Spanduk/Banner
 - d. Membuat program yang bisa membuat konsumen tertarik (hadiah/*cashback*/BGB)
 - e. Menyiapkan *open table*/pameran di suatu tempat
13. *Job description Office Boy* :
- a. Membersihkan, merapikan meja, kursi, komputer dan perlengkapan lainnya
 - b. Membersihkan karpet/lantai (bergiliran)
 - c. Melayani permintaan fotocopy
 - d. Membelikan dan menyiapkan makan dan minum kaaryawan
 - e. Membereskan piring, gelas, & perlengkapan makan siang karyawan
 - f. Mengambil dan membereskan gelas minum dan perlengkapan makan/minum karyawan
 - g. Membuang sampah yang ada di ruang kerja dan areal tanggungjawabnya
 - h. Mencuci piring, gelas & perlengkapan makan/minum lain (bergiliran)
 - i. Bekerja dengan efektif dan efisien
14. *Job description Security*
- a. Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaaa dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mnecegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.
 - b. Melakukan tindakan preventif keamanan.
 - c. Kontrol lalu lintas dengan mengarahkan driver.
 - d. Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian, dan kegiatan pengawasan.
 - e. Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan dan kontrol peralatan.
 - f. Mencegah dan deteksi dini pencurian, kehilangan, penyalahgunaan atau penggelapan perkakas, mesin, komputer, peralatan, sediaan barang, uang, obligasi, saham, catatan atau dokumen atau surat-surat berharga milik perusahaan
 - g. Melindungi (pengawalan) terhadap bahaya fisik (orang dan barang yang menjadi aset milik perusahaan atau perorangan)

4.1.5 Profil Responden Pada PT Duta Senawijaya Mandiri

Berikut merupakan profil responden dari 70 Orang bagian (SPV Marketing, Marketing, Promosi, Staff KPA, Staff PPJB, Admin Sales, Admin Kasir, dan Collection.

1. Jenis Kelamin Responden

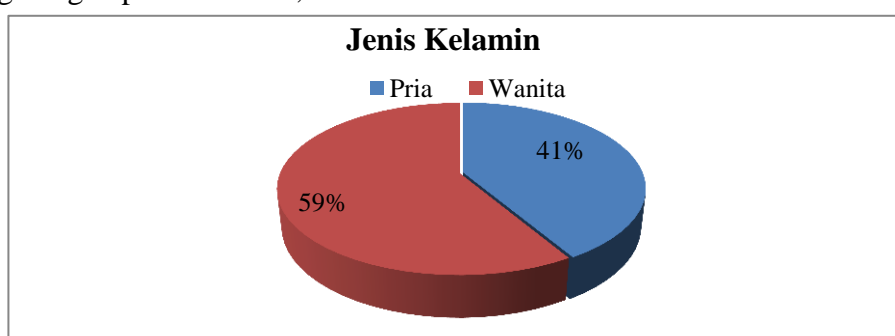
Di lihat dari sisi gender, gambaran dari 70 Orang responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.1. Jenis Kemalin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Pria	29	41,43%
2	Wanita	41	58,57%
Jumlah		70	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 70 responden dengan jenis menyatakan bahwa mayoritas karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri adalah wanita dengan jumlah 41 orang dengan presentase 41,43%, dan pria sebanyak 29 orang dengan presentase 58,57%.



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

2. Usia Responden

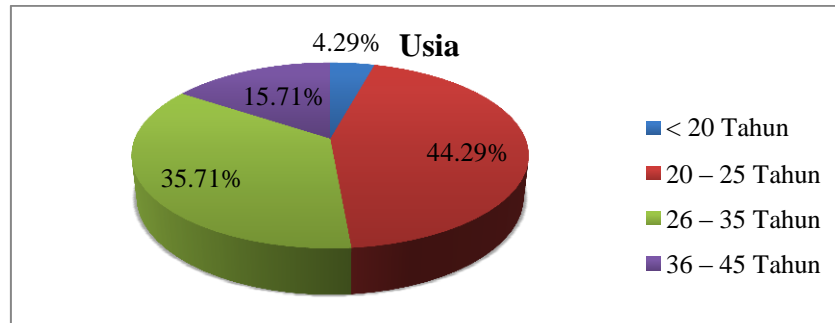
Dilihat dari Usia responden sebanyak 70 orang, berikut hasil tabel dibawah ini :

Tabel 4.2. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 20 Tahun	3	4,29%
2	20 – 25 Tahun	31	44,29%
3	26 – 35 Tahun	25	35,71%
4	36 – 45 Tahun	11	15,71%
Jumlah		70	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 44,29% berusia antara 20-25 tahun, diikuti dengan 35,71% usia 26-35 tahun, kemudian sebanyak 15,71% berusia 36-45 tahun dan yang terakhir sebanyak 4,29% yaitu berusia <20 tahun. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri mayoritasnya berusia antara 20-25 tahun.



Gambar 4.3. Usia Responden

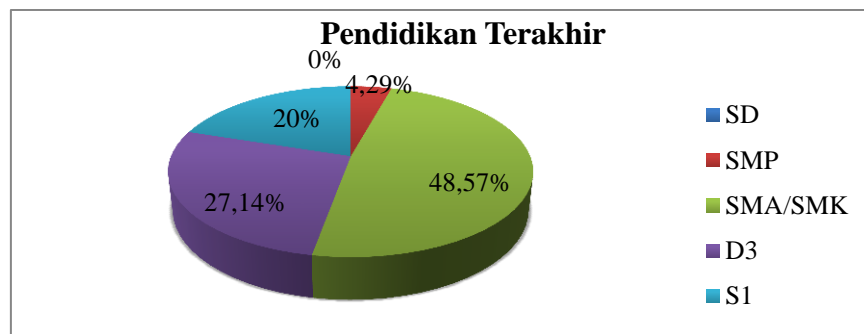
3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	3	4,29%
3	SMA/SMK	34	48,57%
4	D1	0	0
5	D3	19	27,14%
6	S1	14	20%
Jumlah		70	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden pada tingkat SD dan D1 tidak ada, pada tingkat SMP sebanyak 3 orang dengan presentase 4,29%, dan pada tingkat D3 sebesar 27,14% dengan jumlah 19 orang, sedangkan tingkatan S1 sebanyak 14 orang dengan presentase 20%. Jadi dari 70 responden tingkat pendidikan terakhir yang dominan adalah SMA/SMK sebanyak 34 orang dengan presentase 48,57%.



Gambar 4.4. Pendidikan Terakhir Responden

4. Masa Kerja Responden

Dibawah ini gambaran masa kerja responden sebanyak 70 orang :

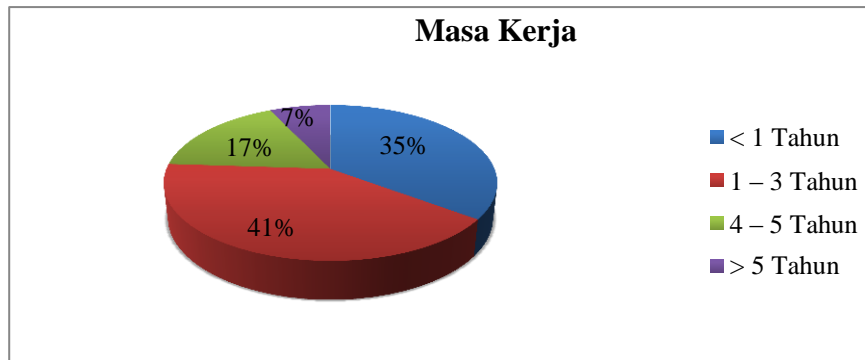
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	25	34,29%
2	1 – 3 Tahun	29	41,43%
3	4 – 5 Tahun	12	17,14%
4	> 5 Tahun	5	7,14%
Jumlah		70	

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel di atas bahwa 34,29% dari responden bekerja <1 tahun dengan jumlah 29 orang, 41,43% bekerja selama 1-3 tahun dengan jumlah 24 orang, dan masa kerja 4-5 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 17,14%, dan yang paling sedikit masa kerjanya yaitu sebanyak 5 orang dengan presentase 7,14% yang telah bekerja selama >5 tahun.

Hal ini menyatakan bahwa mayoritas karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri mayoritas 1-3 tahun.



Gambar 4.5. Masa Kerja Responden

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kondisi Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri

Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari motivasi dan produktivitas, di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

4.2.2 Motivasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) “Motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Untuk mengetahui sejauh mana motivasi diterapkan oleh PT Duta Senawijaya Mandiri, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
 - a. Kebutuhan makanan

Tabel 4.5. Pendapat mengenai “Kebutuhan makanan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	38,57
Setuju	4	40	160	56,15
Kurang Setuju	3	3	9	4,29
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	304	100

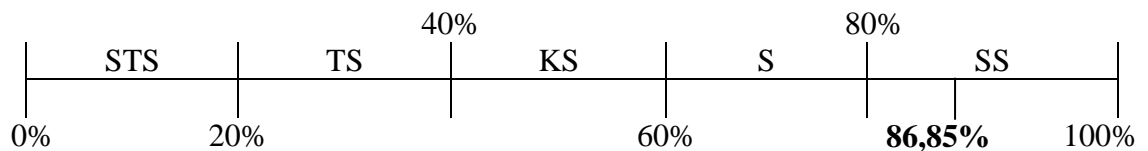
Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator kebutuhan fisiologi maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kebutuhan makanan dengan skor total 304 dari 70 responden. Bahwa sebesar 38,57% responden berpendapat sangat setuju, 56,15% berpendapat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 4,29%. Pendapat mengenai kebutuhan makanan lebih tinggi dengan skor 304 dibandingkan dengan kebutuhan pakaian dengan skor 303 dan pendapat kebutuhan perumahan sebesar 292. Selanjutnya total skor dari 3 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti diakumulasikan menjadi $304 + 303 + 292$ lalu $\frac{899}{3} = 299,6$ sehingga dapat diketahui hasil total skor akhir sebesar 299,6.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{304}{5 \times 70} \times 100\% = 86,85\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “kebutuhan makanan” tersebut sebesar 86,85% yang artinya sangat setuju.

b. Kebutuhan pakaian

Tabel 4.6. Pendapat mengenai “Kebutuhan pakaian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	38,57
Setuju	4	39	156	55,71
Kurang Setuju	3	4	12	5,72
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	303	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

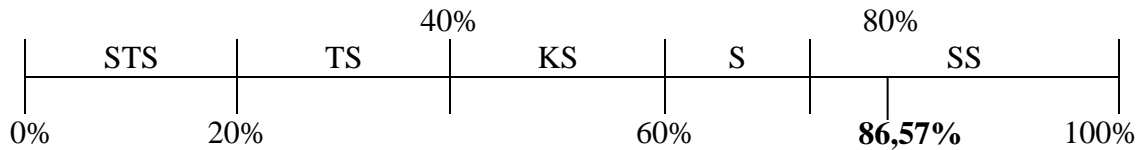
Berdasarkan hasil jawaban responden pada kebutuhan fisiologi maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kebutuhan pakaian dengan skor total 303 dari 70 responden. Bahwa sebesar 38,57% responden berpendapat sangat setuju, 55,71% berpendapat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 5,72%. Sedangkan pendapat tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Jadi dari tabel diatas bahwa kebutuhan pakaian dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 55,71%.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{303}{5 \times 70} \times 100\% = 86,57\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "kebutuhan makanan" tersebut sebesar 86,57% yang artinya sangat setuju.

c. Kebutuhan perumahan

Tabel 4.7. Pendapat mengenai "Kebutuhan perumahan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	28,57
Setuju	4	44	176	62,86
Kurang Setuju	3	5	15	7,14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,43
Jumlah		70	292	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

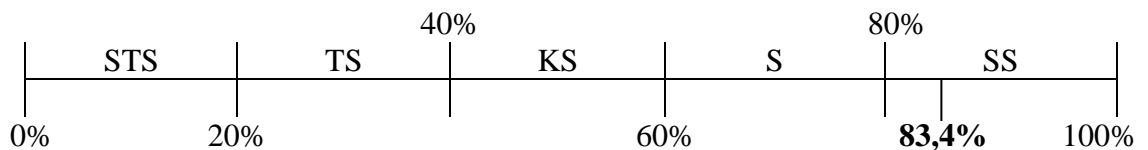
Berdasarkan hasil jawaban responden pada kebutuhan fisiologi maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kebutuhan perumahan dengan skor total 292 dari 70 responden. Bahwa sebesar 28,57% dengan jumlah 20 responden berpendapat sangat setuju mengenai kebutuhan perumahan dan 62,86% responden berpendapat setuju, 7,14% berpendapat kurang setuju dan responden yang berpendapat sangat tidak setuju sebesar 1,43%.

Jadi dari tabel diatas bahwa kebutuhan perumahan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 62,86%.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{292}{5 \times 70} \times 100\% = 83,42\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "kebutuhan perumahan" tersebut sebesar 83,42 % yang artinya sangat setuju.

2. Kebutuhan rasa aman
a. Tunjangan kesehatan dan dana pensiun

Tabel 4.8. Pendapat mengenai “Tunjangan kesehatan dan dana pensiun”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	37,14
Setuju	4	41	164	58,57
Kurang Setuju	3	3	9	4,29
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	303	100

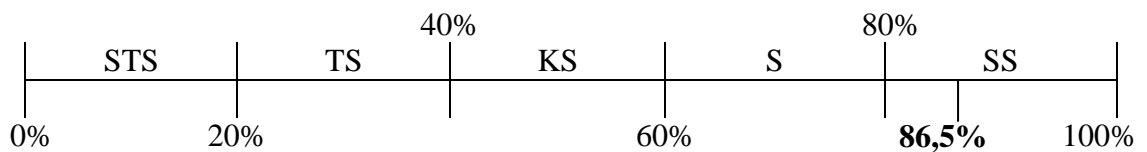
Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kebutuhan rasa aman maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai tunjangan kesehatan dan dana pensiun dengan skor total 303 dari 70 responden. Bahwa sebesar 58,57% responden berpendapat setuju, 37,14% berpendapat sangat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 4,29%.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{303}{5 \times 70} \times 100\% = 86,57\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan ”tunjangan kesehatan dan dana pensiun” tersebut sebesar 86,57% yang artinya sangat setuju.

- b. Keamanan jabatan atau posisi

Tabel 4.9. Pendapat mengenai “Keamanan jabatan atau posisi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	38,57
Setuju	4	34	136	48,57
Kurang Setuju	3	8	24	11,43
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,43
Jumlah		70	296	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kebutuhan rasa aman maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai keamanan jabatan atau posisi dengan skor total 296 dari 70 responden. Bahwa sebesar 38,57% responden berpendapat sangat setuju, 48,57% berpendapat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 11,43%, sedangkan sebesar 1,43%

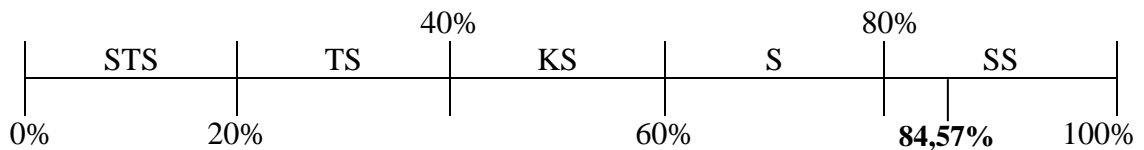
dengan jumlah 1 responden berpendapat sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Jadi dari tabel diatas keamanan jabatan atau posisi dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 48,57%.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{209}{5 \times 70} \times 100\% = 84,57\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "keamanan jabatan atau posisi" tersebut sebesar 84,57% yang artinya sangat setuju.

c. Keamanan alat yang digunakan

Tabel 4.10. Pendapat mengenai "Keamanan alat yang digunakan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	41,43
Setuju	4	36	144	51,43
Kurang Setuju	3	5	15	7,14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	304	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

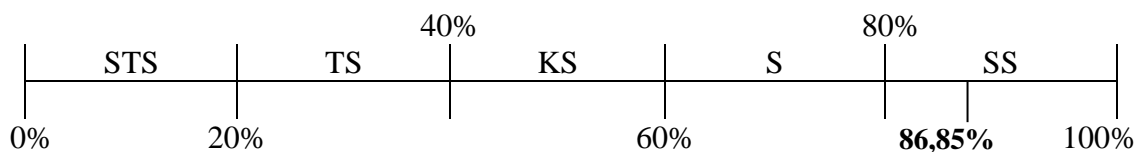
Berdasarkan hasil jawaban responden pada keamanan alat yang digunakan dengan skor total 304 dari 70 responden. Bahwa sebesar 41,43% responden berpendapat sangat setuju, 51,43% berpendapat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 7,14%.

Selanjutnya total skor dari 3 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti diakumulasikan menjadi $304+303+296$ lalu $\frac{903}{3} = 301$ sehingga dapat diketahui hasil total skor akhir sebesar 301.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{304}{5 \times 70} \times 100\% = 86,85\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "keamanan alat yang digunakan" tersebut sebesar 86,85% yang artinya sangat setuju.

d. Status kerja yang jelas

Tabel 4.11. Pendapat mengenai "Status kerja yang jelas"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	28,57
Setuju	4	38	152	54,29
Kurang Setuju	3	12	36	17,14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	288	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

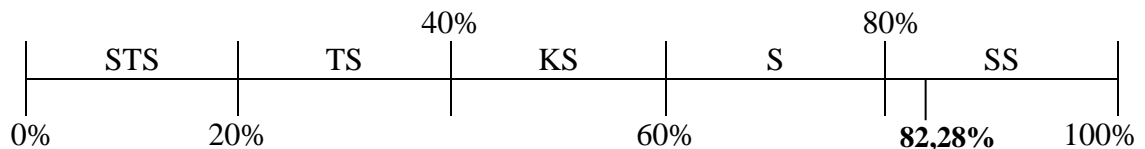
Berdasarkan hasil jawaban responden pada status kerja yang jelas dengan skor total 288 dari 70 responden. Bahwa sebesar 28,57% responden berpendapat sangat setuju sedangkan 54,29% berpendapat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 17,14%.

Jadi dari tabel diatas status kerja yang jelas dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 54,29% dengan jumlah responden sebesar 38 responden.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{288}{5 \times 70} \times 100\% = 82,28\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "status kerja yang jelas" tersebut sebesar 82,28% yang artinya sangat setuju.

3. Kebutuhan sosial

a. Interaksi dengan rekan kerja

Tabel 4.12. Pendapat mengenai "Interaksi dengan rekan kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	27,14
Setuju	4	48	192	68,57
Kurang Setuju	3	3	9	4,29
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	296	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

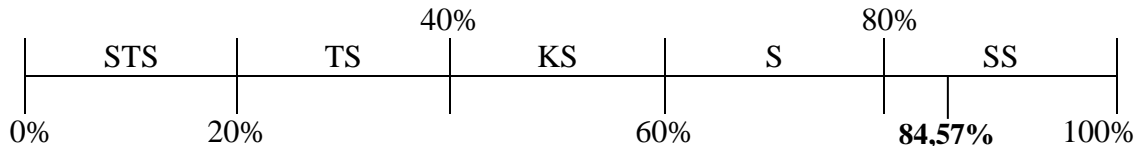
Berdasarkan hasil jawaban responden pada interaksi dengan rekan kerja maka dapat diketahui bahwa skor total 296 dari 70 responden. Bahwa sebesar 27,14% berpendapat sangat setuju dengan pernyataan tersebut sedangkan sebesar 68,57% responden berpendapat setuju, dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 4,29%.

Jadi dari tabel diatas bahwa interaksi dengan rekan kerja dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 68,57% dengan jumlah responden sebanyak 48 responden.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{296}{5 \times 70} \times 100\% = 84,57\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan ”interaksi dengan rekan kerja” tersebut sebesar 84,57% yang artinya sangat setuju.

b. Kebebasan melakukan aktivitas sosial

Tabel 4.13. Pendapat mengenai “Kebebasan melakukan aktivitas sosial”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	35,71
Setuju	4	42	168	60
Kurang Setuju	3	3	9	4,29
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	302	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

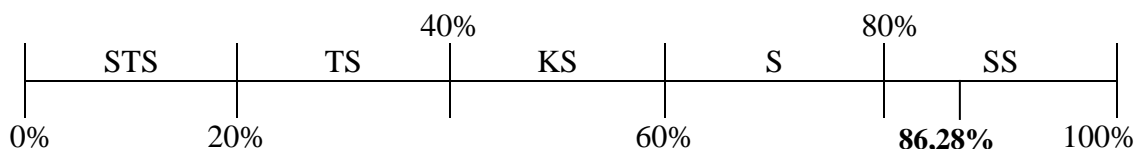
Berdasarkan hasil jawaban responden pada kebebasan melakukan aktivitas sosial dengan skor total 302 dari 70 responden. Bahwa sebesar 60% responden berpendapat setuju, 35,71% berpendapat sangat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 4,29%.

Jadi dari tabel diatas bahwa kebebasan melakukan aktivitas sosial dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 60% dengan menjawab setuju.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{302}{5 \times 70} \times 100\% = 86,28\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan ”kebebasan melakukan aktivitas sosial” tersebut sebesar 86,28% yang artinya sangat setuju.

c. Membangun keakraban dengan rekan kerja

Tabel 4.14. Pendapat mengenai “Membangun keakraban dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	37,14
Setuju	4	40	160	57,14
Kurang Setuju	3	3	9	4,29
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	301	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

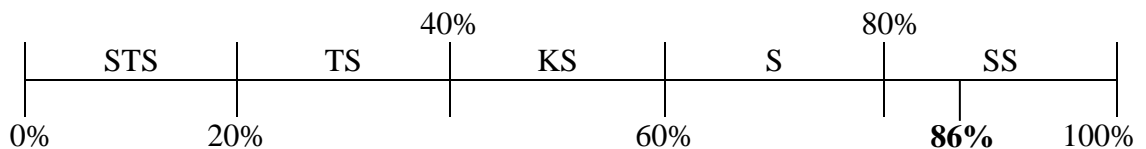
Berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan membangun keakraban dengan rekan kerja dengan skor total 301 dari 70 responden. Bahwa sebesar 57,14% responden berpendapat setuju, sedangkan sebesar 37,14% berpendapat sangat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 4,29% dan 1 responden tidak setuju dengan presentase 1.43%.

Jadi dari tabel diatas bahwa membangun keakraban dengan rekan kerja dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 57,14% dengan jumlah responden sebanyak 40 responden.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{301}{5 \times 70} \times 100\% = 86\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan ”membangun keakraban dengan rekan kerja” tersebut sebesar 86% yang artinya sangat setuju.

4. Kebutuhan penghargaan

a. Kebutuhan berprestasi yang telah diraihinya

Tabel 4.15. Pendapat mengenai “Kebutuhan berprestasi yang telah diraihinya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	28,57
Setuju	4	40	160	57,14
Kurang Setuju	3	9	27	12,86
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	289	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

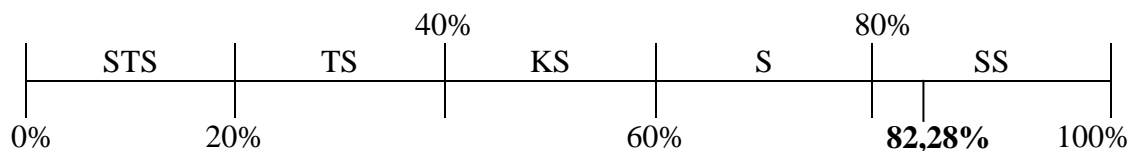
Berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan kebutuhan berprestasi yang telah diraihnya maka dapat diketahui skor total 289 dari 70 responden. Bahwa sebesar 57,14% responden berpendapat setuju, sedangkan 28,57% berpendapat sangat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 12,86% dan 1 responden tidak setuju dengan presentase 1.43%.

Jadi presentase tertinggi pada pertanyaan “kebutuhan berprestasi” yaitu sebesar 57,14% dengan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 40 responden.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{289}{5 \times 70} \times 100\% = 82,57\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan “kebutuhan berprestasi” tersebut sebesar 82,28% yang artinya sangat setuju.

b. Pemberian penghargaan

Tabel 4.16. Pendapat mengenai “Pemberian penghargaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	28,57
Setuju	4	40	160	57,14
Kurang Setuju	3	9	27	12,86
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	289	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

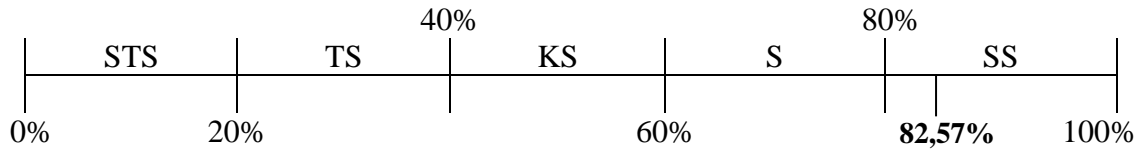
Berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan pemberian penghargaan maka dapat diketahui skor total 289 dari 70 responden. Bahwa sebesar 28,57% berpendapat sangat setuju dan 57,14% responden berpendapat setuju, sedangkan 12,86% berpendapat kurang setuju dan 1 responden berpendapat tidak setuju dengan presentase 1.43%.

Jadi pertanyaan mengenai pemberian penghargaan dominan dengan jawaban setuju dengan presentase 57,14% dengan jumlah responden 40 responden.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{289}{5 \times 70} \times 100\% = 82,5\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan ”pemberian penghargaan” tersebut sebesar 82,57% yang artinya sangat setuju.

c. Mengakui hasil karya individu

Tabel 4.17. Pendapat mengenai “Mengakui hasil karya individu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	34,29
Setuju	4	40	160	57,14
Kurang Setuju	3	5	15	7,14
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	297	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

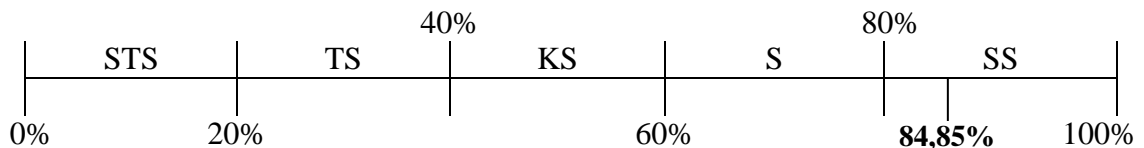
Berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan mengakui hasil karya individu maka dapat diketahui skor total 297 dari 70 responden. Bahwa sebesar 34,29% atau sebanyak 24 responden berpendapat sangat setuju sedangkan sebesar 57,14% dengan jumlah 40 responden berpendapat setuju, 7,14% berpendapat kurang setuju dan 1 responden tidak setuju dengan presentase 1.43%.

Jadi pernyataan mengakui hasil karya individu adalah pendapat yang dominan dengan presentase 57,14% dengan jumlah 40 responden.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{297}{5 \times 70} \times 100\% = 84,85\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan ”mengakui hasil karya” tersebut sebesar 84,85% yang artinya sangat setuju.

d. Kepuasan akan pekerjaan

Tabel 4.18. Pendapat mengenai “Kepuasan akan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	28,57
Setuju	4	46	184	65,71
Kurang Setuju	3	4	12	5,72
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	296	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

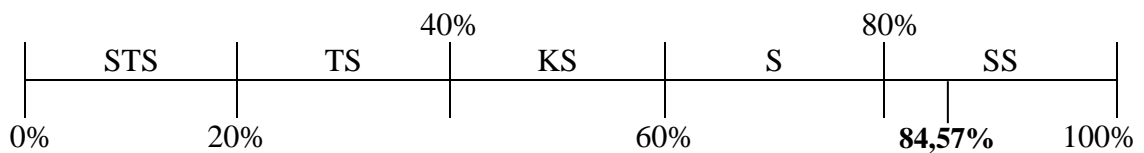
Berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan kepuasan akan pekerjaan maka dapat diketahui skor total 296 dari 70 responden. Bahwa sebesar 65,71% responden berpendapat setuju, sedangkan sebesar 28,57% berpendapat sangat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 5,72%.

Jadi pada pertanyaan tersebut pendapat yang dominan yaitu setuju dengan presentase 65,71%.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{296}{5 \times 70} \times 100\% = 84,57\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan ”kepuasan akan pekerjaan” tersebut sebesar 84,57% yang artinya sangat setuju.

5. Kebutuhan aktualisasi diri
 - a. Kebutuhan akan pengembangan diri

Tabel 4.19. Pendapat mengenai “Kebutuhan akan pengembangan diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	35,72
Setuju	4	40	160	57,14
Kurang Setuju	3	5	15	7,14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	300	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

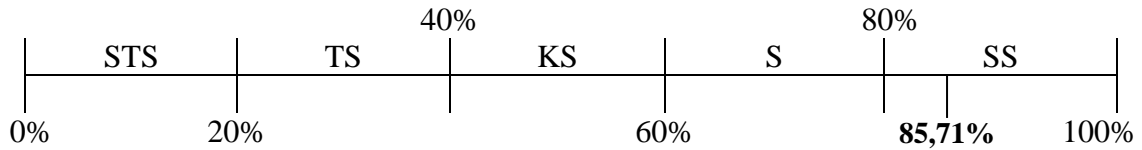
Berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan kebutuhan akan pengembangan diri maka dapat diketahui skor total 300 dari 70 responden. Bahwa sebesar 35,72% responden berpendapat sangat setuju, 57,14% berpendapat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 7,14%.

Jadi pendapat responden yang dominan adalah pendapat setuju atau sebanyak 40 responden berpendapat setuju dengan presentase 57,14%.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{300}{5 \times 70} \times 100\% = 85,71\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "kebutuhan akan pengembangan diri" tersebut sebesar 85,71% yang artinya sangat setuju.

b. Kebebasan mengembangkan bakat yang dimiliki

Tabel 4.20 Pendapat mengenai "Kebebasan mengembangkan bakat yang dimiliki"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	30
Setuju	4	41	164	58,57
Kurang Setuju	3	8	24	11,43
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	293	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

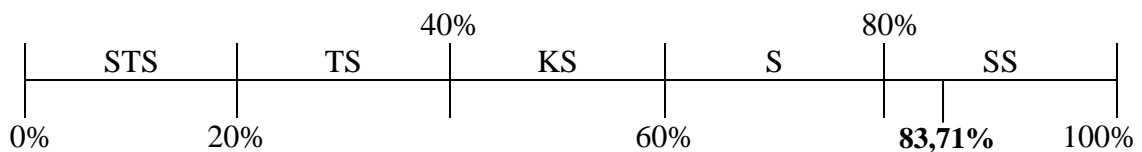
Berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan kebebasan mengembangkan bakat yang dimiliki maka dapat diketahui skor total 293 dari 70 responden. bahwa sebesar 30% responden berpendapat sangat setuju 58,57% berpendapat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 11,43%.

Jadi pendapat yang dominan adalah setuju, dengan jumlah reponden sebanyak 41 responden dengan presentase 58,57%.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{293}{5 \times 70} \times 100\% = 83,71\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "kebebasan mengembangkan bakat" tersebut sebesar 83,71% yang artinya sangat setuju.

c. Jenjang Karier

Tabel 4.21 Pendapat mengenai "Jenjang Karier"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	38,57
Setuju	4	40	160	57,14
Kurang Setuju	3	2	6	2,86
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	303	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

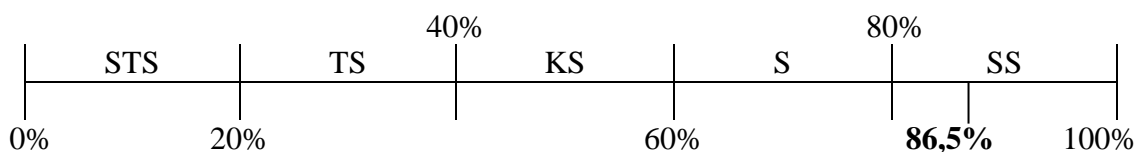
Berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan jenjang karir yang dimiliki maka dapat diketahui skor total 303 dari 70 responden. bahwa sebesar 38,57% responden berpendapat sangat setuju 57,14% berpendapat setuju dan responden yang berpendapat kurang setuju sebesar 2,86% dan responden yang tidak setuju sebesar 1,43%.

Jadi pendapat yang dominan adalah sebanyak 40 responden dengan presentase 57,14% dengan berpendapat "setuju".

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{303}{5 \times 70} \times 100\% = 86,57\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "jenjang karir" tersebut sebesar 85,71% yang artinya sangat setuju.

Hasil Statistik Motivasi (dengan SPSS 23)

Statistics

TOTALX

N	Valid	70
	Missing	0
Mean		76.74
Std. Error of Mean		.673
Median		75.50
Mode		75 ^a
Std. Deviation		5.630
Variance		31.701
Range		25
Minimum		64
Maximum		89
Sum		5372

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 76.74, dengan range 25 dan total skor sebesar 5372. Untuk mengetahui penerapan motivasi yang ada di PT Duta Senawijaya Mandiri, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik X} = \frac{1 \ 17 + 5 \ 17}{2} = 51$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 108,06 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $108,06 > 51$ maka dapat diartikan

bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi (X) dapat dikatakan cukup baik.

Tabel 4.22 Hasil Rata-rata Motivasi Kerja

No.	Indikator (Motivasi Kerja (Variabel X))	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata per indikator (%)
1	Kebutuhan Fisiologis		
	- Kebutuhan makanan	86,85	85,61
	- Kebutuhan pakaian	86,57	
- Kebutuhan perumahan	83,42		
2	Kebutuhan rasa aman		
	- Tunjangan kesehatan dan dana pensiun	86,57	85,06
	- Keamanan jabatan atau posisi	84,57	
	- Keamanan alat yang digunakan	86,85	
- Status kerja yang jelas	82,28		
3	Kebutuhan sosial		
	- Interaksi dengan rekan kerja	84,57	85,62
	- Kebebasan melakukan aktivitas sosial	86,28	
- Membangun keakraban dengan rekan kerja	86		
4	Kebutuhan penghargaan		
	- Kebutuhan berprestasi yang telah diraihinya	82,57	83,64
	- Pemberian penghargaan	82,57	
	- Mengakui hasil karya individu	84,85	
- Kepuasan akan pekerjaan	84,57		
5	Kebutuhan aktualisasi diri		
	- Kebutuhan akan pengembangan diri	85,71	85,33
	- Kebebasan mengembangkan bakat yang dimiliki	83,71	
- Jenjang karier	86,57		

Sumber : Hasil olahan penelitian (2019)

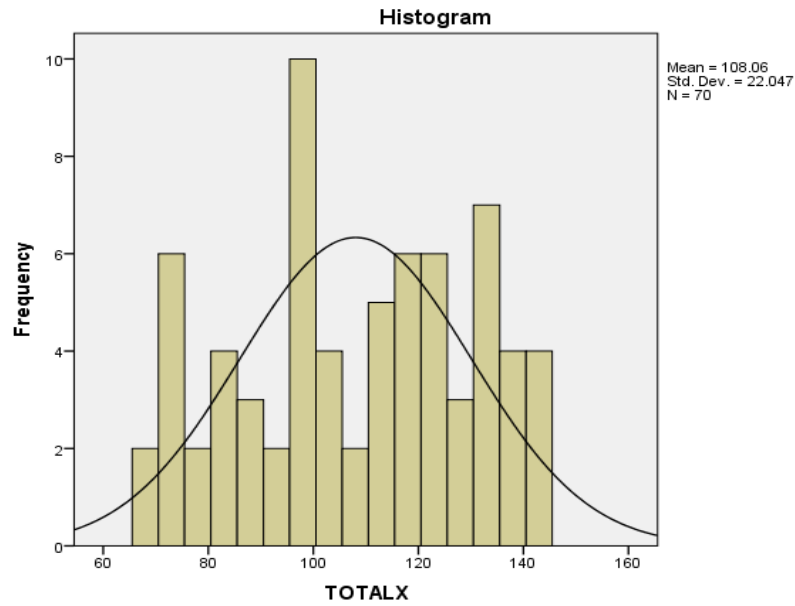
Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata skor per indikator terendah dari tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri pada indikator “Kebutuhan Penghargaan” sebesar 83,64% dengan sub indikator “Kebutuhan berprestasi yang telah diraihinya” dan “pemberian penghargaan” dengan skor sama sebesar 82,57%, sedangkan skor rata-rata indikator yang tertinggi adalah “Kebutuhan Sosial” sebesar 85,62% dengan sub indikator “Kebebasan melakukan aktivitas sosial” sebesar 86,28%.

Statistics

TOTALX

N	Valid	70
	Missing	0
Mean		108.06
Median		109.50
Mode		134
Std. Deviation		22.047
Variance		486.084
Range		75
Minimum		68
Maximum		143
Sum		7564

Sumber : Data Output SPSS 23



Gambar 4.5. Histogram Motivasi Kerja Karyawan

4.2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

1. Knowledge

a. Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya

Tabel 4.23. Pendapat mengenai “Kebutuhan karyawan mengenai pekerjaannya”

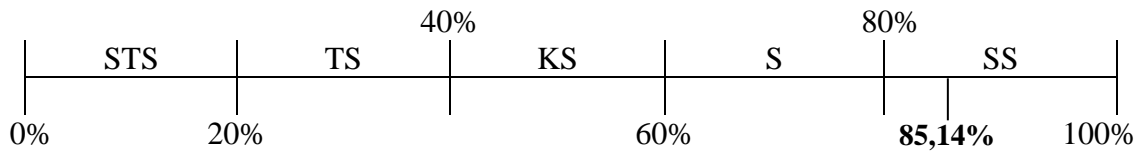
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	32,86
Setuju	4	42	168	60
Kurang Setuju	3	5	15	7,14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	298	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator knowledge maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kebutuhan karyawan mengenai pekerjaannya lebih rendah dengan total skor sebesar 298 dibandingkan dengan pendapat mengenai kebutuhan karyawan mengenai tanggung jawabnya yang memiliki total skor sebesar 300. Dapat diketahui pada kebutuhan karyawan mengenai pekerjaannya sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 32,86%, selanjutnya 42 responden menyatakan setuju atau 60% dan 5 responden atau 7,14% menyatakan kurang setuju.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{298}{5 \times 70} \times 100\% = 85,14\%
 \end{aligned}$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "kebutuhan karyawan mengenai pekerjaannya" tersebut sebesar 85,14% yang artinya sangat setuju.

b. Pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawabnya

Tabel 4.24. Pendapat mengenai "Kebutuhan karyawan mengenai tanggung jawabnya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	37,14
Setuju	4	39	156	55,71
Kurang Setuju	3	4	12	5,72
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	300	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

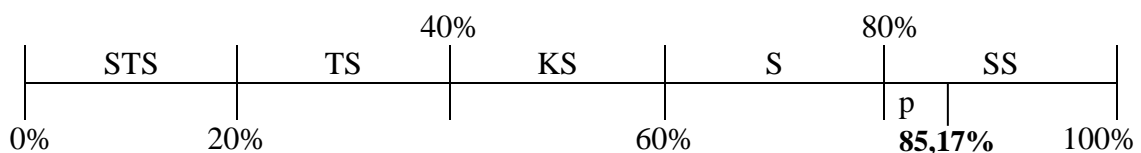
Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator knowledge maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kebutuhan karyawan mengenai tanggung jawabnya memiliki perhatian yang sangat dominan dengan skor total skor sebesar 300 dibandingkan dengan pendapat mengenai kebutuhan karyawan mengenai tanggung pekerjaannya yang memiliki total skor sebesar 298. Dapat diketahui pada kebutuhan karyawan mengenai tanggung jawabnya sebanyak 26 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 37,14%, selanjutnya 39 responden menyatakan setuju atau 55,71% dan 4 responden atau 5,72% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju.

Selanjutnya total skor dari 2 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti diakumulasikan menjadi $298 + 300 = 598$ lalu $\frac{598}{2} = 299$ sehingga dapat diketahui hasil total skor akhir sebesar 299.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{300}{5 \times 70} \times 100\% = 85,71\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "karyawan mengenai tanggung jawabnya" tersebut sebesar 85,71% yang artinya sangat setuju.

2. Skill

a. Kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan

Tabel 4.25. Pendapat mengenai "Kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	30
Setuju	4	41	164	58,57
Kurang Setuju	3	7	21	10
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	292	100

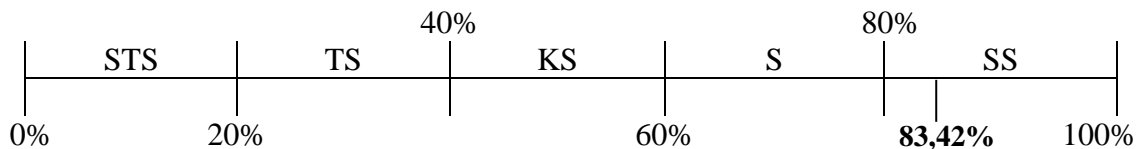
Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator skill maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan lebih rendah dengan total skor sebesar 292 dibandingkan dengan pendapat mengenai kemampuan bersosialisasi dengan baik dengan total skor 300 dan kemampuan memahami intruksi dari pemimpin yang memiliki total skor sebesar 298. Dapat diketahui pada kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan sebanyak 21 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 30%, selanjutnya 41 responden menyatakan setuju atau 58,57% dan 7 responden atau 10% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju dengan presentase 1,43%.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{292}{5 \times 70} \times 100\% = 83,42\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan" tersebut sebesar 83,42% yang artinya sangat setuju.

b. Mampu bersosialisasi dengan baik

Tabel 4.26. Pendapat mengenai "Mampu bersosialisasi dengan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	37,14
Setuju	4	39	156	55,72
Kurang Setuju	3	4	12	5,71
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	300	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

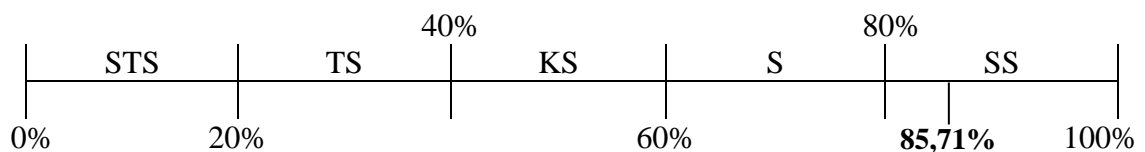
Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator skill maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kemampuan bersosialisasi dengan baik memiliki perhatian yang sangat dominan dengan skor total skor sebesar 300 dibandingkan dengan pendapat mengenai kemampuan penguasaan teknis pekerjaan yang memiliki total skor sebesar 292 dan kemampuan memahami intruksi pemimpin. Dapat diketahui pada kemampuan bersosialisasi dengan baik sebanyak 26 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 37,14%, selanjutnya 39 responden menyatakan setuju atau 55,72% dan 4 responden atau 5,71% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju.

Selanjutnya total skor dari 3 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti diakumulasikan menjadi $292 + 300 = 298$ lalu $\frac{890}{3} = 297$ sehingga dapat diketahui hasil total skor akhir sebesar 297.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{300}{5 \times 70} \times 100\% = 85,71\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "kemampuan bersosialisasi dengan baik" tersebut sebesar 85,71% yang artinya sangat setuju.

c. Mampu memahami intruksi dari pemimpin

Tabel 4.27. Pendapat mengenai "Mampu memahami intruksi dari pemimpin"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	30
Setuju	4	46	184	65,71
Kurang Setuju	3	3	9	4,29
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	298	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

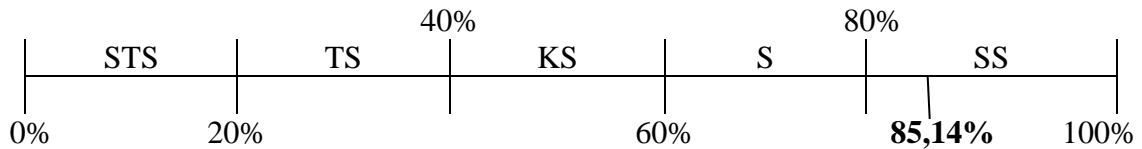
Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator skill maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kemampuan memahami intruksi dari pemimpin lebih rendah dengan total skor sebesar 298 dibandingkan dengan pendapat mengenai kemampuan bersosialisasi dengan baik dengan total skor 300 dan lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuan dan penguasaan teknis perusahaan yang memiliki total skor sebesar 292. Dapat diketahui pada kemampuan memahami intruksi dari pemimpin sebanyak 21 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 30%, selanjutnya 46 responden

menyatakan setuju atau 65,71% dan 3 responden atau 4,29% menyatakan kurang.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{298}{5 \times 70} \times 100\% = 85,14\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "kemampuan memahami intruksi dari pemimpin" tersebut sebesar 85,14% yang artinya sangat setuju.

3. Abilities

a. Kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan

Tabel 4.28. Pendapat mengenai "Kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	35,71
Setuju	4	39	156	55,72
Kurang Setuju	3	6	18	8,57
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	299	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

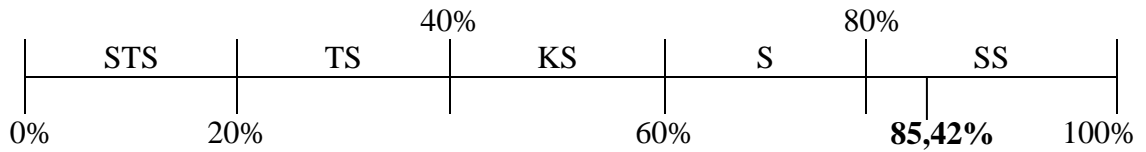
Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator abilities maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan memiliki perhatian yang sangat dominan dengan skor total skor sebesar 299 dibandingkan dengan pendapat mengenai kemampuan karyawan dalam mencapai target yang memiliki total skor sebesar 298 dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan skor 292. Dapat diketahui pada kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 35,71%, selanjutnya 39 responden menyatakan setuju atau 55,72% dan 6 responden atau 8,57% menyatakan kurang setuju.

Selanjutnya total skor dari 3 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti diakumulasikan menjadi $299+292 = 891$ lalu $\frac{891}{2} = 445,5$ sehingga dapat diketahui hasil total skor akhir sebesar 445,3.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{299}{5 \times 70} \times 100\% = 85,42\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan" tersebut sebesar 85,71% yang artinya sangat setuju.

b. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel 4.29. Pendapat mengenai "Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	28,57
Setuju	4	42	168	60
Kurang Setuju	3	8	24	11,43
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	292	100

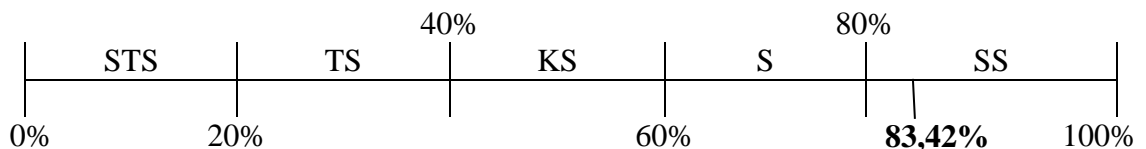
Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator abilities maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu lebih rendah dengan total skor sebesar 292 dibandingkan dengan pendapat mengenai kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan total skor 299 dan kemampuan karyawan mencapai target yang memiliki total skor sebesar 298. Dapat diketahui pada kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 28,57%, selanjutnya 42 responden menyatakan setuju atau 60% dan 8 responden atau 11,43% menyatakan kurang setuju.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{292}{5 \times 70} \times 100\% = 83,42\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu" tersebut sebesar 83,42% yang artinya sangat setuju.

4. *Attitude*

a. Kedisiplinan dalam bekerja

Tabel 4.30. Pendapat mengenai “Kedisiplinan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	28,57
Setuju	4	44	176	62,86
Kurang Setuju	3	5	15	7,14
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	293	100

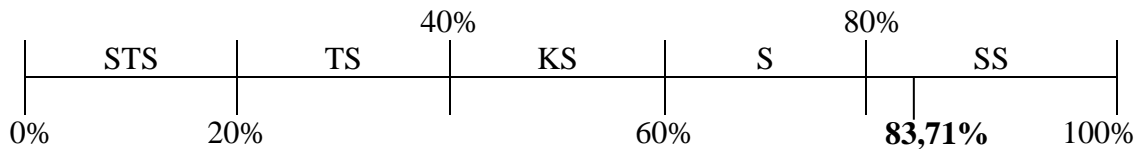
Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator attitude maka dapat diketahui bahwa pendapat mengenai kedisiplinan dalam bekerja lebih rendah dengan total skor sebesar 293 dibandingkan dengan pendapat mengenai sikap karyawan dalam bekerja dengan total skor 299. Dapat diketahui pada kedisiplinan dalam bekerja sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 28,57%, selanjutnya 44 responden menyatakan setuju atau 62,86% dan 5 responden atau 10% menyatakan kurang setuju sedangkan responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 1,43%.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{293}{5 \times 70} \times 100\% = 83,71\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan ”kedisiplinan dalam bekerja” tersebut sebesar 83,71% yang artinya sangat setuju.

b. Sikap karyawan dalam bekerja

Tabel 4.31. Pendapat mengenai “Sikap karyawan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	40
Setuju	4	33	132	47,14
Kurang Setuju	3	9	27	12,86
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	299	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

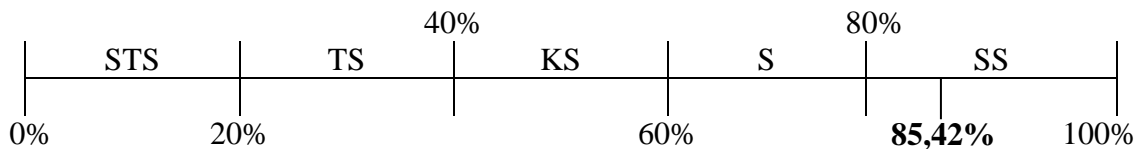
Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator attitude diketahui pendapat mengenai sikap karyawan dalam bekerja memiliki perhatian yang sangat dominan dengan skor total skor sebesar 299 dibandingkan dengan

pendapat mengenai kedisiplinan dalam bekerja yang memiliki total skor sebesar 292. Dapat diketahui pada pendapat mengenai sikap karyawan dalam bekerja sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 40%, selanjutnya 33 responden menyatakan setuju atau 47,14% dan 9 responden atau 12,86% menyatakan kurang setuju. Selanjutnya total skor dari 2 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti diakumulasikan menjadi $293 + 299 = 592$ lalu $\frac{592}{2} = 296$ sehingga dapat diketahui hasil total skor akhir sebesar 296.

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{299}{5 \times 70} \times 100\% = 85,42\%$$



Jadi, skor total jawaban responden mengenai pernyataan "sikap karyawan dalam bekerja" tersebut sebesar 85,42% yang artinya sangat setuju.

Tabel 4.32. Hasil Statistik Produktivitas Karyawan (dengan SPSS)

Statistics		
TOTALY		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		73.73
Median		75.50
Mode		98
Std. Deviation		20.943
Variance		438.606
Range		73
Minimum		36
Maximum		109
Sum		5161

Sumber : *Data Output SPSS 23*

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata motivasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 73,73, dengan range 73 dan total skor sebesar 5161. Untuk mengetahui penerapan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT Duta Senawijaya Mandiri, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah} \text{ jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi} \text{ jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik Y} = \frac{19 + 59}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 73,73 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $73,73 > 27$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata

jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel produktivitas (Y) dapat dikatakan cukup baik.

Tabel. 4.33. Hasil Rata-Rata Produktivitas Kerja

No.	Indikator (Produktivitas Kerja (Variabel Y))	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata per indikator (%)
1.	Knowledge - Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya - Pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawabnya	85,14 85,71	85,42
2.	Skill - Kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan - Mampu bersosialisasi dengan baik - Mampu memahami instruksi dari pemimpin	83,42 85,71 85,14	84,75
3.	Abilities - Kemampuan karyawan dalam mencapai target - Kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan	85,14 85,42	85,28
4.	Attitude - Kedisiplinan dalam bekerja - Sikap karyawan dalam bekerja	83,71 85,42	84,56

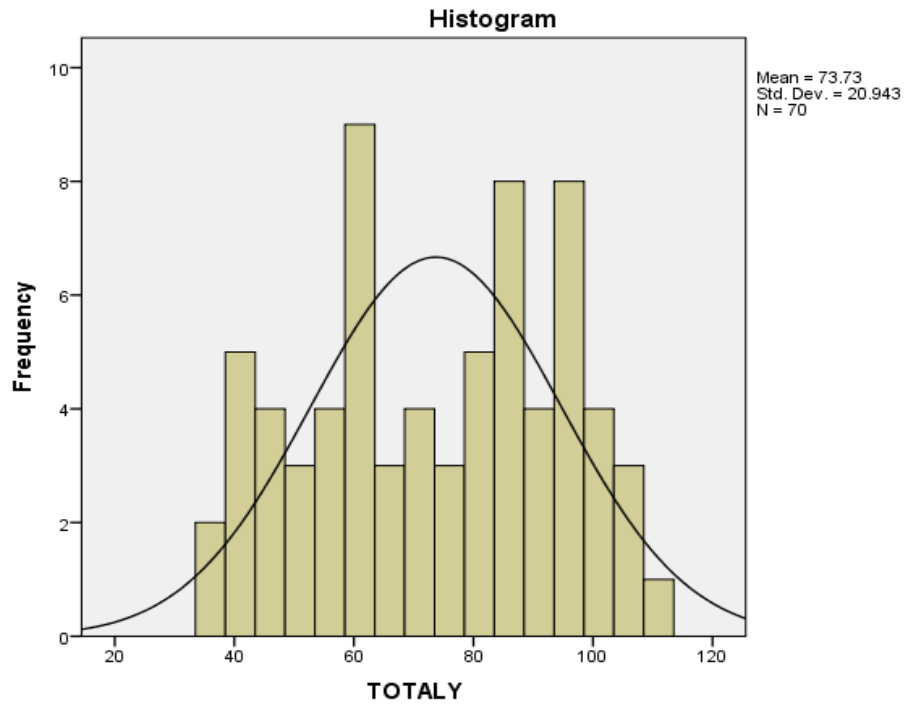
Sumber : Hasil olahan penelitian (2019)

Berdasarkan data diatas indikator Produktivitas Kerja Karyawan (Variabel Y) yang tertinggi adalah indikator “*Knowledge*” dengan rata-rata sebesar 85,42% dengan sub judul “pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawabnya” dengan skor 85,71%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Attitude” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 84,56% mengenai “kedisiplinan dalam bekerja” dengan skor tanggapan responden sebesar 83,71%.

Statistics

TOTALY

N	Valid	70
	Missing	0
Mean		73.73
Median		75.50
Mode		98
Std. Deviation		20.943
Variance		438.606
Range		73
Minimum		36
Maximum		109
Sum		5161



Gambar 4.7. Histogram Produktivitas Kerja Karyawan

4.3 Analisis Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel motivasi dengan produktivitas karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* dengan responden sebanyak 70 responden:

Tabel 4.36. Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 23)

			X1	Y1
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.984**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	70	70
	Y1	Correlation Coefficient	.984**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	70	70

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

Output *Correlation* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan, dapat diketahui dari korelasi antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan dapat dinilai koefisien sebesar 0.984. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan berada pada interval ke 5 yakni sangat kuat.

Tabel 4.37. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	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	0.984	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah tahun 2019

2. Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0.984^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.9682 \times 100\%$$

$$KD = 96.82\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 96.82% sedangkan sisanya sebesar 3.18% dipengaruhi oleh faktor lain diluar produktivitas

3. Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

a. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0.05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $70-2 = 68$. Hasil yang diperoleh adalah 1.66757.

b. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t = 0.984 \frac{\sqrt{70-2}}{\sqrt{1-0.984^2}}$$

$$t = 0.984 \frac{\sqrt{68}}{\sqrt{1-0.9682}}$$

$$t = 0.984 \sqrt{70.233}$$

$$t = 0.984 \times 8.380$$

$$t = 8.245$$

Tabel 4.8 Hubungan Fungsional
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,344	3,109		1,719	,090
	MOTIVASI	,483	,040	,823	11,951	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,344 + 0,483 X$$

Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan diperoleh hasil $Y = a + bX$, artinya ketika variabel Motivasi bernilai konstan, maka Produktivitas bernilai positif sebesar 5,344 dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja menyebabkan kenaikan 0,483 satuan pada Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

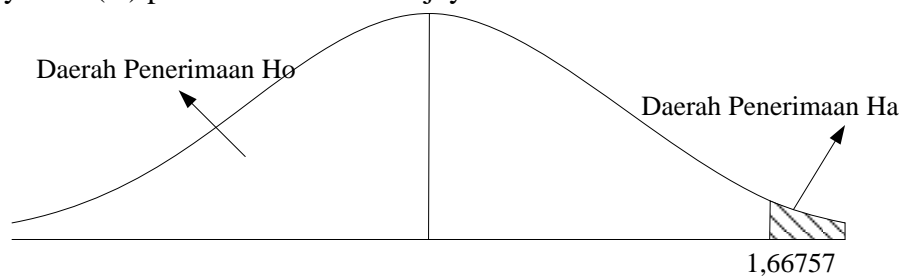
a. $H_0 (\rho < 0)$

Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.

b. $H_a (\rho > 0)$

Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,245 dan t_{tabel} sebesar 1.66757, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.245 > 1.66757$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Duta Senawijaya Mandiri.



Gambar 4.8. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari analisis antara hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan, unit analisis adalah karyawan PT. Duta Senawijaya Mandiri sebanyak 70 orang. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”Sedangkan motivator adalah hal-hal yang mengakibatkan mengapa seseorang / orang-orang melakukan sesuatu kegiatan.

Keutamaan dari motivasi adalah untuk mengarahkan, mendorong, menggerakkan perilaku individu agar mau bekerja sama secara efektif ke arah pencapaian suatu tujuan. Menurut pengukuran yang dilakukan melalui kuesioner motivasi kerja PT Duta Senawijaya Mandiri sebesar 108,06 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $108,06 > 51$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel motivasi (X) dapat dikatakan cukup baik.

Motivasi memiliki peran penting di dalamnya demi mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan memotivasi karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan akan meningkatkan produktivitas. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka memberikan hal positif bagi kemajuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri menurut pengukuran yang dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 73.73 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $73,73 > 27$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan cukup baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai hubungan secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Di mana dapat diketahui korelasi antara variabel Motivasi dengan Produktivitas Kerja karyawan didapat nilai sebesar 96.82% di mana hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 96.82% sedangkan sisanya sebesar 3.18% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi. Diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.245 > 1.66757$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Duta Senawijaya Mandiri. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa motivasi yang diterapkan oleh PT Duta Senawijaya Mandiri memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi (X) memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan (Y), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Dari kelima indikator Motivasi Kerja (Variabel X), bahwa rata-rata tertinggi yaitu pada indikator yang terendah yaitu “Kebutuhan Fisiologis” dengan rata-rata skor 256,84 yaitu faktor “Kebutuhan Makanan” dengan tanggapan skor responden 86,85%. Bahwa setiap makhluk pasti memerlukan makanan untuk menambah tenaga dalam melakukan aktivitas. Sedangkan Indikator pada “Kebutuhan rasa aman” yang tertinggi adalah “keamanan alat yang digunakan” dengan skor 86,85%, biasanya peralatan kantor yang ada dan dioperasikan dalam suatu organisasi, perusahaan maupun kantor berbagai macam memiliki bentuk dapat berbentuk alat catat ataupun mesin kantor, dalam memilih perlengkapan kantor untuk proses pekerjaan tidak bisa hanya terpaku pada penentuan alat saja tapi harus memperhatikan keamanan. Pada indikator “Kebutuhan sosial” faktor tertinggi adalah “kebebasan melakukan aktivitas sosial” dengan skor 86,28%, dengan melakukan aktivitas sosial karyawan bisa berkomunikasi satu dengan yang lainnya, bisa membantu satu dengan yang lainnya, bisa membangun rasa kepedulian terhadap orang lain. Sedangkan indikator “Kebutuhan Aktualisasi Diri” dengan skor rata-rata 341,7% mengenai “jenjang karir” dengan tanggapan skor responden 86,57%. Jenjang karir sangatlah penting bagi orang-orang yang mengedepankan karir. Berbuat baik jika ingin karir bertahan bahkan meningkat.

Berdasarkan hasil rata-rata responden pada Produktivitas Kerja Karyawan (Y), bahwa skor tertinggi sebesar 85,71% pada indikator “*Knowledge*” adalah faktor “pengetahuan karyawan terhadap tanggung jawabnya” karena apabila rasa tanggung jawab di dalam diri ini tidak dilaksanakan terhadap suatu masalah, kita tidak akan dipercaya untuk melaksanakan sebuah pekerjaan karena kita tidak dapat bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan kita, kita akan dipercaya oleh orang lain. Indikator mengenai “Skill” dengan faktor “mampu bersosialisasi dengan baik” mendapat skor 85,71%, bersosialisasi itu sangat penting, karena bagaimanapun kita sebagai manusia memang membutuhkan orang lain. Akan tetapi, kerap kali dalam hidup kita dapati orang-orang yang tidak mau bersosialisasi. Mereka seolah tidak membutuhkan orang lain. Padahal, sebenarnya itu mereka lakukan karena takut masalah pribadi mereka yang disimpan rapat di ranah privatnya terekspos ke ranah publik. Pada indikator “Abilities” “kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan” mendapatkan skor tertinggi yaitu sebesar 85,42%, dalam melakukan pekerjaan pastilah ada prosedurnya. Bekerja sesuai peraturan perusahaan agar proses pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan rapih, tertib, dan sistematis dari awal hingga akhir. Dengan adanya peraturan perusahaan dalam bekerja, maka diharapkan produktivitas kerja menjadi lebih baik. Sedangkan pada indikator “Attitude” skor yang tertinggi adalah “Sikap karyawan dalam bekerja” dengan skor 85,42%, kita bisa saja memiliki kecerdasan skill yang tidak terkalahkan, tapi kita akan sulit bertahan jika kita tidak memiliki attitude yang baik saat sedang bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agni Rizky .M pada tahun 2017 bahwa hubungan antara variabel X dengan sama-sama positif, sedangkan menurut Moch Rivaldi (2018) bahwa sama – sama terdapat hubungan positif antara motivasi (X) dengan produktivitas (Y) dimana H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai $r = 0,693$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi (X) dengan produktivitas (Y) kuat, sedangkan peneliti memperoleh $r = 0,984$ yang berarti motivasi (X) dengan produktivitas (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Sama halnya dengan Suci Nur Laili (2016) bahwa hubungan antara motivasi (X) dengan produktivitas (Y) sangat kuat dengan $r = 0,983$. Berbeda dengan Fudin Zainal Abidin (2015) bahwa koefisien korelasinya sedang dengan $0,420$ yang berarti hubungan antara motivasi (X) dengan produktivitas (Y) itu sedang. Sedangkan peneliti Iham Wahyusi (2010) hasil koefisien korelasinya seperti Moch Rivaldi dimana hasilnya menunjukkan bahwa bahwa hubungan antara motivasi (X) dengan produktivitas (Y) kuat.

4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimana motivasi bisa dari *internal* maupun dari *ekternal*. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi akan lebih mudah mencapai tujuan yang akan dicapainya secara optimal dibandingkan dengan karyawan yang memiliki semangat yang rendah. Berbeda dengan motivasi dari *ekternal*, mereka akan bergerak atau berubah sebelum mendapatkan motivasi atau dorongan dari orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Duta Senawijaya Mandiri dengan menggunakan responden sebanyak 70 orang tentang hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.817 dan hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri.

Sehingga hasil dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan nyata yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata skor per indikator terendah dari tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri pada indikator “Kebutuhan penghargaan” sebesar $83,64\%$ dengan sub indikator “kebutuhan berprestasi yang telah diraihny” dan “pemberian penghargaan” dengan skor sama sebesar $82,57\%$, sedangkan skor rata-rata indikator yang tertinggi adalah “kebutuhan sosial” sebesar $85,62\%$ dengan sub indikator “kebebasan melakukan aktivitas sosial” sebesar $86,28\%$.

Sedangkan indikator Produktivitas Kerja Karyawan (Variabel Y) yang tertinggi adalah indikator “Knowledge” dengan rata-rata sebesar $85,42\%$ dengan sub judul “pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawabnya” dengan skor $85,71\%$.

Sedangkan yang terendah pada indikator “*Attitude*” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 84,56% mengenai “kedisiplinan dalam bekerja” dengan skor tanggapan responden sebesar 83,71%.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat motivasi pada PT Duta Senawijaya Mandiri baik, dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar $108,06 > 51$. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen - instrumen mengenai motivasi tersebut cukup baik. Variabel Motivasi Kerja (X) yang lemah yaitu pada indikator “Kebutuhan Rasa Aman” pada faktor “status kerja yang jelas” dengan skor 82,28%.
2. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Duta Senawijaya Mandiri baik, dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar $73,73 > 27$. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen – instrumen produktivitas kerja karyawan tersebut cukup baik. Sedangkan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang lemah terdapat pada indikator “Skill” pada faktor “kemampuan dan penguasaan teknis pekerjaan” dan “kemampuan memahami instruksi dari pimpinan” dengan skor 83,42%.
3. Terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi dengan Produktivitas Kerja karyawan PT Duta Senawijaya Mandiri, dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $\rho_{xy} = 0.984$, artinya hubungan tingkat motivasi dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan sangat kuat.
 - b. Hasil koefisien determinasi diperoleh $KD = 96.82\%$. Artinya hubungan motivasi memiliki kontribusi/peranan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 96.82%, sedangkan sisanya sebesar 3,18% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.
 - c. Hubungan fungsional antara Motivasi Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja karyawan (Y) diperoleh hasil $Y = 5,344 + 0,483X$, artinya ketika variabel Motivasi (X) bernilai konstan, maka Produktivitas (Y) bernilai positif sebesar 5,344 dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X) menyebabkan kenaikan 0,483 satuan pada Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dan kesimpulan yang diperoleh, penulis bermaksud untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan PT Duta Senawijaya Mandiri, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja Karyawan menunjukkan hasil yang cukup baik. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pekerjaan yang

dilakukan karyawan dan dalam memperhatikan Hubungan Kerja karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Hasil penelitian mengenai motivasi kerja karyawan menunjukkan indikator rendah yaitu “kebutuhan penghargaan” dengan sub indikator “kebutuhan berprestasi yang telah diraihny” dan “pemberian penghargaan”, untuk menambah semangat dalam bekerja dan meningkatkan hasil kerja yang maksimal, PT Duta Senawijaya Mandiri disarankan agar lebih memperhatikan pekerjaan karyawannya dengan memberikan penghargaan seperti memberikan reward, atau dipromosikan untuk kenaikan jabatan agar karyawan memiliki rasa semangat dan loyalitas terhadap perusahaan. Ataupun bisa melakukan pemilihan karyawan terbaik setiap bulannya dengan memberikan voucher belanja sehingga mereka bisa melakukan pekerjaan dengan semangat. Adapun cara lain untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang loyal terhadap perusahaan, dengan memberikan trofi atau medali yang bisa dipajang di ruangan mereka, sehingga mereka terdorong untuk mendapatkan penghargaan tersebut.

Hasil dari penelitian Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Variabel Y) yang terendah pada indikator “*Attitude*” pada sub indikator “kedisiplinan dalam bekerja”. Terkadang kedisiplinan seseorang menurun karena ada alasan tertentu, untuk itu pimpinan di PT Duta Senawijaya Mandiri bisa melakukan pendekatan dan mengajak berbicara secara baik-baik kepada karyawan tersebut, agar bisa mengetahui permasalahannya, sehingga bisa mencari solusinya. Ataupun dengan cara lain dengan disarankan agar lebih menegaskan tentang peraturan yang ada di perusahaan tersebut, misal dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat datang, seperti membuat peraturan denda keterlambatan masuk kerja sesuai dengan jumlah keterlambatan dalam menit.

DAFTAR PUSTAKA

- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Pradanya paramita, Jakarta.
- Daft, L Richard. 2007. *Manajemen*, Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Zainun Buchri, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, PT Toko Gunung Agung, Jakarta
- T. Hani, Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta .
- Decenzo, David dan Stephen P. Robbins. 2001. *Fundamental of Management*. Third edition, Prentice Hall, New jersey.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit PT Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Husein, Umar, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Penerbit PT Grasindo Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Sadili Samsudin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Pustaka Setia.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Rajawali Press.
- Robbins, SP, dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta. Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- AA Anwar Prabu Mangkunegara (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Efendi, Marihot Tua Hariandja. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Penerbit : Grasindo, Jakarta
- Pasolong, Harbani, 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Viethzal Rivai,(2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian,S.P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara

- Sinungan, M. (2009). Produktivitas : Apa Dan Bagaimana. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke Sembilan Belas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erwina
Alamat : Trasan Krajan RT 003 RW 001, Bandongan,
Magelang,
Jawa Tengah, 16151
Tempat dan Tanggal Lahir : Magelang, 06 Mei 1995
Umur : 24 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SD Negeri Trasan 1
• SMP : SMP Negeri 1 Bandongan
• SMA/SMK : SMK Negeri 2 Magelang
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 30 Juli 2019

Erwina