



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT PRISKILA PRIMA MAKMUR**

Skripsi

Disusun Oleh:

Dian Pertiwi
021113302

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2018**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT PRISKILA PRIMA MAKMUR**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A)

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, S.E., M.M)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT PRISKILA PRIMA MAKMUR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Sabtu, Tanggal: 26 Mei 2018

Dian Pertiwi
021113302


Menyetujui,

Ketua Sidang




(Ketut Sunarta, Ak., M.M., C.A)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Angka Priatna, S.E., M.M)

ABSTRAK

DIAN PERTIWI, 021113302, Fakultas Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Priskila Prima Makmur. Dibawah bimbingan HARI MUHARAM dan ANGKA PRIATNA, 2018.

PT Priskila Prima Makmur yang berlokasi di Jalan Sejahtera No. 8, Leuwikutug, Citeureup, Bogor. PT Priskila Prima Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Perfume Manufacture/Exporter* dengan merk yang sudah terkenal yaitu: Bellagio, Casablanka, Regazza dan memiliki banyak cabang yang tersebar diseluruh Indonesia. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal. Dan banyak kendala-kendala yang sering terjadi, dimana umumnya masalah-masalah sumber daya manusia, target, serta integritas karena masih dirasakan kurangnya motivasi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui motivasi kerja pada PT Priskila Prima Makmur. 2) untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT Priskila Prima Makmur. 3) untuk mengetahui hubungan pelaksanaan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan terhadap PT Priskila Prima Makmur.

Penelitian ini menggunakan jenis Kuantitatif Korelasional, menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dari keusioner dengan jumlah responden 156 karyawan yang merupakan sampel penelitian dari seluruh pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Penelitian ini mengenai hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan yang dilakuka pada PT Priskila Prima Makmur yang berlokasi di Jalan Sejahtera No. 8, Citeureup, Bogor. Dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung kepada pihak perusahaan, serta observasi dan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 156 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis Koefisien Korelasi.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,673 yang artinya Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Priskila Prima Makmur adalah kuat. Analisis koefisien korelasi determinasi diperoleh nilai sebesar 45,29% artinya Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,2916 > 1,6547$) maka tolak H_0 dan Terima H_a , artinya terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada PT Priskila Prima Makmur.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja*

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya maka penelitian Skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Priskila Prima Makmur” ini dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan proposal penelitian ini. Secara khusus rasa terimakasih tersebut penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M,Pd Selaku Rektor Utama Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., C.A, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Herdiyana, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully, SE., MM selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM, selaku Ketua Komisi yang telah memberikan bimbingan dan dorongan dalam penyusunan penelitian Skripsi ini.
6. Bapak Angka Priatna, SE., MM, selaku Anggota Komisi komisi yang telah memberikan bimbingan dan dorongan dalam penyusunan penelitian Skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Ekonomi Universitas Pakuan yang sudah memberikan ilmunya.
8. Bapak, Mamah, Kaka saya Annisha Qilmiyah Sari, Adik-adik saya Salsabila Nur Hidayah dan M. Daffi Artanabil terimakasih karena telah memberikan dukungan terbesar baik berupa moral dan material.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Capungs Crew, 7K, Arisan Sahabat dan Mochammad Irpan Kanani yang telah banyak sekali memberikan bantuan dan motivasi untuk penulisan penelitian ini.
10. Rekan-rekan Kelas GH Manajemen angkatan 2013 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan yang juga telah banyak membantu penulis dan berjuang bersama pada 4 tahun terakhir ini.

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

Bogor, Oktober 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2. Motivasi	12
2.2.1. Pengertian Motivasi	12
2.2.2. Bentuk-bentuk Motivasi.....	13
2.2.3. Teori-teori Motivasi	15
2.2.4. Indikator Motivasi	18
2.3. Produktivitas	20
2.3.1. Pengertian Produktivitas	20
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	21
2.3.3. Pengukuran Produktivitas	23
2.3.4. Indikator Produktivitas	24
2.4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja	25
2.5. Penelitian Sebelumnya	26
2.6. Kerangka Pemikiran	27
2.7. Konstelasi Penelitian	28
2.8. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	29
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	29
3.2.1. Objek Penelitian.....	29
3.2.2. Unit Analisis Penelitian	29
3.2.3. Lokasi Penelitian	29

3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	29
3.4.	Operasionalisasi Variabel	30
3.5.	Metode Sensus	31
3.5.1	Populasi Penelitian	31
3.6.	Metode Pengumpulan Data	31
3.7.	Metode Analisis Data	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	39
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3.	Struktur Organisasi	40
4.1.4.	Uraian Tugas	40
4.2.	Profil Responden	42
4.3.	Pembahasan	44
4.3.1.	Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Priskila Prima Makmur.....	44
4.3.2.	Produktivitas Kerja Karyawan PT Priskila Prima Makmur.....	58
4.3.3.	Hasil Uji Analisis Data	72
BAB V	KESIMPULAN	
5.1.	Kesimpulan	74
5.2.	Saran	74
	DAFTAR PUSTAKA	75
	LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Produksi PT Priskila Prima Makmur Tahun 2016	3
Tabel 2	Data Kehadiran PT Priskila Prima Makmur Tahun 2016	4
Tabel 3	Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 5	Bobot Nilai Jawaban Kuesioner pada Skala Likert	32
Tabel 6	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	33
Tabel 7	Data Produksi PT Priskila Prima Makmur Tahun 2016	34
Tabel 8	Data Kehadiran PT Priskila Prima Makmur Tahun 2016	37
Tabel 9	Data Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 10	Data Usia Responden	43
Tabel 11	Data Pendidikan Terakhir Responden	43
Tabel 12	Data Status Responden	44
Tabel 13	Pertanyaan kuesioner mengenai perusahaan telah memberikan upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	45
Tabel 14	Pertanyaan kuesioner mengenai seluruh karyawan telah mendapatkan insentif/bonus dari perusahaan	45
Tabel 15	Pertanyaan kuesioner mengenai perusahaan telah menyediakan fasilitas tempat kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar	46
Tabel 16	Pertanyaan kuesioner mengenai Perusahaan telah menentukan jam kerja karyawan sesuai dnegan standar operasonal	46
Tabel 17	Pertanyaan kuesioner mengenai Perusahaan telah memberikan jaminan sosial dan tenaga kerja kepada karyawan.....	47
Tabel 18	Pertanyaan kuesioner mengenai perusahaan telah memberikan tunjangan kesehatan dan dana pensiun kepada seluruh karyawan ...	48
Tabel 19	Pertanyaan kuesioner mengenai perusahaan telah memberikan asuransi kecelakaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja	48
Tabel 20	Pertanyaan kuesioner mengenai Saran pendukung dan peralatan kerja sesuai dengan K3	49
Tabel 21	Pertanyaan kuesioner mengenai sangat penting untuk bersosialisasi dengan rekan kerja	50
Tabel 22	Pertanyaan kuesioner mengenai sesama rekan kerja harus memiliki komunikasi yang baik	50
Tabel 23	Pertanyaan kuesioner mengenai seluruh karyawan diharapkan dapat bekerjasama dengan baik demi membangun situasi kerja yang kondusif.....	51
Tabel 24	Pertanyaan kuesioner mengenai sesama karyawan diharapkan dapat membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja	51
Tabel 25	Pertanyaan kuesioner mengenai karyawan telah mendapatkan kesempatan dilibatkan dalam pertemuan/rapat dalam pengambilan keputusan perusahaan	52
Tabel 26	Pertanyaan kuesioner mengenai atasan memberikan penghargaan/ pujian kepada karyawan yang berprestasi.....	53
Tabel 27	Pertanyaan kuesioner mengenai atasan memberikan pujian apabila karyawan menjalankan tugas dengan baik	53
Tabel 28	Pertanyaan kuesioner mengenai dalam melakukan setiap pekerjaan, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik	54

Tabel 29	Pertanyaan kuesioner mengenai karyawan harus menunjukkan kemampuannya dalam setiap pekerjaan	55
Tabel 30	Pertanyaan kuesioner mengenai dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak melakukan kesalahan	55
Tabel 31	Pertanyaan kuesioner mengenai karyawan sudah merasa puas dengan jabatan/posisi yang diterima saat ini	56
Tabel 32	Pertanyaan kuesioner mengenai perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan posisi/jabatan yang lebih tinggi.....	56
Tabel 33	Pertanyaan kuesioner mengenai produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	58
Tabel 34	Pertanyaan kuesioner mengenai adanya pengawasan dalam proses produksi untuk meningkatkan hasil kerja produk	59
Tabel 35	Pertanyaan kuesioner mengenai ketepatan dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan	59
Tabel 36	Pertanyaan kuesioner mengenai ketelitian dibutuhkan untuk menghindari produk yang gagal	60
Tabel 37	Pertanyaan kuesioner mengenai proses kerja sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.....	60
Tabel 38	Pertanyaan kuesioner mengenai proses kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.....	61
Tabel 39	Pertanyaan kuesioner mengenai proses kerja sesuai dengan kemampuan kerja karyawan jumlah produk yang dihasilkan selalu memenuhi target perusahaan	62
Tabel 40	Pertanyaan kuesioner mengenai produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan	62
Tabel 41	Pertanyaan kuesioner mengenai karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam bekerja	63
Tabel 42	Pertanyaan kuesioner mengenai efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja	63
Tabel 43	Pertanyaan kuesioner mengenai waktu yang cukup akan menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan	64
Tabel 44	Pertanyaan kuesioner mengenai karyawan diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaannya	64
Tabel 45	Pertanyaan kuesioner mengenai karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	65
Tabel 46	Pertanyaan kuesioner mengenai karyawan dituntut kreatif dalam bekerja	66
Tabel 47	Pertanyaan kuesioner mengenai karyawan diharapkan menghindari hal-hal yang dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja	66
Tabel 48	Pertanyaan kuesioner mengenai situasi dan kondisi lingkungan kerja sangat kondusif	67
Tabel 49	Pertanyaan kuesioner mengenai karyawan dituntut memenuhi kehadiran kerja yang telah ditetapkan	67
Tabel 50	Pertanyaan kuesioner mengenai jika absensi karyawan rendah maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja	68

Tabel 51	Pertanyaan kuesioner mengenai karyawan menggunakan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang telah diberikan	69
Tabel 52	Pertanyaan kuesioner mengenai adanya sanksi bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan	69
Tabel 53	Data Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	70
Tabel 54	Data Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja	71
Tabel 55	Analisis Koefisien Korelasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Grafik Laporan Produktivitas Kerja	3
Gambar 2	Grafik Laporan Ketidakhadiran Karyawan	4
Gambar 3	Bagan Hierarki Motivasi	16
Gambar 4	Konstelasi Penelitian	28
Gambar 5	Kurva Uji Hipotesis.....	38
Gambar 6	Bagan Struktur Organisasi Perusahaan	39
Gambar 7	Jenis Kelamin Responden	42
Gambar 8	Usia Responden.....	43
Gambar 9	Pendidikan Responden	43
Gambar 10	Status Responden	44
Gambar 11	Kurva Hasil Uji Hipotesis	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Riset Perusahaan	76
Lampiran 2	Lembar Perbaikan Komprehensif	77
Lampiran 3	Kuesioner Motivasi	78
Lampiran 4	Hasil Kuesioner Motivasi	78
Lampiran 5	Kuesioner Produktivitas	85
Lampiran 6	Hasil Kuesioner Produktivitas	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan dunia yang semakin global, perusahaan dituntut untuk mengelola usahanya dengan baik sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan membutuhkan sumber daya dalam menjalankan dan mengelola usahanya, salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting yaitu sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karena sumber daya manusia menjadi salah satu perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu berhati-hati dalam mengatur dan mengarahkan karyawannya. Karena mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan dan latar belakang yang berbeda. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Karyawan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam bentuk komitmen, kemampuan, dan loyalitas. Agar aktivitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh adanya karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, Malayu Hasibuan (2008:14). Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Tenaga kerja yang berkualitas dan terampil sangat diperlukan bagi peningkatan produktivitas perusahaan. Kenyataan yang demikian itu dibutuhkan perusahaan dalam menjawab berbagai tantangan ke depan. Tenaga kerja yang berkualitas penting sekali keberadaannya dalam menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif, sehingga tercipta hasil kerja yang efektif dan efisien, yang berakhir pada tingginya pencapaian tingkat produktivitas. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pasti memiliki suatu faktor yang mendorong. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan didalam kegiatan suatu perusahaan. Faktor pendorong dari seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Guna lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih tinggi, maka harus melalui kerjasama yang baik dan karyawan harus mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karena jika karyawan diperlakukan secara baik oleh

atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam hal ini seringkali terjadi di kalangan perusahaan di Indonesia, dimana semakin banyak terjadinya turnover karyawan atau keluar masuknya karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya karyawan yang kurang mendapatkan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan perwujudan diri. Dan tentu saja hal ini dapat mengganggu produktivitas perusahaan. Dimana semakin tinggi loyalitas yang di berikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kerja karyawan dalam memenuhi tingkat produksi yang akan dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat. Tjutju Yunarsi (2016:156), Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik, manajemen perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik dan mendaya gunakannya secara optimal. Perusahaan juga harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing dengan meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawannya.

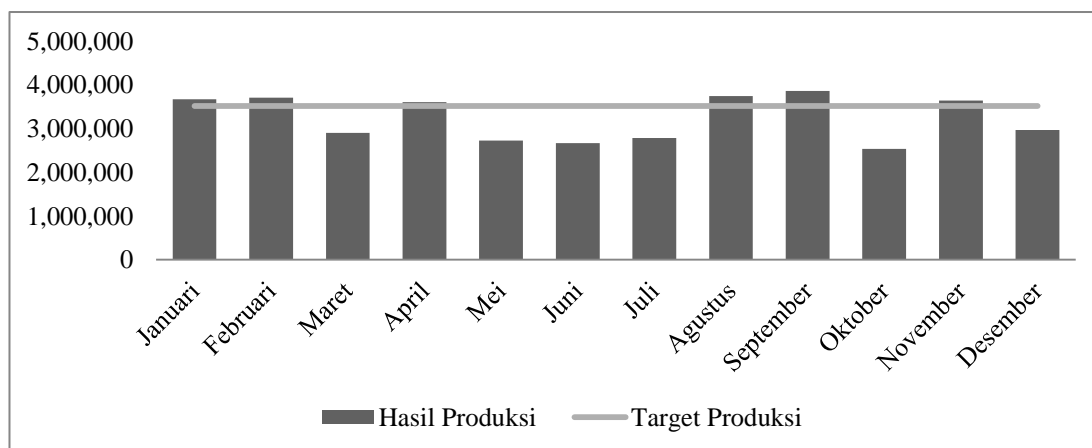
PT Priskila Prima Makmur yang berlokasi di Jalan Sejahtera No. 8 Leuwintug, Citeureup, Bogor. PT Priskila Prima Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Perfume Manufacture/Exporter* dengan merk yang sudah terkenal yaitu: Bellagio, Casablanka, Regazza dan memiliki banyak cabang yang tersebar diseluruh Indonesia.

Menurut Bambang Kusriyanto (2009:9-10) yang menjelaskan teori tentang hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja bahwa dengan adanya pemberian motivasi yang efektif diharapkan perilaku SDM yang mengacu untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja bisa dibentuk. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan produktivitas SDM. Namun realita yang terjadi pada PT Priskila Prima Makmur yang sudah memberikan motivasi kepada karyawannya tetapi tingkat produktivitas karyawan rendah dapat dilihat dari data produksi yang seringkali tidak mencapai target produksi perusahaan dalam kurun waktu satu tahun pada tahun 2016. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk kebutuhan fisik dan kebutuhan akan perwujudan diri. Dimana karyawan diwajibkan lembur satu kali dalam seminggu namun karyawan tidak mendapatkan bonus atau insentif dengan dalih dari perusahaan yaitu meminta loyalitas dari karyawan dan karyawan tidak diberikan jenjang karier oleh perusahaan sehingga membuat karyawan tidak maju dan berkembang dalam berkarier. Berikut adalah data produksi *all variant* dan data ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016.

Tabel 1
Produksi Produk *All Variant* (Per Bulan)
PT Priskila Prima Makmur
Tahun 2016

Bulan	Parfum/ IDT	Airosol/DO Pomade	Roll On	Body Mist	Total Produksi	Target Produksi	Target Yang Tidak Tercapai
Januari	970.979	880.790	920.785	896.956	3.669.510	3.520.000	-
Februari	968.249	925.831	920.735	895.710	3.710.525	3.520.000	-
Maret	722.528	710.354	820.856	651.893	2.905.631	3.520.000	614.369
April	890.365	880.705	891.890	945.005	3.607.965	3.520.000	-
Mei	575.018	721.945	651.920	780.567	2.729.450	3.520.000	790.550
Juni	629.977	620.580	657.943	762.065	2.670.565	3.520.000	849.435
Juli	882.923	709.310	581.056	610.835	2.784.124	3.520.000	735.876
Agustus	949.511	998.856	902.564	894.784	3.745.715	3.520.000	-
September	950.481	978.910	950.855	985.610	3.865.856	3.520.000	-
Oktober	649.426	704.831	610.873	570.653	2.535.783	3.520.000	984.217
November	886.574	975.802	895.834	887.654	3.645.864	3.520.000	-
Desember	885.756	690.410	713.724	680.890	2.970.780	3.520.000	549.220
Total	9.961.787	9.798.324	9.519.035	9.562.622	38.841.768	42.240.000	4.523.667

Sumber : PT Priskila Prima Makmur



Sumber: PT Priskila Prima Makmur

Gambar 1
Grafik Laporan Produktivitas Kerja
PT Priskila Prima Makmur Tahun 2016.

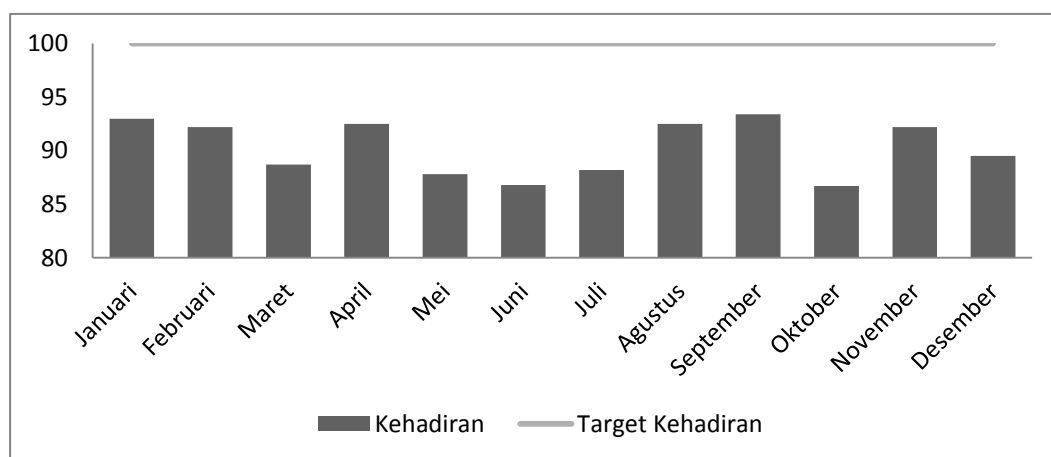
Dari tabel tersebut terlihat adanya fluktuasi pada hasil produktivitas kerja dari setiap bulannya, yang dapat dilihat dari bulan Januari tahun 2016 sampai Desember 2016 yang terjadi pada bulan Maret, Mei, Juni, Juli, Oktober dan Desember. Namun,

penurunan produksi yang tajam terjadi pada bulan Oktober yaitu sebesar 2.535.783 jauh dari target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 3.520.000 dengan kekurangan 984.217 dari target produksi.

Tabel 2
Data Ketidakhadiran Karyawan (Per Bulan)
PT Priskila Prima Makmur
Tahun 2016

Data Ketidakhadiran Karyawan								
Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan Ketidakhadiran				Jumlah Ketidakhadiran	Persentase (%)
			Sakit	Cuti	Alpha	Izin		
Januari	256	22	-	5	8	5	18	7,03
Februari	256	22	6	6	2	6	20	7,8
Maret	256	22	8	6	7	8	29	11,3
April	255	22	6	7	4	2	19	7,5
Mei	255	22	11	8	4	8	31	12,2
Juni	250	22	9	9	5	10	33	13,2
Juli	254	17	6	9	8	7	30	11,8
Agustus	255	22	-	4	3	12	19	7,5
September	256	22	4	3	4	6	17	6,6
Oktober	256	22	10	7	8	9	34	13,3
November	256	22	7	7	-	6	20	7,8
Desember	256	22	11	5	7	4	27	10,5
Jumlah		264	78	76	60	83	297	

Sumber: PT Priskila Prima Makmur



Sumber: PT Priskila Prima Makmur

Gambar 2
Grafik Laporan Ketidakhadiran Karyawan
PT Priskila Prima Makmur Tahun 2016.

Dari data diatas dapat dilihat terjadinya peningkatan absensi karyawan yang juga terjadi pada bulan Maret, Mei, Juni, Juli, Oktober dan Desember. Hal ini

berhubungan dengan tingkat produksi yang semakin rendah, sebab rendahnya tingkat absensi karyawan mempengaruhi tingkat produksi. Permasalahan ini terjadi sama halnya pada tingkat produktivitas yang menurun pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa perusahaan masih kurang optimal dalam memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan sehingga menimbulkan masalah bagi perusahaan itu sendiri dengan tidak tercapainya jumlah target produksi pada setiap bulannya. Pencapaian target produksi ini sebenarnya dapat ditingkatkan jika perusahaan mampu memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung lebih produktif daripada karyawan yang tidak termotivasi. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Apabila perusahaan tidak dapat memotivasi karyawannya maka tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu memberikan motivasi kerja yang baik guna menyadari betapa pentingnya motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berimbas pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan hal tersebut, berdasarkan pertimbangan diatas penulis memberikan judul : **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Priskila Prima Makmur”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, bahwa motivasi kerja pada PT Priskila Prima Makmur masih kurang maksimal. Dapat dikatakan kurang maksimal karena terjadinya fluktuasi pada tingkat produksi yang dapat dilihat pada bulan Maret, Mei, Juni, Juli, Oktober dan Desember yang mengalami penurunan tingkat produksi. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan motivasi untuk para karyawan. Karena hal ini sangat berkaitan dengan adanya target perusahaan yang harus dicapai dengan meningkatkan kerja karyawan melalui motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tentu akan berimbas pada pencapaian tujuan perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dapat dirumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pada PT Priskila Prima Makmur?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Priskila Prima Makmur?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Priskila Prima Makmur?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Priskila Prima Makmur. Penelitian ini sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan menghasilkan informasi yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Priskila Prima Makmur.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT Priskila Prima Makmur.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT Priskila Prima Makmur.
3. Untuk mengetahui hubungan pelaksanaan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan terhadap PT Priskila Prima Makmur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai salah satu alat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan si pembaca, dapat menambah wawasan, terlebih mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dilakukannya penelitian lanjutan sehingga dapat dihasilkan rekomendasi yang lebih baik dalam hal penerapan motivasi di perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. berikut menurut beberapa ahli antara lain:

Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and ctivities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society (Dowling, Smart dan Huber dalam Tjutju Yuniarsih, 2016:2).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Flippo dalam Yani, 2012:2).

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan (Gary Dessler, 2010:4).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Edy Sutrisno, 2012:7).

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengolahan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek seperti pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tjutju Yuniarsih (2016:7) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. **Perencanaan Tenaga Kerja**
Perencanaan tenaga kerja merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia. Dengan perencanaan tenaga kerja dimaksudkan ada upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi ini.
2. **Pengembangan Tenaga Kerja**
Pengembangan tenaga kerja merupakan sesuatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik karyawan baru.
3. **Penilaian Prestasi Kerja**
Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang. Hal ini berdampak pada pemberian kompensasi.
4. **Pemberian Kompensasi**
Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finansial. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.
5. **Memeliharaan Tenaga Kerja**
Di dalam pemeliharaan tenaga kerja ada pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.
6. **Pemberhentian**
Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer sumber daya manusia karena telah diatur oleh undang-undang dan mengikat bagi perusahaan maupun karyawan.

Menurut Harris dalam Tjuju Yuniarsih (2016:6), menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup:

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

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2008:21), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. **Perencanaan**
Perencanaan sumber daya manusia perencanaan tenaga kerja efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. **Pengarahan**
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. **Pengendalian**
Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan**
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa yang akan datang.

7. **Kompensasi**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama 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 yang terpenting kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. **Pemberhentian**
Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab yang lainnya.

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

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2012:8), adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki perkerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki

pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasi dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan imolikais sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Simamora dalam Indah Puji Hartantik (2014:20) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan atas empat tujuan, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial
Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negative dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan. Dan paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Tujuan Fungsional
Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber

daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:6) tujuan utama dari Manajemen fungsi sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Guna mencapai tujuan tersebut maka suatu departemen manajemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara pegawai.

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

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Untuk lebih jelasnya mengenai definisi tentang motivasi, berikut menurut beberapa ahli antara lain:

Wayne F. Cascio dalam Husein Umar (2008:37) yang mendefinisikan motivasi sebagai “*a force that results from an individual’s desire to satisfy their needs (e.g hunger, thirst and social approval)*”.

Menurut Mathis & Jackson dalam Wilson Bangun (2012:312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk melakukan suatu

hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Menurut Hadari Nawawi (2008:351) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung sadar.

Menurut Wiliam Stanton dalam Mangkunegara (2009:93) mengemukakan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Menurut Wilson Bangun (2012:312) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan secara sadar.

Menurut Malayu Hasibuan (2008:163) bahwa motivasi sub variable yaitu:

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2. Harapan (*expectacy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
3. Insentif, yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja akan meningkat, karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Pengertian motivasi menurut para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (pekerjaan), oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.2.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut Irham Fahmi (2016:100) yang terbagi menjadi dua bentuk dasar, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi ekstrinsik
Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.
2. Motivasi intrinsik
Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian

mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Sedangkan menurut Siswanto (2014:124) bentuk-bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Rasa takut kehilangan pekerjaan dan sumber uang merupakan stimulus kerja yang sangat efektif kar

ena uang sungguh-sungguh diperlukan bagi kelangsungan hidup. Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para karyawan memiliki dua perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi karyawan pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif, dari sudut pandang perusahaan, dan cenderung terbatas hanya pada karyawan yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat *standar kehidupan yang layak* dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang sebagai tidak seimbang.

2. Pengarahan dan pengendalian

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

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan/*decision making* yang memengaruhi pekerjaan mereka), serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

4. Kebijakan

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

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. Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi Ekstrinsik

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.

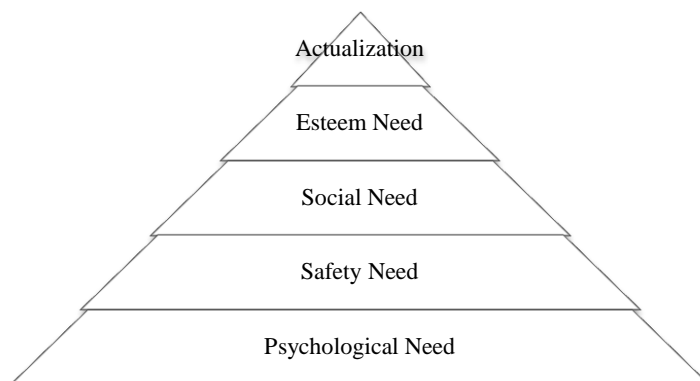
Dari uraian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari diri karyawan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul dari faktor-faktor luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan kerja, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan kepercayaan, dan lain-lain.

2.2.3 Teori-Teori Motivasi

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

1. Teori /Hierarki Kebutuhan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow yang terdapat dalam Sjafrri Mangkuprawita (2007:318). Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima angkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi.



Gambar 3
Bagan Hierarki Motivasi.

Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kebutuhan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain, kebutuhan makan.

- a. Minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu keutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.
- c. Kebutuhan Sosial, kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan Harga Diri, kebutuhan harga diri menyangkut faktor pengamatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat sebelumnya.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori Clayton Alderfer

Menurut Clayton Alderfer dalam Sondang Siagian (2011:289) akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:

E = *Existence*,
 R = *Relatedness*, dan
 G = *Growth*.

Secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hirarki pertama dan kedua dalam teori Maslow, “*Relatedness*” senada dengan hirarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna yang sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah dipuaskan;
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam Sondang Siagian (2011:290) teori dua faktor Herzberg yang dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu motivasional dan faktor higien atau “pemeliharaan.” Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intristik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higien atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan pekerjaannya.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor

higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

4. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi.

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus-menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengkaitkan imbalan dengan prestasi kerja seorang karyawan.

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

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

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

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

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

2.2.4 Indikator Motivasi

Berikut adalah indikator motivasi kerja:

Adapun menurut Maslow yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2008:105) mengatakan bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

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

A.M Sardiman (2011:114) menyatakan bahwa indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik terdiri dari indikator:
 - a. Senang menjalankan tugas
 - b. Menunjukkan minat kerja.
 - c. Bersemangat dan bergaira dalam bekerja
 - d. Merasakan pentingnya bekerja.
 - e. Ulet dan tekun dalam menghadapi masalah kerja.
2. Motivasi ekstrinsik terdiri dari indikator:
 - a. Ganjaran (*award*) dan Hadiah (*reward*)
 - b. Hukuman (*punishment*)
 - c. Persaingan dengan teman/lingkungan (*competition*)

Menurut Mc Clelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:103) indikator-indikator motivasi yaitu:

1. Motif
Motif adalah suatu penggerak keinginan dan daya penggerak kamauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan didalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu
2. Harapan
Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini akan menghantar ke suatu

penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

3. Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan *Edwin Locke* (Mangkunegara, 2009:74) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu tercapai produktivitas kerja maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik dengan indikator a) Kebutuhan fisik, b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, c) Kebutuhan sosial, d) Kebutuhan akan penghargaan, dan e) Kebutuhan perwujudan diri.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris *product; result, out come* yang berkembang menjadi *produktiv* yang berarti menghasilkan. Dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan yang dimaksud adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu melalui proses tertentu. Agar lebih jelasnya tentang pengertian produktivitas, ada beberapa pakar ahli yang mendefinisikan pengertian produktivitas, diantaranya:

Menurut Sjafriz Mangkuprawira produktivitas adalah rasio *output* dan *input* suatu produksi dalam periode tertentu (2007:102).

Menurut Husein Umar produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*) (2008:9).

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

Menurut Edy Sutrisno (2012:99), “Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”.

Menurut Greebeg dalam Muchdarsyah Sinungan (2008:12), “mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”.

Menurut Fischer, Scgoenfeldt, dan Shaw, yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (2008:22) menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja buka sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya.

Adapun pendapat lain tentang pengertian produktivitas, menurut Robbins dalam buku Wilson Bangun (2012:23) bahwa: “*Productivity is performance measure that includes effectiveness and efficiency*”.

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

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dewasa ini, masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua intitusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya: terjadinya pemborosan sumberdaya (*inefisiensi*) dan ketidakcapaian target, baik secara kelompok maupun individual.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut Ravianto dalam Tjuju Yuniarsih (2016:158) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Menurut Tjuju Yuniarsih (2016:159) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Faktor Internal
 - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi intitusional.
 - b. Struktur dan desain pekerjaan.
 - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
 - d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
 - e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi.

- f. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/ atau rekan kerja.
 - g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
 - h. Lingkungan kerja yang ergonomis.
 - i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan yang dikuasai.
 - j. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.
2. Faktor Eksternal
- a. Peraturan, kebijakan pemerintah, situasi politis.
 - b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
 - c. Kultur dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi.
 - d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.
 - e. Tingkat persaingan.
 - f. Dampak globalisasi.

Menurut Simanjuntak yang dikutip Edy Sutrisno (2012:103), faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapai karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, pelatihan kerja diperukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktvitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi baik pula dengan proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas.

Adapun menurut Tiffin dan Cormick dalam Edy Sutrisno (2012:103), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

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

Dari berbagai faktor produktivitas tersebut, maka dapat diperjelas bahwa tiap-tiap faktor saling mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana faktor satu dapat mempengaruhi faktor lainnya. Baik dari faktor individu ataupun faktor eksternal. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja seorang karyawan akan semakin tinggi pula.

2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variable, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Paul Mali dalam Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2016:162) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber yang dialokasikan.

Produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara *output* dengan *input*. Menurut Gaspers dalam Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2016:162) pengukuran produktivitas dalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output} = \text{Performance} = \text{Efektivitas}}{\text{Input} = \text{Alokasi Sumber} = \text{Efisiensi}}$$

Efektivitas berkaitan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran hasil yang dicapai lebih rendah dari target.

Sehingga produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menampilkan kemampuan profesionalnya secara berkesinambungan, sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian pengukuran produktivitas kerja karyawan selain berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari sisi kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

2.3.4 Indikator Produktivitas

Adapun indikator produktivitas kerja yaitu:

Menurut Sondang P. Siagian (2011:30) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator produktivitas, yaitu:

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

Menurut Agus Dharma (2012:276) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

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

mempraktekan pada tugas-tugasnya yang diberikan orang pada tepat waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien.

4. Semangat Kerja

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

5. Disiplin Kerja

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

Seperti dijelaskan Simamora (2009:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu

Berdasarkan Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan produktivitas kerja adalah suatu imbalan dari hasil kerja dalam hubungannya dengan sumber daya yang digunakan dengan indikator a) kualitas pekerjaan, b) kuantitas pekerjaan, c) ketepatan waktu d) semangat kerja dan e) disiplin kerja.

2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Berikut adalah teori-teori pendukung mengenai hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan yang dapat menjadi dasar penelitian.

- (1). Bambang Kusriyanto (2005:9-10) menegaskan bahwa terdapat lima bidang peluang dalam fungsi tradisional administrasi personalia yang relevansinya paling langsung dalam meningkatkan produktivitas, yaitu:
 - a. Seleksi
 - b. Pengendalian tenaga kerja
 - c. Penyempurnaan stuktur organsasi
 - d. Pengembangan sumber daya manusia
 - e. Memelihara serta meningkatkan motivasi kerja

Dengan adanya pemberian motivasi yang efektif diharapkan perilaku SDM yang mengacu pada meningkatkan produktivitas tenaga kerja bisa dibentuk. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap emmpunyai kaitan dengan peningkatan produktivitas SDM melalui peningkatan kinerja karyawan.

- (2). Larsen dan Mitchell dalam Sedarmayanti (2009:65) mengusulkan beberapa teori, antara lain pendekatan kontigensi (*contegency approach*) yang merupakan gabungan dari berbagai pendekatan lain. Intinya adalah kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Motivasi sebagai pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Perbuatan atau tindakan termasuk dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, menambah keahlian, sumbang saran dan lain-lain. Yang menjadi pendorong dalam hal ini adalah bermacam-macam faktor, diantaranya adalah faktor ingin lebih terpendang antara rekan sekerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Tabel 3
Penelitaian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Muhamad Ruyani (2016)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Azka Syahrani	Motivasi (X) Produktivitas (Y)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan $T_{hitung}=4,1735$ dimana $T_{tabel}=1,697$ hal ini menunjukkan bahwa H_a , tolak H_o artinya terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.
2.	Marini (2017)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di RM Bakso PMI Indraprasta Bogor	Motivasi (X) Produktivitas (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan nyata motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan RM Bakso PMI Indraprasta Bogor. Hasil ini memperlihatkan pula bahwa koefisien determinasi sebesar 48,7% yang berarti variable motivasi kerja memilki peranan sebesar 48,7% terhadap produktivitas kerja.
3.	Mita Maulidiana (2010)	Hubungan Motivasi Kerja Deggann Produktivitas Kerja Karyawa Tetap Bagian	Motivasi (X) Produktivitas (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis ditemukan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil

		Produksi PT. Susu Sehat Alami Mangli Jember.		perhitungan sebesar 0,703 masuk dalam kategori hubungan kuat. Tingkat signifikansi antara kedua variabel diketahui dari perhitungan uji T_{hitung} dari kedua variabel tersebut sebesar 5,678 kemudian dibandingkan dengan menggunakan t_{tabel} dengan kesalahan $\alpha = 5\%$ ($\rho=0,05$) uji 2 pihak dengan $df=N-2$ dan taraf kepercayaan 95% diperoleh nilai sebesar 1,69. Perhitungan tersebut menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,678 > 1,69$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima.
--	--	--	--	--

2.6 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tidak mau bekerja dengan giat. Agar karyawan dapat bekerja lebih giat maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal menurut Malayu Hasibuan (2008:14). Sehingga dengan motivasi yang cukup dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun menurut Malayu Hasibuan (2008:105) ada lima indikator motivasi kerja, antara lain

- a) Kebutuhan fisik,
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan,
- c) Kebutuhan sosial,
- d) Kebutuhan akan penghargaan, dan
- e) Kebutuhan perwujudan diri.

Motivasi kerja erat hubungannya dengan produktivitas kerja, dan pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda, ada motivasi kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah, bila motivasi kerja karyawan tinggi maka akan mengacu pada produktivitas yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja menurut Tjutju

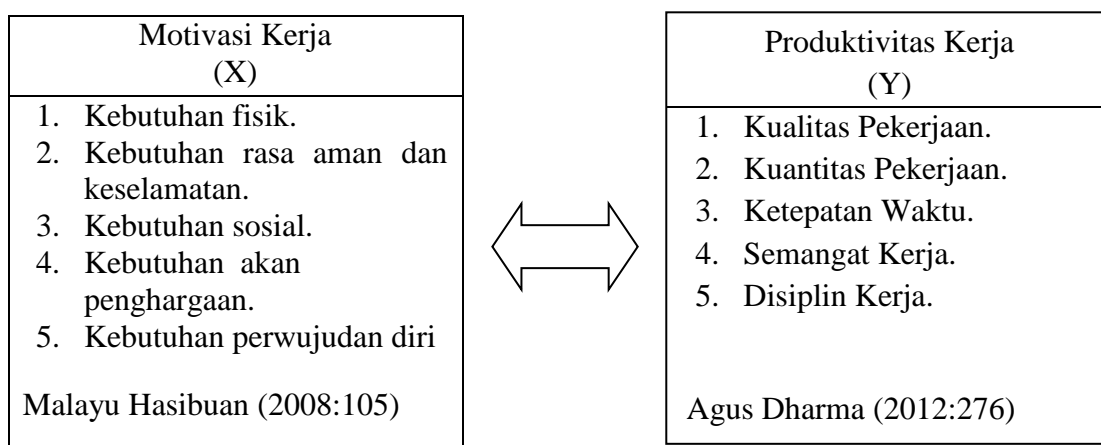
Yuniarsih (2016:156). Adapun indikator dari produktivitas kerja menurut Agus Dharma (2012:276) yaitu:

- a) Kualitas pekerjaan,
- b) Kuantitas pekerjaan,
- c) Ketepatan waktu
- d) Semangat kerja
- e) Disiplin kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari sebelumnya, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2.7 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran diatas, penulis membuat konstelasi penelitian untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun konstelasi penelitian yang penulis buat adalah sebagai berikut:



Gambar 4
Konstelasi Penelitian.

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja pada PT Priskila Prima Makmur cukup baik.
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT Priskila Prima Makmur cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan Produktivitas kerja karyawan pada PT Priskila Prima Makmur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kolerasional dengan variabel x motivasi kerja dan variabel y produktivitas kerja karyawan karena data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data primer dan sekunder yakni berupa wawancara, kuesioner, dan survei.

3.2 Objek, Unit dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja sebagai variabel independen (X), dengan indikator antara lain: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan perwujudan diri. Dan Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen (Y), dengan indikator antara lain: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaa, ketepatan waktu, semangat kerja dan disiplin kerja.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang diteliti adalah karyawan bagian produksi PT Priskila Prima Makmur yang berjumlah 154 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Priskilla Prima Makmur yang berlokasi di Jalan Sejahtera No. 8, Leuwikutug, Citeureup, Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan penelitian sebagai berikut:

1. Data kualitatif; melalui Observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah karyawan PT Priskila Prima Makmur.
2. Data kuantitatif; melalui Data produksi dan data ketidakhadiran karyawan PT Priskila Prima Makmur.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer; Hasil observasi, wawancara, dan kuesiner yang telah disebarkan kepada sejumlah karyawan pada PT Priskila Prima Makmur.
2. Data sekunder; Data produksi dan data ketidakhadiran karyawan PT Priskila Prima Makmur.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada
PT Priskila Prima Makmur

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi (X)	1. Kebutuhan fisik.	Tingkat kesesuaian terhadap: 1. Pemberian gaji. 2. Pemberian insentif/bonus. 3. Fasilitas tempat kerja. 4. Jam kerja.	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.	Tingkat kesesuaian terhadap: 1. Jaminan sosial dan tenaga kerja. 2. Tunjangan kesehatan dan dana pensiun. 3. Asuransi kecelakaan. 4. Perlengkapan keselamatan kerja.	Ordinal
	3. Kebutuhan sosial.	Tingkat kesesuaian terhadap: 1. Kebutuhan bersosialisasi. 2. Rekan kerja. 3. Afiliasi. 4. Interaksi.	Ordinal
	4. Kebutuhan akan penghargaan.	Tingkat kesesuaian terhadap: 1. Kebutuhan akan penghargaan diri. 2. Pengakuan akan prestasi. 3. Pengakuan akan hasil kerja. 4. Kepuasan akan pekerjaan.	Ordinal
	5. Kebutuhan perwujudan diri.	Tingkat kesesuaian terhadap: 1. Kemampuan. 2. Keterampilan potensial optimal. 3. Kepuasan diri sendiri.. 4. Jenjang karier	Ordinal
Produktivitas (Y)	1. Kualitas pekerjaan.	Tingkat kesesuaian terhadap: 1. Mutu hasil kerja. 2. Meningkatkan kualitas kerja. 3. Ketepatan hasil kerja. 4. Ketelitian hasil kerja.	Ordinal
	2. Kuantitas pekerjaan	Tingkat kesesuaian terhadap: 1. Kuantitas kerja sesuai kemampuan 2. Kuantitas kerja sesuai dengan standar perusahaan 3. Jumlah hasil kerja. 4. Hasil kerja yang memenuhi standar	Ordinal
	3. Ketepatan waktu.	Tingkat kesesuaian terhadap: 1. Efektivitas waktu.	Ordinal

		2. Hasil kerja yang dihasilkan. 3. Waktu yang ditentukan. 4. Prioritas dalam melaksanakan pekerjaan.	
	4. Semangat kerja.	Tingkat kesesuaian terhadap: 1. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan. 2. Kreativitas dalam bekerja. 3. Kejenuhan dalam bekerja. 4. Lingkungan tempat kerja.	Ordinal
	5. Disiplin kerja.	Tingkat kesesuaian terhadap: 1. Kehadiran kerja. 2. Absensi karyawan. 3. Penggunaan waktu istirahat. 4. Sanksi karyawan.	Ordinal

3.5 Metode Sensus

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:117) yang mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Priskila Prima Makmur yang berjumlah 154 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam mengumpulkan data yang relevan untuk menunjang dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner.

- a. Wawancara dilakukan dengan dalam tanya jawab dengan pihak terkait didalam perusahaan tersebut untuk memperoleh data hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Priskila Prima Makmur.
- b. Kuesioner ini akan langsung diberikan kepada karyawan PT Priskila Prima Makmur untuk kemudian hasil jawaban responden dari kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variable penelitian yaitu motivasi (X) dan produktivitas (Y). Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai penilaian dari sangat positif sampai negatif, dalam hal ini pilihan jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 5
Bobot Nilai Jawaban Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2012 : 133)

Total dalam pengumpulan jawaban kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Untuk dapat mengetahuinya dapat digunakan rumus:

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

(Istijanto, 2010:88)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang digunakan oleh penulis melalui sumber data yang tersedia dan berkaitan dengan materi-materi dalam penelitian ini, bukan data yang diperoleh langsung oleh penulis. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan, data-data internal dan dokumentasi.

- a. Penelitian kepustakaan (*Library research*), yang merupakan suatu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara membaca literatur-literatur dan sumber-sumber kepustakaan, sehingga dapat digunakan sebagai landasan teoritis dalam menganalisis data-data yang diperoleh penulis dalam penelitian.
- b. Data internal bersifat intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan, untuk melakukan penelitian ini penulis menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan.
- c. Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mencatat, mengutip dan melampirkan data baik berupa dokumen perusahaan, teori-teori pendukung dan hal lain yang mendukung.

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat Zdata. Kesimpulan oleh karena itu tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu:

1. Validitas (*Validity*)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas

rendah. Untuk menguji validitas alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan menggunakan rumus Person Product Moment:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[\frac{1}{n} \sum X^2 - \left(\frac{\sum X}{n} \right)^2 \right] \left[\frac{1}{n} \sum Y^2 - \left(\frac{\sum Y}{n} \right)^2 \right]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas intern yang dicari

n = Jumlah responden

x = Total skor dari masing-masing butir pertanyaan

y = Total skor dari semua butir pertanyaan

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X (Motivasi Kerja)

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y (Produktivitas Kerja)

(Sugiyono, 2013:248)

Dalam instrumen penelitian, dilakukan dengan cara memasukan butir-butir hasil jawaban responden untuk masing-masing variabel kedalam perhitungan correlations dalam program SPSS. Bila probabilitas hasil korelasi kurang dari 0,05 (5%), maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya bila probabilitas hasil korelasi lebih dari 0,05 (5%) dinyatakan tidak valid.

a. Variable Motivasi Kerja

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

No	Nomor	Rxy	Rtabel 0,1572	Keterangan
1	Kebutuhan Fisik	0,411	0,1572	Valid
2	2	0,266	0,1572	Valid
3	3	0,378	0,1572	Valid
4	4	0,282	0,1572	Valid
5	Kebutuhan Rasa Aman	0,477	0,1572	Valid
6	2	0,169	0,1572	Valid
7	3	0,255	0,1572	Valid
8	4	0,323	0,1572	Valid
9	Kebutuhan Sosial	0,246	0,1572	Valid
10	2	0,223	0,1572	Valid
11	3	0,473	0,1572	Valid
12	4	0,358	0,1572	Valid
13	Kebutuhan Akan Penghargaan	0,311	0,1572	Valid
14	2	0,449	0,1572	Valid
15	3	0,261	0,1572	Valid

16	4	0,316	0,1572	Valid
17	Kebutuhan Perwujudan Diri	0,361	0,1572	Valid
18	2	0,193	0,1572	Valid
19	3	0,306	0,1572	Valid
20	4	0,373	0,1572	Valid

Pertanyaan kuesioner variabel Motivasi Kerja sebanyak 20 butir. Dari 20 butir pertanyaan, 20 dinyatakan valid. Kriteria valid jika r_{hitung} 0,1572 dengan responden 156 orang.

b. Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja

No	Nomor	Rxy	Rtabel 0,1572	Keterangan
1	Kualitas Pekerjaan	0,488	0,1572	Valid
2	2	0,175	0,1572	Valid
3	4	0,375	0,1572	Valid
4	Kuantitas Pekerjaan	0,690	0,1572	Valid
5	2	0,541	0,1572	Valid
6	3	0,460	0,1572	Valid
7	4	0,490	0,1572	Valid
8	Ketepatan Waktu	0,311	0,1572	Valid
9	2	0,580	0,1572	Valid
10	3	0,296	0,1572	Valid
11	4	0,337	0,1572	Valid
12	Semangat Kerja	0,379	0,1572	Valid
13	2	0,357	0,1572	Valid
14	3	0,464	0,1572	Valid
15	4	0,257	0,1572	Valid
16	Disiplin Kerja	0,677	0,1572	Valid
17	2	0,497	0,1572	Valid
18	3	0,177	0,1572	Valid
19	4	0,522	0,1572	Valid

Pertanyaan kuesioner variabel Produktivitas Kerja karyawan sebanyak 20 butir. Dari 20 butir pertanyaan, 19 dinyatakan valid. Kriteria valid jika r_{hitung} 0,1572 dengan responden 156 orang.

2. Realibilitas (*Reliability*)

Reliabilitas adalah suatu pengujian yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner). Reliabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu

hasil Pengukuran relatif konsisten, pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Menguji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus :

Alpha Cronbach

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum si^2$ = Mean Kuadrat kesalahan

s_t^2 = Varians total

(Harbani Pasolong, 2012:178)

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Serkan yang dikutip Priyanto (2016:60) untuk menentukan instrumen (alat ukur) reliabel atau tidak, bisa digunakan batasan tertentu sebagai tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika alpha:

1. 0,8 -1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-7,9 = Reliabilitas diterima
3. < 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Adapun hasil pengujian reliabilitas instrumen pertanyaan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	156	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	156	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	21

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan data output reliability statistik diatas, dapat diketahui bahwa croanbach alpha untuk keseluruhan item pertanyaan variabel Motivasi kerja sebesar 0,658 yang berarti reliabilitas item pertanyaan diterima.

b. Produktivitas Kerja

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Produktivitas Kerja

		N	%
Cases	Valid	156	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	156	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	20

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan data output reliability statistik diatas, dapat diketahui bahwa croanbach alpha untuk keseluruhan item pertanyaan variabel Motivasi kerja sebesar 0,711 yang berarti reliabilitas item pertanyaan diterima.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang penulis gunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, dan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel (X) Motivasi terhadap variabel (Y) Produktivitas.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013:251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 8
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Siregar (2013:251)

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy \cdot (\sum x \sum y)}{n(\sum x^2) - \sum x^2 \cdot n(\sum y^2) - \sum y^2}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum x$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum y$ = Total jumlah dari variabel Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

$\sum y^2$ = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

n = Jumlah responden

Siregar (2013:251)

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Adalah setelah (r) diketahui, maka untuk melihat seberapa besar kontribusi Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan maka dapat menggunakan koefisien determinasi.

Untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

KD : *Coefecient determination* (Presentase variable X atau independent terhadap dependen variable).

r : Koefesien korelasi, menunjukkan tingkat keratan Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan.

(Sugiyono, 2010:348)

3. Uji Hipotesis Koefesien Korelasi

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena uji hipotesis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- t_h = t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 r^2 = Koefisien determinasi
 n = Jumlah sampel

(Sugiyono, 2013:241)

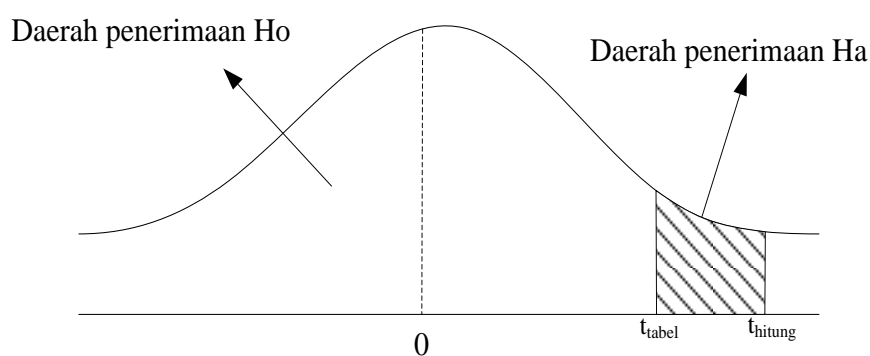
Berdasarkan hasil hipotesis statistik diatas, selanjutnya untuk memperoleh nilai t_{hitung} maka digunakan program SPSS. Dimana rumusan hipotesis sebagai berikut :

- $H_0 : r < 0$, Artinya tidak ada hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Produktivitas kerja karyawan.
- $H_a : r > 0$, Artinya ada hubungan yang positif antara Motivasi kerja dengan Produktivitas kerja karyawan.

Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut ;

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

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 5
Kurva Uji Hipotesis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Priskila Prima Makmur

PT Priskila Prima Makmur adalah perusahaan kosmetik Indonesia yang didirikan pada tahun 1980 oleh Liong Juen Fat. Perusahaan ini memproduksi produk parfum, deodoran, dan produk perawatan diri lainnya, termasuk merek Casablanca, Bellagio, dan Regazza. Perusahaan ini berkantor pusat di Kapuk Muara, Jakarta dan memiliki banyak cabang yang tersebar diseluruh Indonesia. Namun objek penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah salah satu cabang perusahaan yang berlokasi di Jalan Sejahtera No. 8, Citeureup, Bogor. Awal mula usaha ini didirikan oleh Liong Juen Fat sebagai industri rumahan yang memproduksi wewangian, dengan toko pertama dibuka didaerah Pasar Pagi Jakarta. Bisnis ini dimulai dengan produk parfum Casablanca, yang kemudian diikuti oleh merek-merek lainnya seperti Camellia dan Marie Jose. Setelah bisnis semakin berkembang, perusahaan memindahkan operasinya ke kawasan industri di Kapuk Muara, Jakarta. Pada tahun 2003, Priskila Prima Makmur meluncurkan produk deodoran, pada tahun 2004, perusahaan membuka kantor cabang dibeberapa kota besar di Indonesia seperti Medan, Bandung dan Surabaya. Semua produk yang ditawarkan disajikan dengan harga yang terjangkau untuk semua kalangan yaitu sebesar Rp 12.000 hingga Rp 38.000.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT Priskila Prima Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Perfume Manufacture/Exporter*.

Visi dan Misi PT priskila Prima Makmur

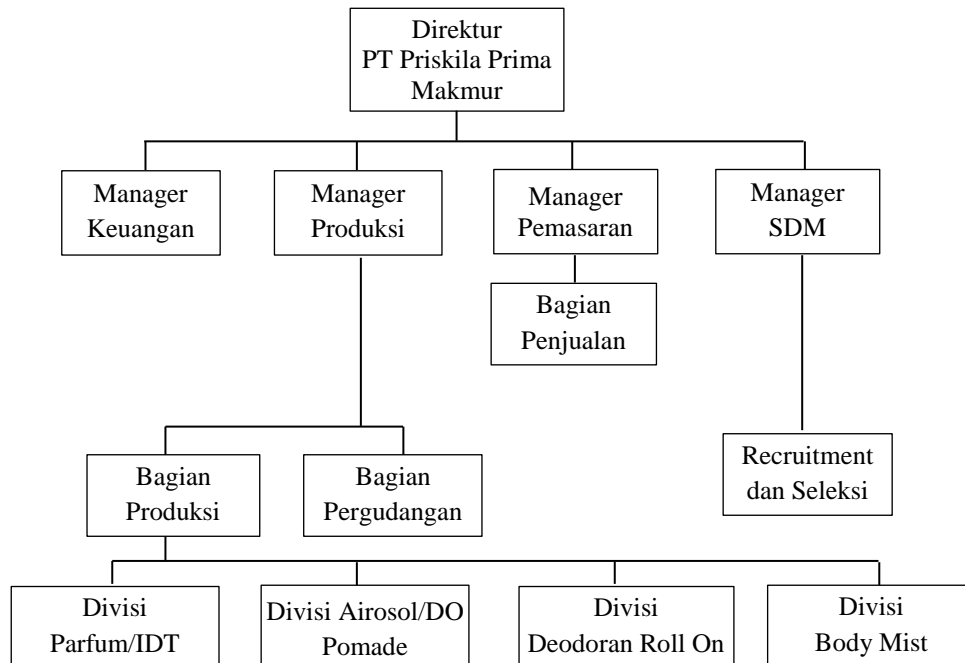
Visi:

Menjadi perusahaan kosmetik terkemuka di Indonesia dan Internasional.

Misi:

Melayani masyarakat untuk memperoleh kosmetik yang bermutu dan aman dipakai.

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 5
Bagan Struktur Organisasi Perusahaan.

4.1.5 Uraian Tugas

1. **Direktur**
Bertugas memimpin seluruh karyawan perusahaan, menjalankan perusahaan baik dalam menetapkan strategi, peraturan, dan kebijakan demi mencapai visi dan misi perusahaan serta mengkoordinasikan untuk menjalankannya sehingga bertanggung jawab atas kerugian atau keuntungan yang dihadapi perusahaan.
2. **Manager Keuangan**
Bertugas sebagai pemegang pendanaan uang dalam perusahaan, bertanggung jawab atas kewajiban pajak dan hutang piutang perusahaan, melakukan pengawasan yang berkaitan dengan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan, serta melakukan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.
3. **Manager Produksi**
Bertugas untuk bertanggungjawab atas segala kegiatan yang berada dibawah bagian produksi dan pergudangan. Mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat.

4. **Bagian Produksi**
Bertugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan serta mengendalikan produksi agar kegiatan produksi berjalan lancar serta efisien dan efektif, selain itu melaksanakan pengawasan mutu produk agar produk yang dihasilkan berkualitas baik.
5. **Bagian Parfum/IDT**
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian produk parfum/IDT.
6. **Bagian Aerosol DO/Pomade**
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian produk Aerosol DO/Pomade.
7. **Bagian Deodoran Roll On**
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian produk Deodoran Roll On.
8. **Bagian BodyMist**
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian produk Deodoran Roll On.
9. **Bagian Pergudangan**
Bertugas untuk bertanggungjawab atas pengambilan barang serta pencatatan jumlah biaya yang harus dikeluarkan untuk pengiriman barang dan membuat laporan jumlah stock barang yang ada digudang.
10. **Manager Pemasaran**
Bertugas dalam kegiatan promosi, hasil penjualan (produk), mencari peluang dan mengembangkan jaringan pasar, serta bertugas meningkatkan keuntungan perusahaan. Dan bertanggung jawab atas pengembangan sistem dan mekanisme manajemen pemasaran, penjualan dan promosi secara umum.
11. **Bagian Pemasaran**
Mengembangkan jaringan pasar, bertugas meningkatkan keuntungan perusahaan. Serta bertugas dalam kegiatan promosi, hasil penjualan (produk) yang telah dihasilkan oleh perusahaan.
12. **Manager SDM**
Bertugas untuk bertanggung jawab atas administrasi, perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam berkegiatan di perusahaan. Serta bertanggung jawab dalam mengawasi, dan menjaga kinerja karyawan.
13. **Recruitment dan Seleksi**
Bertugas dan bertanggung jawab dalam proses rekrutmen karyawan mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi. Hingga melakukan promosi, transferring dan demosi kepada karyawan yang dianggap perlu.

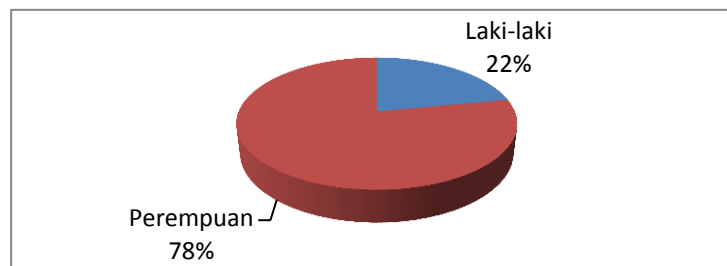
4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini profil responden digunakan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan PT Priskila Prima Makmur. Responden yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja, Berikut ini hasil data karakteristik responden yang merupakan karyawan PT Priskila Prima Makmur sebanyak 156 orang:

Tabel 9
Jenis Kelamin Responden
Karyawan PT Priskilla Prima Makmur

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Laki-laki	35	22%
2.	Perempuan	121	78%
	Jumlah	156	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017



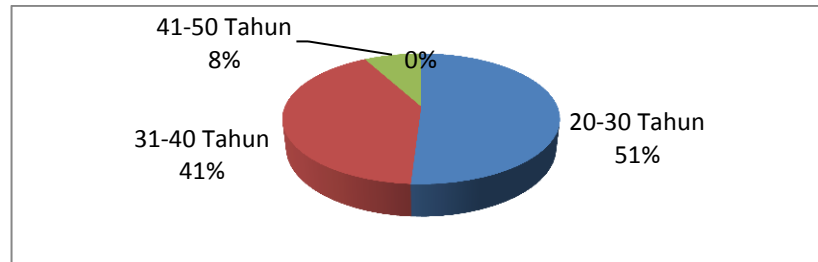
Gambar 6.
Jenis Kelamin Responden.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 156 orang responden adalah (35%) laki-laki sebanyak 35 orang responden, dan (78%) sebanyak 121 orang responden adalah perempuan. Maka, hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang merupakan karyawan PT Priskila Prima Makmur lebih banyak berjenis kelamin perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 10
Usia Responden
Karyawan PT Priskilla Prima Makmur

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	80	51%
2	31-40 Tahun	63	41%
3	41-50 Tahun	13	8%
	Jumlah	156	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017



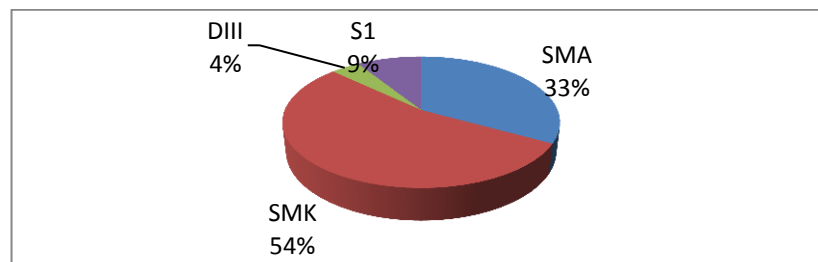
Gambar 7.
Usia Responden.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak merupakan 80 orang responden (51%) yaitu berada pada usia 20-30 tahun, kemudian diikuti oleh responden berusia 31-40 tahun sebanyak 63 orang responden (41%), dan responden berusia 41-50 tahun sebanyak 13 orang responden (8%). Maka, hal ini menunjukkan bahwa jumlah respponden yang merupakan karyawan pada PT Priskilla Prima Makmur lebih banyak berada pada usia 20-30 tahun.

Tabel 11
Pendidikan Responden
Karyawan PT Priskilla Prima Makmur

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	SMA	51	33%
2.	SMK	84	54%
3.	DIII	7	4%
4.	S1	14	9%
	Jumlah	156	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017



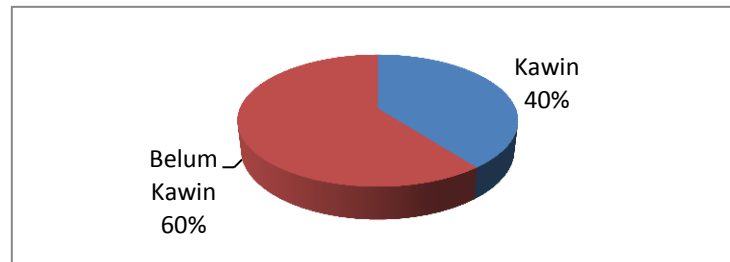
Gambar 8.
Pendidikan Terakhir Responden.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak merupakan 84 orang responden (54%) adalah berpendidikan akhir SMK, kemudian diikuti oleh sebanyak 51 orang responden (33%) adalah berpendidikan akhir SMA, berikutnya sebanyak 14 orang responden (9%) adalah berpendidikan akhir S1, dan dengan jumlah terendah sebanyak 7 orang responden (4%) adalah DIII. Maka, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang merupakan karyawan PT Priskilla Prima Makmur terbanyak ditempuh adalah SMK.

Tabel 12
Status Responden
Karyawan PT Priskilla Prima Makmur

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Kawin	79	51%
2.	Belum Kawin	77	49%
	Jumlah	156	100%

Sumber : Data kuesioner diolah, 2017



Gambar 9.
Status Responden.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa status responden terdiri dari 156 orang responden adalah (51%) kawin sebanyak 79 orang responden, dan (49%) sebanyak 77 orang responden adalah belum kawin. Maka, hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang merupakan karyawan PT Priskilla Prima Makmur yang berstatus kawin dan belum kawin hampir seimbang dikarenakan hanya memiliki selisih 2 orang.

4.3 Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan karena memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam bentuk komitmen, kemampuan, dan loyalitas. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh adanya karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Banyak aspek yang harus diperhatikan demi mengelola kondisi sumber daya manusia yang ada seperti halnya motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

4.3.1 Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Priskilla Prima Makmur

Motivasi kerja yang diterapkan pada karyawan PT Priskilla Prima Makmur memiliki lima indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan perwujudan diri. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh presentase untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 13
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	21	18,55	105
Setuju	4	66	46,64	264
Ragu-Ragu	3	64	33,92	192
Tidak Setuju	2	1	0,35	2
Sangat Tidak Setuju	1	3	0,53	3
Total		156	100	566

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan fisik mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”, diperoleh skor tertinggi 264 (46,64%) setuju, 192 (33,92%) ragu-ragu, 3 (0,53%) sangat tidak setuju, dan 2 (0,35%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan upah/gaji yang sesuai kepada karyawan.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “Seluruh karyawan telah mendapatkan insentif/bonus dari perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 14
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Seluruh karyawan telah mendapatkan insentif/ bonus dari perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	8	8,83	40
Setuju	4	34	30,02	136
Ragu-Ragu	3	49	32,45	147
Tidak Setuju	2	65	28,70	130
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	453

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan fisik mengenai pernyataan “Seluruh karyawan telah

mendapatkan insentif/bonus dari perusahaan” dan diperoleh skor tertinggi 147 (32,45%) ragu-ragu, 136 (30,02%) setuju, 130 (28,45%) tidak setuju, dan 40 (8,83%) sangat setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa telah mendapatkan insentif/bonus dari perusahaan.

- c. Pendapat responden mengenai “Perusahaan telah menyediakan fasilitas tempat kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 15
Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Perusahaan telah menyediakan fasilitas tempat kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	9	6,49	36
Setuju	4	85	61,26	340
Ragu-Ragu	3	55	29,73	165
Tidak Setuju	2	7	2,52	14
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	555

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan fisik mengenai “Perusahaan telah menyediakan fasilitas tempat kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar” diperoleh skor tertinggi 340 (61,26%) setuju, 165 (29,73%) ragu-ragu, 36 (6,25%) sangat setuju, dan 14 (2,52%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan nyaman dan sesuai dengan standar.

- d. Pendapat responden mengenai “Perusahaan telah menentukan jam kerja yang sesuai dengan standar operasional”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 16
Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Perusahaan telah menentukan jam kerja yang sesuai dengan standar operasional”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	30	19,23	150
Setuju	4	49	31,41	196
Ragu-Ragu	3	77	49,36	231
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	577

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan fisik mengenai pernyataan “Perusahaan telah menentukan jam kerja yang sesuai dengan standar operasional”, diperoleh skor tertinggi 231 (49,36%) ragu-ragu, 196 (31,41%) setuju, 150 (19,23%) sangat setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang maksimal dalam menentukan jam kerja yang sesuai dengan standar operasional.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kebutuhan fisik, yaitu mengenai “Perusahaan telah menyediakan fasilitas tempat kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar” diperoleh skor 340, ”Perusahaan telah memberikan upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” diperoleh skor 264, “Perusahaan telah menentukan jam kerja yang sesuai dengan standar operasional” diperoleh skor 231, “Seluruh karyawan telah mendapatkan insentif/bonus dari perusahaan” diperoleh skor 147. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 340 untuk indikator kebutuhan fisik adalah mengenai pernyataan “Perusahaan telah menyediakan fasilitas tempat kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar”.

2. Kebutuhan Rasa Aman

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan jaminan sosial dan tenaga kerja kepada karyawan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 17
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan jaminan sosial dan tenaga kerja kepada karyawan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	28	17,95	140
Setuju	4	97	62,18	388
Ragu-Ragu	3	31	19,87	93
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	621

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan rasa aman mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan jaminan sosial dan tenaga kerja kepada karyawan”, diperoleh skor tertinggi 388 (62,18%) setuju, 140 (17,95%) setuju, 93 (19,87%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan jaminan sosial dan tenaga kerja yang sesuai untuk karyawan.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan tunjangan kesehatan dan dana pensiun kepada seluruh karyawan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 18
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan tunjangan kesehatan dan dana pensiun kepada seluruh karyawan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	7	4,49	35
Setuju	4	35	22,44	140
Ragu-Ragu	3	96	61,54	288
Tidak Setuju	2	18	11,54	36
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	499

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan rasa aman mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan tunjangan kesehatan dan dana pensiun kepada seluruh karyawan”, diperoleh skor tertinggi 288 (61,54%) ragu-ragu, 140 (22,44%) setuju, 36 (11,54%) tidak setuju dan 35 (4,49%) sangat setuju sebagai skor terendah.. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang maksimal dalam memberikan tunjangan kesehatan dan dana pensiun kepada karyawan.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan asuransi kecelakaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 19
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan asuransi kecelakaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	14	8,97	70
Setuju	4	103	66,03	412
Ragu-Ragu	3	38	24,36	114
Tidak Setuju	2	1	0,64	2
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	598

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan rasa aman mengenai pernyataan “Perusahaan telah

memberikan asuransi kecelakaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja”, diperoleh skor tertinggi 412 (66,03%) setuju, 114 (24,36%) tidak setuju, 70 (8,97%) sangat setuju dan 2 (0,64%) tidak setuju sebagai skor terendah.. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah maksimal dalam memberikan asuransi kecelakaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan “Sarana pendukung dan peralatan kerja sesuai dengan K3”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 20

Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Sarana pendukung dan peralatan kerja sesuai dengan K3”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	18	11,54	90
Setuju	4	98	62,82	392
Ragu-Ragu	3	38	24,36	76
Tidak Setuju	2	2	1,28	4
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	562

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan rasa aman mengenai pernyataan “Sarana pendukung dan peralatan kerja sesuai dengan K3”, diperoleh skor tertinggi 392 (62,82%) setuju, 90 (11,54%) sangat setuju, 76 (24,36%) ragu-ragu dan 4 (1,28%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa sarana pendukung dan peralatan kerja sesuai dengan K3.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kenutuhan rasa aman, yaitu mengenai “Perusahaan telah memberikan asuransi kecelakaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja” diperoleh skor 412, ” Sarana pendukung dan peralatan kerja sesuai dengan K3” diperoleh skor 392, “Perusahaan telah memberikan jaminan sosial dan tenaga kerja kepada karyawan” diperoleh skor 388, “Perusahaan telah memberikan tunjangan kesehatan dan dana pensiun kepada seluruh karyawan” diperoleh skor 288. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 412 untuk kenutuhan rasa aman produk adalah mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan asuransi kecelakaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja”.

3. Kebutuhan Sosial

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “Sangat penting untuk bersosialisasi dengan rekan kerja”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 21
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Sangat penting untuk bersosialisasi dengan rekan kerja.”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	85	54,49	425
Setuju	4	61	39,10	244
Ragu-Ragu	3	10	6,41	30
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	699

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan sosial mengenai pernyataan “Sangat penting untuk bersosialisasi dengan rekan kerja”, diperoleh skor tertinggi 425 (54,49%) sangat setuju, 244 (39,10%) setuju, 30 (6,41%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan pentingnya bersosialisasi dengan rekan kerja.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “Sesama rekan kerja harus memiliki komunikasi yang baik”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 22
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Sesama rekan kerja harus memiliki komunikasi yang baik”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	44	28,21	220
Setuju	4	95	60,90	380
Ragu-Ragu	3	17	10,90	51
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	651

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan sosial mengenai pernyataan “Sesama rekan kerja harus memiliki komunikasi yang baik”, diperoleh skor tertinggi 380 (60,90%) setuju, 220 (28,21%) sangat setuju, 17 (10,90%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan pentingnya memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan “Seluruh karyawan diharapkan dapat bekerjasama dengan baik demi membangaun situasi kerja yang kondusif”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 23
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Seluruh karyawan diharapkan dapat bekerjasama dengan baik demi membangaun situasi kerja yang kondusif”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	27	17,31	135
Setuju	4	74	47,44	296
Ragu-Ragu	3	46	29,49	138
Tidak Setuju	2	9	5,77	18
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	587

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan sosial mengenai pernyataan “Seluruh karyawan diharapkan dapat bekerjasama dengan baik demi membangaun situasi kerja yang kondusif.”, diperoleh skor tertinggi 296 (47,44%) setuju, 138 (29,49%) ragu-ragu, 135 (17,31%) sangat setuju dan 18 (5,77%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengharapkan dapat bekerjasama dengan baik demi membangun situasi kerja yang kondusif.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan “Sesama karyawan diharapkan dapat membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 24
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Sesama karyawan diharapkan dapat membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	55	35,26	275
Setuju	4	87	55,77	348
Ragu-Ragu	3	14	8,97	42
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	623

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan sosial mengenai pernyataan “Sesama karyawan diharapkan dapat membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja”, diperoleh skor tertinggi 348 (55,77%) setuju, 275 (35,26%) sangat setuju, 14 (8,97%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengharapkan dapat bekerjasama sesama karyawan dapat membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kebutuhan sosial, yaitu mengenai “Sangat penting untuk bersosialisasi dengan rekan kerja” diperoleh skor 425, “Sesama rekan kerja harus memiliki komunikasi yang baik” diperoleh skor 380, “Sesama karyawan diharapkan dapat membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja” diperoleh skor 348, “Seluruh karyawan diharapkan dapat bekerjasama dengan baik demi membangaun situasi kerja yang kondusif” diperoleh skor 296. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 425 untuk indikator kebutuhan sosial adalah mengenai pernyataan “Sangat penting untuk bersosialisasi dengan rekan kerja”.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan telah mendapatkan kesempatan untuk dilibatkan dalam pertemuan/rapat dalam pengambilan keputusan perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 25

Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Karyawan telah mendapatkan kesempatan untuk dilibatkan dalam pertemuan/rapat dalam pengambilan keputusan perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	17	10,90	85
Setuju	4	20	12,82	80
Ragu-Ragu	3	86	55,13	258
Tidak Setuju	2	29	18,59	58
Sangat Tidak Setuju	1	4	4,26	4
Total		156	100	485

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan akan penghargaan mengenai pernyataan “Karyawan telah mendapatkan kesempatan untuk dilibatkan dalam pertemuan/rapat dalam pengambilan keputusan perusahaan”, diperoleh skor tertinggi 258 (55,13%) ragu-ragu, 85 (10,90%) sangat setuju, 80 (12,82%) setuju dan 4 (4,26%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan memberikan penghargaan/pujian kepada karyawan yang berprestasi”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 26
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Atasan memberikan penghargaan/pujian
kepada karyawan yang berprestasi”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	33	21,15	165
Setuju	4	50	32,05	200
Ragu-Ragu	3	70	44,87	210
Tidak Setuju	2	3	1,92	6
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	581

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan akan penghargaan mengenai pernyataan “Atasan memberikan penghargaan/pujian kepada karyawan yang berprestasi”, diperoleh skor tertinggi 210 (44,87%) ragu-ragu, 200 (32,05%) setuju, 165 (21,15%) sangat setuju dan 6 (1,92%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa atasan masih kurang dalam memberikan penghargaan/pujian kepada karyawan yang berprestasi, yang tentu saja secara tidak langsung dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan memberikan penghargaan/pujian kepada karyawan yang berprestasi”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 27
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Atasan memberikan penghargaan/pujian
kepada karyawan yang berprestasi”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	17	10,90	85
Setuju	4	50	32,05	200
Ragu-Ragu	3	80	51,28	240
Tidak Setuju	2	7	4,49	14
Sangat Tidak Setuju	1	2	1,28	2
Total		156	100	541

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan akan penghargaan mengenai pernyataan “Atasan memberikan penghargaan/pujian kepada karyawan yang berprestasi”, diperoleh skor tertinggi 258 (55,13%) ragu-ragu, 85 (10,90%) sangat setuju, 80 (12,82%) setuju dan 4 (4,26%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini

menunjukkan bahwa Atasan masih kurang maksimal dalam memnberikan penghargaan/pujian kepada karyawan yang berprestasi.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan “Dalam melakukan setiap pekerjaan, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 28
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Dalam melakukan setiap pekerjaan, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	70	44,87	350
Setuju	4	65	41,67	260
Ragu-Ragu	3	21	13,46	63
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	673

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan akan penghargaan mengenai pernyataan “Dalam melakukan setiap pekerjaan, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik”, diperoleh skor tertinggi 350 (44,87%) sangat setuju, 260 (41,67%) setuju, 63 (13,46%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kebutuhan akan penghargaan, yaitu mengenai “Sangat penting untuk bersosialisasi dengan rekan kerja” diperoleh skor 350,” Karyawan telah mendapatkan kesempatan untuk dilibatkan dalam pertemuan/rapat dalam pengambilan keputusan perusahaan” diperoleh skor 258, “Atasan memberikan penghargaan/pujian kepada karyawan yang berprestasi” diperoleh skor 240, “Atasan memberikan penghargaan/pujian kepada karyawan yang berprestasi” diperoleh skor 210. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 350 untuk indikator kebutuhan akan penghargaan adalah mengenai pernyataan “Dalam melakukan setiap pekerjaan, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik”.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan harus menunjukkan kemampuannya dalam setiap pekerjaan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 29
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan harus menunjukkan kemampuannya dalam setiap pekerjaan.”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	65	41,67	325
Setuju	4	76	48,72	394
Ragu-Ragu	3	15	9,62	45
Tidak Setuju	2			0
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	764

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan akan perwujudan diri mengenai pernyataan “Karyawan harus menunjukkan kemampuannya dalam setiap pekerjaan”, diperoleh skor tertinggi 394 (48,72%) setuju, 325 (41,67%) sangat setuju dan 45 (9,62%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menunjukkan kemampuannya dalam setiap pekerjaannya.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “Dalam melakukan pekerjaan, karyawan diharapkan tidak melakukan kesalahan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 30
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Dalam melakukan pekerjaan, karyawan diharapkan tidak melakukan kesalahan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	64	41,03	320
Setuju	4	62	39,74	248
Ragu-Ragu	3	24	15,38	72
Tidak Setuju	2	6	3,85	12
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	652

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan akan perwujudan diri mengenai pernyataan “Dalam melakukan pekerjaan, karyawan diharapkan tidak melakukan kesalahan”, diperoleh skor tertinggi 320 (40,03%) sangat setuju, 248 (39,74%) setuju, 72 (15,38%) ragu-ragu dan 12 (3,85%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga tidak mengharapakan adanya kesalahan dalam bekerja.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan sudah merasa puas dengan jabatan/posisi yang diterima saat ini”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 31
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan sudah merasa puas dengan jabatan/posisi yang diterima saat ini”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	10,26	80
Setuju	4	48	30,77	192
Ragu-Ragu	3	85	54,49	255
Tidak Setuju	2	7	4,49	14
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	541

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima

Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan akan perwujudan diri mengenai pernyataan “Karyawan sudah merasa puas dengan jabatan/posisi yang diterima saat ini”, diperoleh skor tertinggi 255 (54,49%) ragu-ragu, 192 (30,77%) setuju, 80 (10,26%) sangat setuju dan 14 (4,49%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum merasa puas dengan posisi/jabatan yang diperoleh saat ini.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan posisi/jabatan yang lebih tinggi”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 32
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan posisi/jabatan yang lebih tinggi..”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	19	12,18	95
Setuju	4	51	32,69	204
Ragu-Ragu	3	82	52,56	246
Tidak Setuju	2	4	2,56	8
Sangat Tidak Setuju	1			0
Total		156	100	553

Sumber : Hasil data diolah, 2017.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian motivasi kerja indikator dengan kebutuhan akan perwujudan diri mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan

posisi/jabatan yang lebih tinggi”, diperoleh skor tertinggi 246 (52,56%) setuju, 204 (32,69%) setuju, 95 (12,18%) sangat setuju dan 8 (2,56%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan posisi/jabatan yang lebih tinggi.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kebutuhan perwujudan diri, yaitu mengenai “Karyawan harus menunjukkan kemampuannya dalam setiap pekerjaan” diperoleh skor 394, ”Dalam melakukan pekerjaan, karyawan diharapkan tidak melakukan kesalahan” diperoleh skor 320, “Karyawan sudah merasa puas dengan jabatan/posisi yang diterima saat ini” diperoleh skor 255, “Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan posisi/jabatan yang lebih tinggi” diperoleh skor 246. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 394 untuk indikator kebutuhan akan perwujudan diri adalah mengenai pernyataan “Karyawan harus menunjukkan kemampuannya dalam setiap pekerjaan”.

Dari data uraian pada tiap indikator pada tabel diatas dapat di simpulkan untuk indikator kebutuhan fisik, mengenai pernyataan “Perusahaan telah menyediakan fasilitas tempat kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar” dengan skor tertinggi 340. Indikator kebutuhan rasa aman dengan skor tertinggi 412 mengenai pernyataan “Perusahaan telah memberikan asuransi kecelakaan bagi karyawan yang mengalami kevelakaan kerja”. Indikator kebutuhan sosial dengan skor tertinggi 425 dengan mengenai pernyataan “Sangat penting untuk bersosialisasi dengan rekan kerja”, Indikator kebutuhan akan penghargaan dengan skor tertinggi 350 mengenai pernyataan “Dalam melakukan setiap pekerjaan, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik”. Serta indikator kebutuhan perwujudan diri dengan skor tertinggi 394 mengenai pernyataan “Karyawan harus menunjukkan kemampuannya dalam setiap pekerjaan”. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi dari keseluruhan pernyataan diperoleh indikator kebutuhan sosial dengan skor tertinggi 425.

Berdasarkan input data penulis melakukan pengolahan data kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi unruk pernyataan variable motivasi kerja sebagai berikut:

Dibawah ini disajikan hasil distribusi frekuensi uji empirik motivasi kerja dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 33
Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	156
	Missing	0
Mean		75.78
Std. Error of Mean		.369
Median		76.00
Mode		76
Minimum		64
Maximum		89
Sum		11822

Sumber: Data SPSS

Mean Teoritik dengan Perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Mean} = \frac{\text{Nilai terendah} \times \sum \text{item}) + (\text{Nilai tertinggi} \times \sum \text{item valid}}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{1 \times 20 + (5 \times 20)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{20 + (100)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{120}{2}$$

$$\text{Mean} = 60$$

Dari data penelitian lapangan diperoleh nilai rata-rata empirik sebesar 75,78 lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebesar 60. Sehingga perolehan ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen penelitian variabel motivasi kerja karyawan baik.

4.3.2 Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Priskila Prima Makmur

Produktivitas kerja yang diterapkan pada karyawan PT Priskila Prima Makmur memiliki lima indikator, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh presentase untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

- a. Pendapat responden mengenai “Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 34
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	57	36,54	285
Setuju	4	58	37,18	232
Ragu-Ragu	3	39	25,00	117
Tidak Setuju	2	2	1,28	4
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	638

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan kualitas pekerjaan mengenai pernyataan “Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan”, diperoleh skor tertinggi 285 (36,54%) sangat setuju, 232 (37,18%) setuju, 117 (25,00%) ragu-ragu dan 4 (1,28%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa produk yang dihasilkan memang sepatutnyaharus memenuhi standar yang telah ditentukan.

- b. Pendapat responden mengenai “Adanya pengawasan dalam proses produksi untuk meningkatkan hasil kerja/produk”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 35
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Adanya pengawasan dalam proses produksi untuk meningkatkan hasil kerja/produk.”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	62	39,74	310
Setuju	4	66	42,31	264
Ragu-Ragu	3	27	17,31	81
Tidak Setuju	2	1	0,64	2
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	657

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan kualitas pekerjaan mengenai pernyataan “Adanya pengawasan dalam proses produksi untuk meningkatkan hasil kerja/produk”, diperoleh skor tertinggi 310 (39,74%) sangat setuju, 264 (42,31%) setuju, 81 (17,31%) ragu-ragu dan 1 (0,64%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan pihak perusahaan telah dilakukan guna meningkatkan hasil produk.

- c. Pendapat responden mengenai “Ketepatan dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 36
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Ketepatan dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	44	28,21	220
Setuju	4	81	51,92	324
Ragu-Ragu	3	31	19,87	93
Tidak Setuju	2	-		0
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	637

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan kualitas pekerjaan mengenai pernyataan “Ketepatan dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan”, diperoleh skor tertinggi 324 (51,92%) setuju, 220 (28,21%) sangat setuju, 93 (19,87%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan dibutuhkan oleh karyawan guna menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

- d. Pendapat responden mengenai “Ketelitian dibutuhkan untuk mrnghindari produk yang gagal”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 37
Pendapat Responden
Mengenai Pernyataan “Ketelitian dibutuhkan untuk mrnghindari produk yang gagal”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	54	34,62	270
Setuju	4	64	41,03	256
Ragu-Ragu	3	38	24,36	152
Tidak Setuju	2	-		0
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	678

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan kualitas pekerjaan mengenai pernyataan “Ketepatan dibutuhkan untuk mrnghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan”, diperoleh skor tertinggi 270 (41,03%) sangat setuju, 256 (34,62%) setuju, 152 (24,36%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini

menunjukkan bahwa ketelitian dibutuhkan oleh karyawan guna menghasilkan produk yang sesuai dengan standar dan menghindari kecacatan produk atau produk gagal.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kualitas pekerjaan, yaitu mengenai “Ketepatan dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan” diperoleh skor 324, “Adanya pengawasan dalam proses produksi untuk meningkatkan hasil kerja/produk.” diperoleh skor 310, “Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.” diperoleh skor 285, “Ketelitian dibutuhkan untuk mrnghindari produk yang gagal” diperoleh skor 270. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 324 untuk indikator kualitas produk adalah mengenai pernyataan “Ketepatan dibutuhkan untuk mrnghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan”.

2. Kuantitas Pekerjaan

- a. Pendapat responden mengenai “Proses kerja sesuai dengan kemampuan kerja”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 38
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Proses kerja sesuai dengan kemampuan kerja”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	29	18,59	145
Setuju	4	88	56,41	352
Ragu-Ragu	3	39	25,00	117
Tidak Setuju	2	-		0
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	614

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan kuantitas pekerjaan mengenai pernyataan “Proses kerja sesuai dengan kemampuan kerja”, diperoleh skor tertinggi 325 (56,41%) setuju, 145 (18,59%) sangat setuju, dan 117 (25,00%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa proses kerja memang seharusnya sesuai dengan kemampuan kerja.

- b. Pendapat responden mengenai “Proses kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 39
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Proses kerja sesuai dengan standar yang
ditentukan oleh perusahaan.”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	41	26,28	205
Setuju	4	62	39,74	248
Ragu-Ragu	3	50	32,05	150
Tidak Setuju	2	-		0
Sangat Tidak Setuju	1	3	1,92	3
Total		156	100	606

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan kuantitas pekerjaan mengenai pernyataan “Proses kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan”, diperoleh skor tertinggi 248 (39,74%) setuju, 205 (26,28%) sangat setuju, 150 (32,05%) ragu-ragu dan 3 (1,92%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa proses kerja harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- c. Pendapat responden mengenai “Jumlah produk yang dihasilkan selalu memenuhi target perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 40
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Jumlah produk yang dihasilkan selalu
memenuhi target perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	25	16,03	125
Setuju	4	50	32,05	200
Ragu-Ragu	3	75	48,08	225
Tidak Setuju	2	6	3,85	12
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	562

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan kuantitas pekerjaan mengenai pernyataan “Jumlah produk yang dihasilkan selalu memenuhi target perusahaan”, diperoleh skor tertinggi 225 (37,18%) ragu-ragu, 200 (32,05%) setuju, 125 (16,03%) sangat setuju dan 12 (3,85) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah produk yang dihasilkan ter kadang tidak mencapai target.

- d. Pendapat responden mengenai “Produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 41
Pendapat Responden
Mengenai Pernyataan “Produk yang dihasilkan memenuhi standar
yang ditetapkan oleh perusahaan..”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	21	13,46	105
Setuju	4	77	49,36	308
Ragu-Ragu	3	40	25,64	120
Tidak Setuju	2	18	11,54	36
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	569

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan kuantitas pekerjaan mengenai pernyataan “Produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan”, diperoleh skor tertinggi 308 (49,36%) setuju, 120 (25,64%) ragu-ragu, 105 (13,46%) sangat setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa produk yang dihasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator kuantitas pekerjaan, yaitu mengenai “Proses kerja sesuai dengan kemampuan kerja” diperoleh skor 352, “Produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan” diperoleh skor 308, “Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan” diperoleh skor 285, “Jumlah produk yang dihasilkan selalu memenuhi target perusahaan” diperoleh skor 225. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 352 untuk indikator kualitas produk adalah mengenai pernyataan “Proses kerja sesuai dengan kemampuasn kerja”.

3. Ketepatan Waktu

- a. Pendapat responden mengenai “Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam bekerja”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 42
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk
mengefektifkan waktu dalam bekerja”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	19	12,18	95
Setuju	4	93	59,62	372
Ragu-Ragu	3	44	28,21	132
Tidak Setuju	2	-		0
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	599

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan ketepatan waktu mengenai pernyataan “Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam bekerja”, diperoleh skor tertinggi 372 (59,62%) setuju, 132 (28,21%) ragu-ragu, dan 95 (12,18%) sangat setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa proses kerja memang seharusnya sesuai dengan kemampuan kerja.

Total tanggapan responden:

- b. Pendapat responden mengenai “Proses kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 43
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Proses kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	23	14,74	115
Setuju	4	76	48,72	304
Ragu-Ragu	3	54	34,62	162
Tidak Setuju	2	3	1,92	6
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	581

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan ketepatan waktu mengenai pernyataan “Proses kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan”, diperoleh skor tertinggi 304 (48,72%) setuju, 162 (34,62%) ragu-ragu, 115 (14,74%) sangat setuju dan 6 (1,92%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa proses kerja harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- c. Pendapat responden mengenai “Jumlah produk yang dihasilkan selalu memenuhi target perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 44
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Jumlah produk yang dihasilkan selalu memenuhi target perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	18	11,54	90
Setuju	4	38	24,36	158
Ragu-Ragu	3	98	62,82	294
Tidak Setuju	2	2	1,28	4
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	536

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan ketepatan waktu mengenai pernyataan “Jumlah produk yang dihasilkan selalu memenuhi target perusahaan”, diperoleh skor tertinggi 294 (62,82%) ragu-ragu, 158 (24,36%) setuju, 90 (11,54%) sangat setuju dan 4 (1,28) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah produk yang dihasilkan ter kadang tidak mencapai target.

- d. Pendapat responden mengenai “Produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 45

Pendapat Responden

Mengenai Pernyataan “Produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	24	15,38	120
Setuju	4	77	49,36	308
Ragu-Ragu	3	52	33,33	156
Tidak Setuju	2	4	1,92	8
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	584

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan ketepatan waktu mengenai pernyataan “Produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan”, diperoleh skor tertinggi 308 (49,36%) setuju, 156 (33,33%) ragu-ragu, 120 (15,38%) sangat setuju dan 8 (11,54%) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa produk yang dihasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator ketepatan waktu, yaitu mengenai “Jumlah produk yang dihasilkan selalu memenuhi target perusahaan” diperoleh skor 294, “Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam bekerja” diperoleh skor 372, “Produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan” diperoleh skor 308, “Proses kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan” diperoleh skor 304. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 372 untuk indikator kualitas produk adalah mengenai pernyataan “Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam bekerja”.

4. Semangat Kerja

- a. Pendapat responden mengenai “Karyawan dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 46
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	21	13,46	105
Setuju	4	81	51,92	324
Ragu-Ragu	3	50	32,05	150
Tidak Setuju	2	4	2,56	8
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	579

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan semangat kerja mengenai pernyataan “Karyawan dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya”, diperoleh skor tertinggi 324 (51,92%) setuju, 150 (32,05%) ragu-ragu, dan 105 (13,46%) sangat setuju dan 8 (2,56) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya.

- b. Pendapat responden mengenai “Karyawan dituntut kreatif dalam bekerja”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 47
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan dituntut kreatif dalam bekerja”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	28	17,95	140
Setuju	4	73	46,79	292
Ragu-Ragu	3	55	35,26	165
Tidak Setuju	2	-		0
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	597

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan semangat kerja mengenai pernyataan “Karyawan dituntut kreatif dalam bekerja”, diperoleh skor tertinggi 292 (46,79%) setuju, 165 (35,26%) ragu-ragu, 140 (17,95%) sangat setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa memang perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan kreatif.

- c. Pendapat responden mengenai “Karyawan diharapkan menghindari hal-hal yang dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 48
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan diharapkan menghindari hal-hal yang dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	50	32,05	250
Setuju	4	70	44,87	280
Ragu-Ragu	3	36	23,08	108
Tidak Setuju	2	-		0
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	638

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan semangat kerja mengenai pernyataan “Karyawan diharapkan menghindari hal-hal yang dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja”, diperoleh skor tertinggi 280 (44,87%) setuju, 250 (32,05%) sangat setuju, 1085 (23,08%) ragu-ragu setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mengharapkan karyawan dapat menghindari hal-hal yang dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja,

- d. Pendapat responden mengenai “Situasi dan kondisi lingkungan kerja sangat kondusif.”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 49
Pendapat Responden
Mengenai Pernyataan “Situasi dan kondisi lingkungan kerja sangat kondusif”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	26	16,67	130
Setuju	4	46	29,49	184
Ragu-Ragu	3	78	50,00	234
Tidak Setuju	2	3	1,92	6
Sangat Tidak Setuju	1	3	1,92	3
Total		156	100	557

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan semangat kerja mengenai pernyataan “Situasi dan kondisi lingkungan kerja sangat kondusif”, diperoleh skor tertinggi 234 (50,00%) ragu-ragu, 184 (29,49%) setuju, 130 (16,67%) sangat setuju, 6 (1,92%) tidak setuju dan 3 (1,92) sangat tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa produk yang dihasilkan memenuhi standar.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator semangat kerja, yaitu mengenai “Karyawan dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya” diperoleh skor 324, “Karyawan dituntut kreatif dalam bekerja” diperoleh skor 292, “Karyawan diharapkan menghindari hal-hal yang dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja” diperoleh skor 280, “ Situasi dan kondisi lingkungan kerja sangat kondusif” diperoleh skor 234. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 324 untuk indikator semangat kerja adalah mengenai pernyataan “Karyawan dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya”.

5. Disiplin Kerja

- a. Pendapat responden mengenai “Karyawan dituntut untuk memenuhi kehadiran kerja yang telah ditetapkan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 50

Pendapat Responden

Mengenai pernyataan “Karyawan dituntut untuk memenuhi kehadiran kerja yang telah ditetapkan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	30	19,23	150
Setuju	4	85	54,49	340
Ragu-Ragu	3	41	26,28	123
Tidak Setuju	2	-		0
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	613

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan semangat kerja mengenai pernyataan “Karyawan dituntut untuk memenuhi kehadiran kerja yang telah ditetapkan”, diperoleh skor tertinggi 340 (54,49%) setuju, 150 (19,23%) sangat setuju, dan 123 (26,28%) ragu-ragu sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memang dituntut oleh perusahaan untuk memenuhi kehadiran kerja yang telah ditetapkan.

- b. Pendapat responden mengenai “Jika absensi karyawan rendah maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 51
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Jika absensi karyawan rendah maka akan
berpengaruh terhadap produktivitas kerja”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	22	14,10	110
Setuju	4	61	39,10	244
Ragu-Ragu	3	52	33,33	156
Tidak Setuju	2	12	7,69	24
Sangat Tidak Setuju	1	9	5,77	9
Total		156	100	543

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan semangat kerja mengenai pernyataan “Jika absensi karyawan rendah maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja”, diperoleh skor tertinggi 244 (39,10%) setuju, 156 (33,33%) ragu-ragu, 110 (14,10%) sangat setuju, 24 (7,69) tidak setuju dan 9 (5,77%) sangat tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa jika absensi karyawan rendah maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan.

- c. Pendapat responden mengenai “Karyawan menggunakan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang telah diberikan” dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 52
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan menggunakan waktu istirahat sesuai
dengan waktu yang telah diberikan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	5	3,21	25
Setuju	4	33	21,15	132
Ragu-Ragu	3	98	62,82	294
Tidak Setuju	2	14	8,97	28
Sangat Tidak Setuju	1	6	3,85	6
Total		156	100	485

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan semangat kerja mengenai pernyataan “Karyawan menggunakan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang telah diberikan”, diperoleh skor tertinggi 294 (62,82%) ragu-ragu, 132 (21,15%) setuju, 28 (8,97%) tidak setuju, 25 (3,21) sangat setuju dan 6 (3,85) sangat tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai.

- d. Pendapat responden mengenai “Adanya sanksi bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 53

Pendapat Responden

Mengenai Pernyataan “Adanya sanksi bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan”

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	34	21,79	170
Setuju	4	71	45,51	284
Ragu-Ragu	3	48	30,77	144
Tidak Setuju	2	3	1,92	6
Sangat Tidak Setuju	1	-		0
Total		156	100	604

Sumber : Hasil data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 156 orang karyawan PT Priskila Prima Makmur dengan variabel penelitian produktivitas kerja indikator dengan semangat kerja mengenai pernyataan “Adanya sanksi bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan”, diperoleh skor tertinggi 284 (45,51%) setuju, 170 (21,79%) sangat setuju, 144 (30,77%) ragu-ragu dan 6 (1,92) tidak setuju sebagai skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya sanksi bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Dari uraian data diatas yang merupakan hasil tanggapan responden dengan skor tertinggi pada tiap pernyataan untuk indikator disiplin kerja, yaitu mengenai “Karyawan dituntut untuk memenuhi kehadiran kerja yang telah ditetapkan” diperoleh skor 340, “Karyawan menggunakan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang telah diberikan” diperoleh skor 294, “Adanya sanksi bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan” diperoleh skor 284. ”Jika absensi karyawan rendah maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja” diperoleh skor 244. Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi sebesar 340 untuk indikator disiplin kerja adalah mengenai pernyataan “Karyawan dituntut untuk memenuhi kehadiran kerja yang telah ditetapkan”.

Dari data uraian pada tiap indikator pada tabel diatas dapat di simpulkan untuk indikator kualitas pekerjaan dengan skor tertinggi 324, mengenai pernyataan “Ketepatan dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan”. Indikator kuantitas pekerjaan dengan skor tertinggi 352 mengenai pernyataan “Proses kerja sesuai dengan kemampuan kerja”. Indikator ketepatan waktu dengan skor tertinggi 392 dengan mengenai pernyataan “Jumlah produk yang dihasilkan selalu memenuhi target perusahaan”. Indikator semangat kerja dengan skor tertinggi 324 mengenai pernyataan “Karyawan dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya”. Serta indikator disiplin kerja dengan skor tertinggi 340

mengenai pernyataan , “Karyawan dituntut untuk memenuhi kehadiran kerja yang telah ditetapkan”. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi dari keseluruhan pernyataan diperoleh indikator ketepatan waktu dengan skor tertinggi 392.

Selanjutnya dicari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari data tersebut maka dibuat interval dengan rumus yang digunakan menurut Sudjana (2008 :79), yaitu sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya Kelas Interval}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

1,00 – 1,79	= Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	= Tidak Baik
2,60 – 3,39	= Cukup Baik
3,40 – 4,19	= Baik
4,20 – 5,00	= Sangat Baik

Distribusi frekuensi juga dilakukan unruk mendapatkan kesimpulan pada variable disiplin kerja dapat dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Dibawah ini disajikan hasil distribusi frekuensi uji empirik Produktivitas Kerja dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 54
Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja
Statistics

Produktivitas Kerja		
N	Valid	156
	Missing	0
Mean		76.24
Std. Error of Mean		.503
Median		76.00
Mode		74
Minimum		61
Maximum		90
Sum		11894

Sumber: Data SPSS

Mean Teoritik dengan Perhitungan sebagi berikut:

$$\text{Mean} = \frac{\text{Nilai terendah} \times \sum \text{item}) + (\text{Nilai tertinggi} \times \sum \text{item valid}}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{1 \times 20 + (5 \times 19)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{20 + (95)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{(115)}{2}$$

$$\text{Mean} = 57,5$$

Dari data penelitian lapangan diperoleh nilai rata-rata empirik sebesar 76,24 lebih besar dibandingkan dengan perolehan rata-rata teoritik sebesar 57,5. Ini menunjukkan bahwa jawaban reponden atas instrument penelitian variabel produktivitas kerja karyawan baik.

4.3.3 Hasil Uji Analisis Data

1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 55
Analisis Koefisien Korelasi
Correlations

		Motivasi	Produktivitas
Motivasi	Pearson Correlation	1	.673**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	156	156
Produktivitas	Pearson Correlation	.673**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	156	156

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

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hubungan antara variable motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah kuat searah dan signifikan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu 0,673 yang berada pada rentang 0,60-0,79. Dengan nilai signifikan $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ maka terbukti ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Priskila Prima Makmur.

2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,673^2 \times 100\%$$

$$KD = 45,29\%$$

Dari hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 45,29%.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut:

a. Hipotesis Statistik

H_0 : $r \leq 0$, Artinya, tidak ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Priskila Prima Makmur.

H_a : $r \geq 0$, Artinya, ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Priskila Prima Makmur.

Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

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

- b. Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n - 2$ atau $156 - 2 = 154$ hasil yang diperoleh adalah t_{tabel} .
- c. Mencari t_{hitung} dengan rumus:

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

$$\text{Mean} = \frac{0,673 \sqrt{156 - 2}}{1 - 0,673^2}$$

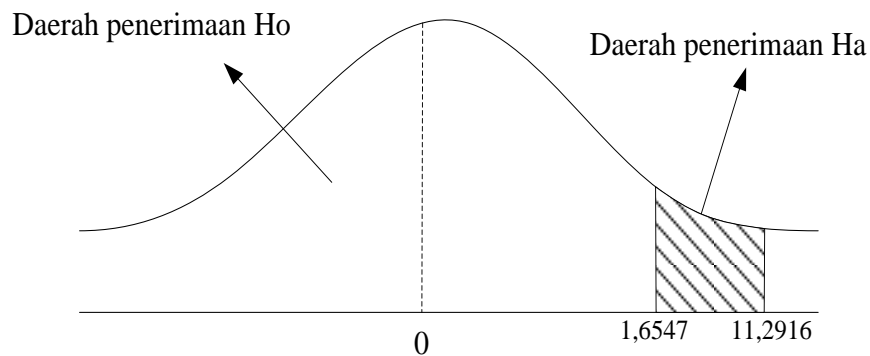
$$\text{Mean} = 0,673 \frac{\sqrt{154}}{0,5471}$$

$$\text{Mean} = 0,673 \times 16,7780$$

$$\text{Mean} = 11,2916$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($11,2916 > 1,6547$) artinya tolak H_0 dan Terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (x) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (y) pada PT Priskila Prima Makmur.

- d. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT Priskila Prima Makmur



Gambar 10
Kurva Distribusi Satu Arah

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Sebagai upaya untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara memperhatikan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan sebagai salah satu komponen penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian mengenai “Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Priskila Prima Makmur” yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja karyawan pada PT Priskila Prima Makmur adalah baik dengan skor rata-rata 75,78.
2. Produktivitas Kerja karyawan pada PT Priskila Prima Makmur adalah baik dengan skor rata-rata 76,24.
3. Terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada PT Priskila Prima Makmur, dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,673 yang artinya Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Priskila Prima Makmur adalah kuat.
 - b. Hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar $KD = 45,29\%$, artinya Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Produktivitas Kerja sebesar 45,29% dan sisanya 54,71% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,2916 > 1,6547$) maka Tolak H_0 dan Terima H_a , artinya terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada PT Priskila Prima Makmur.

5.2 Saran

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan pada indikator kebutuhan fisik untuk item pertanyaan mengenai insentif serta bonus memiliki skor terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya dari pimpinan perusahaan untuk memberikan kesempatan yang sama dan adil kepada seluruh karyawan untuk hal tersebut. Dalam hal ini karyawan akan merasa diberikan kesempatan serta kesamarataan hak dengan karyawan lainnya.
2. Karyawan PT Priskila Prima Makmur diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, dengan meningkatkan pencapaian perusahaan dan mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Karyawan PT Priskila Prima Makmur

diharapkan dapat mempertahankan kestabilan kondisi perusahaan, meningkatkan loyalitas dan kreatifitas terhadap pekerjaannya, serta berperan aktif dalam upaya menciptakan hubungan dan suasana kerja yang lebih baik.

3. Berdasarkan saran diatas, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan memperhitungkan indikator dari motivasi itu sendiri seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 4*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bambang Kusriyanto. 2005. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- David Brain. 1982. *The Productivity Prescription The Manager's With to Improving Productivity and Provit*. Mc Graw-Hill Book Company. USA.
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenoda Media Group.
- Gary Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Indeks.
- Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Harbani Pasolong. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Husein Umar. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indah Hartantik Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumeber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marini. 2017. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di RM Bakso PMI Indraprasta, Bogor*. Bogor. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- Mita Maulidina. 2010. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Produksi PT Susu Sehat Alami Jember*. Jember. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember. E- Journal ISSN: 2460-6448.
- Muchdarsyah Sinungan. 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhamad Ruyani. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Azka Syahrani*. Bogor. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- Muhammad Firdaus. 2009. *Manajemen Agribisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Yani . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Ravianto, J. 2006. *Produktivitas dan Manejemen*. Jakarta: Lembaga Sarana.
- Sardiman A. M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. 2011. *Manajemen SDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan ke 5)*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Simamora Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sjafri Mangkuprawita & Vitayala Hubeis Aida. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciawi-Bosla: Ghalia Indonesia.
- Sofiyon Siregar. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson Bangun. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

KUESIONER

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PRISKILA PRIMA MAKMUR

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Karyawan
PT Priskila Prima Makmur

Dengan hormat,

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

Tujuan penyebaran kuesioner ini adalah semata-mata berkaitan dengan kegiatan akademis untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan Skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Priskila Prima Makmur”. Maka adapun jawaban responden atas setiap butir pernyataan kuesioner ini bersifat rahasia, pribadi, terbatas dan tidak dipublikasi.

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

A. Data Responden

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
Usia : a. 20-30 th b. 31-40 th c. 41-50 th
Pendidikan Terakhir : a. SMA b. SMK c. DIII d. S1
Status : a. Kawin b. Belum Kawin

B. Pernyataan mengenai Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Priskila Prima Makmur

1. Berilah tanda silang (X) untuk jawaban pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu yang paling objektif dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu.
2. Dimohon Bapak/Ibu dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
3. Setiap jawaban pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RG = Ragu-ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER MOTIVASI KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
	Kebutuhan Fisik					
1.	Perusahaan telah memberikan upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
2.	Seluruh karyawan telah mendapatkan insentif/bonus dari perusahaan.					
3.	Perusahaan telah menyediakan fasilitas tempat kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar.					
4.	Perusahaan telah menentukan jam kerja karyawan sesuai dengan standar operasional.					
	Kebutuhan Rasa Aman					
5.	Perusahaan telah memberikan jaminan sosial dan tenaga kerja kepada karyawan.					
6.	Perusahaan telah memberikan tunjangan kesehatan dan dana pensiun kepada seluruh karyawan.					
7.	Perusahaan telah memberikan asuransi kecelakaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.					
8.	Sarana pendukung dan peralatan kerja sesuai dengan K3.					
	Kebutuhan Sosial					
9.	Sangat penting untuk bersosialisasi dengan rekan kerja.					
10.	Sesama rekan kerja harus memiliki komunikasi yang baik.					
11.	Seluruh karyawan diharapkan dapat bekerjasama dengan baik demi membangun situasi kerja yang kondusif.					
12.	Sesama karyawan diharapkan dapat membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja.					
	Kebutuhan akan Penghargaan					
13.	Karyawan telah mendapatkan kesempatan untuk dilibatkan dalam pertemuan/rapat dalam pengambilan keputusan perusahaan.					
14.	Atasan memberikan penghargaan/pujian kepada karyawan yang berprestasi.					
15.	Atasan memberikan pujian apabila karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik.					
16.	Dalam melakukan setiap pekerjaan, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik.					
	Kebutuhan Perwujudan diri					
17.	Karyawan harus menunjukkan kemampuannya dalam setiap pekerjaan.					
18.	Dalam melakukan pekerjaan, karyawan diharapkan tidak melakukan kesalahan.					
19.	Karyawan sudah merasa puas dengan jabatan/posisi yang diterima saat ini.					
20.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan posisi/jabatan yang lebih tinggi.					

KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
	Kualitas Pekerjaan					
1.	Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
2.	Adanya pengawasan dalam proses produksi untuk meningkatkan hasil kerja/produk.					
3.	Ketepatan dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
4.	Ketelitian dibutuhkan untuk menghindari produk yang gagal.					
	Kuantitas Pekerjaan					
5.	Proses kerja sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.					
6.	Proses kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.					
7.	Jumlah produk yang dihasilkan selalu memenuhi target perusahaan.					
8.	Produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
	Ketepatan Waktu					
9.	Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam bekerja.					
10.	Efisiensi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.					
11.	Waktu yang cukup akan menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan.					
12.	Karyawan diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaannya.					
	Semangat Kerja					
13.	Karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.					
14.	Karyawan dituntut kreatif dalam bekerja.					
15.	Karyawan diharapkan menghindari hal-hal yang dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja.					
16.	Situasi dan kondisi lingkungan kerja sangat kondusif.					
	Displin Kerja					
17.	Karyawan dituntut untuk memenuhi kehadiran kerja yang telah ditetapkan.					
18.	Jika absensi karyawan rendah maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja.					
19.	Karyawan menggunakan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang telah diberikan.					
20.	Adanya sanksi bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.					

No.	Karakteristik Responden				Motivasi Kerja																			
					Kebutuhan Fisik				Kebutuhan Rasa Aman				Kebutuhan Sosial				Kebutuhan Akan Penghargaan				Kebutuhan Perwujudan Diri			
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Status	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	2	2	4	2	4	3	4	3	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	4	3	3
2	1	1	1	1	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3
3	2	2	2	1	5	2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4
4	2	2	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	2	3	4
5	1	1	2	1	5	3	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5
6	2	1	1	2	5	2	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	4
7	2	2	1	1	3	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3
8	2	1	4	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	2	1	1	1	5	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5
10	2	2	2	1	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4
11	2	2	1	1	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5
12	2	1	2	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
13	2	1	1	1	4	2	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4
14	2	2	2	1	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3
15	2	2	1	1	4	3	3	5	4	4	4	2	5	4	5	5	3	3	3	5	4	3	3	3
16	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4
17	2	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4
18	2	2	2	1	4	4	3	3	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5
19	2	1	3	2	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
20	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4
21	2	1	2	2	4	2	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3

22	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4
23	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
24	2	2	2	1	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5
25	2	1	2	1	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	3
26	2	2	2	1	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	4
27	2	2	2	2	3	2	4	3	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4
28	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4
29	2	1	2	2	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4
30	2	2	2	1	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3
31	2	1	1	2	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	5	2	3	3	3	4	3	3	4
32	2	2	1	2	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4
33	2	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	4	4	4	5	3
34	2	2	1	1	4	4	4	3	3	2	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4
35	2	1	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
36	2	1	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
37	1	1	2	2	3	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4
38	2	1	2	1	4	2	5	4	4	2	4	3	4	4	2	4	1	2	3	4	4	4	3	4
39	2	1	1	2	4	2	2	3	4	3	4	3	5	5	5	5	1	5	3	3	4	4	3	3
40	1	2	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	2	4	1	5	4	5	4	4
41	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
42	1	1	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3
43	2	1	1	2	3	2	4	4	4	2	4	3	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5
44	2	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	2	4	3	4	3	5	3	4
45	1	1	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	5	5	3	2	5	4	5	4	3
46	2	1	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	5	3	4	3	2	3	4
47	1	1	2	1	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	2	5	5	4	3	3

48	2	1	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	2	3	3	5	5	3	3	4
49	1	1	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	5	5	2	4	3	3	3	5	4	4	2	3
50	1	1	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	2	4	3	3	3	5	4	4	2	3
51	1	1	2	2	3	2	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3	4
52	1	1	1	1	5	2	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4
53	2	2	2	1	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4
54	2	2	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4
55	1	1	2	1	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	3
56	2	1	1	2	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3	2	4
57	2	2	4	1	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3
58	2	1	1	1	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
59	2	1	1	1	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4
60	2	2	2	1	3	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4
61	2	2	1	1	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4
62	2	1	2	1	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4
63	2	1	1	1	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	2	3	3	5	4	5	3	3
64	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5
65	2	2	1	1	4	3	3	5	4	2	4	2	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	3	3
66	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4
67	2	2	2	2	3	2	3	3	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4
68	2	2	2	1	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	3	3
69	2	1	1	1	5	2	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4
70	1	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4
71	2	1	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	3	4	3	3
72	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4
73	2	2	2	1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4

74	2	2	2	1	5	2	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	
75	2	1	2	2	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	
76	2	2	2	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3	4	5	3	
77	2	2	2	2	3	2	4	3	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	
78	2	2	1	2	4	2	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	2	4	4	
79	2	1	2	2	3	2	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	
80	2	2	4	1	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	2	3	4	5	5	4	5	4	
81	2	1	1	2	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	4	2	3	3	5	4	3	4	3	
82	2	2	1	2	5	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	3	4	
83	2	2	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	4	5	3	
84	2	2	1	1	3	2	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	5	2	4	3	
85	2	1	4	1	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	3	5	
86	2	1	2	2	3	2	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	
87	1	1	2	2	4	3	3	5	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	
88	2	3	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	3	4	
89	2	1	1	2	3	2	2	5	5	2	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	
90	1	2	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	2	4	3	5	4	5	4	4	
91	2	2	2	2	3	2	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
92	1	1	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	2	5	5	5	4	3	
93	2	3	1	2	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	
94	2	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	
95	1	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	
96	2	1	2	2	3	2	4	5	4	2	4	4	5	4	3	5	2	5	3	4	5	5	3	4	
97	1	1	2	1	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	4	4	5	5	4	3	5	
98	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	5	3	4	
99	1	1	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	5	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3

100	1	1	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4
101	1	1	2	2	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	3	4
102	1	1	1	1	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5
103	2	2	2	1	3	3	4	3	5	2	5	4	5	5	4	5	2	4	3	5	5	5	3	4
104	2	2	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4
105	1	1	2	1	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5
106	2	1	1	2	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4
107	2	2	1	1	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3	5
108	2	1	1	1	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
109	2	1	1	1	5	2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	3	5
110	2	2	2	1	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	1	5	4	5	3	3
111	2	2	1	1	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	2	4	5	4	5	5
112	2	1	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
113	2	3	1	1	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3
114	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3
115	2	2	1	1	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	2	4	3
116	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4
117	2	2	2	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4
118	2	2	2	1	4	4	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	3	3	3	5	5	5	3	4
119	2	1	3	2	3	2	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
120	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4
121	2	1	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
122	2	2	1	1	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
123	2	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4
124	2	2	2	2	5	3	4	3	5	2	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5
125	2	1	2	2	3	2	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4

126	2	2	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4	3	5
127	2	2	2	2	3	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	3	4
128	2	2	1	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4
129	2	1	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3
130	2	2	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4
131	2	1	1	2	3	4	3	3	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3
132	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	2	3	4	4	5	5	3	4
133	2	2	1	1	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	5	4	4	4	3	3
134	2	2	1	1	4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	3	4	5	5	4	3
135	2	1	2	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	5	4	5
136	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4
137	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	5	4	3	4
138	2	1	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4
139	2	1	1	2	4	2	4	3	5	2	4	4	5	5	5	5	1	5	3	4	4	4	5	2
140	1	3	1	1	4	3	2	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	4	3	3	5	5	4	2
141	2	2	2	2	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2
142	1	1	1	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	2	3	5	4	3	2
143	2	1	1	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	3
144	2	1	1	1	4	2	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4
145	1	1	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	3
146	2	1	2	2	3	2	4	3	4	2	4	4	5	4	3	5	2	3	3	5	3	5	3	3
147	1	1	2	1	3	2	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	3	5	5	4	3	3
148	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	5	5	5	5	3	3
149	1	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	3	3	4	4	4	5	2	3
150	1	1	2	2	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	3	3	3	4	5	5	4	2	3
151	2	1	2	1	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3

152	2	1	1	2	5	2	3	4	4	2	3	4	3	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	4
153	2	2	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3
154	2	2	2	2	3	2	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4
155	2	2	4	1	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	4
156	1	3	2	1	5	2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	4

No.	Karakteristik Responden				Produktivitas Kerja																			
					Kualitas Pekerjaan				Kuantitas Pekerjaan				Ketepatan Waktu				Semangat Kerja				Disiplin			
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Status	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	1	1	2	2	3	5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
2	1	1	1	1	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	2	3
3	2	2	2	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	5	5	3	3
4	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4
5	1	1	2	1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5
6	2	1	1	2	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	1	4
7	2	2	1	1	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	2	5
8	2	1	4	1	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3
9	2	1	1	1	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	2	3
10	2	2	2	1	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3
11	2	2	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	1	5
12	2	1	2	1	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3
13	2	1	1	1	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	3
14	2	2	2	1	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3
15	2	2	1	1	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3
16	2	2	4	2	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	1	3
17	2	2	2	2	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4
18	2	2	2	1	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5
19	2	1	3	2	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
20	1	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3
21	2	1	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3

22	2	2	1	1	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
23	2	2	3	2	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
24	2	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3
25	2	1	2	1	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	3	5	3	3	5
26	2	2	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5
27	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	1	3	4
28	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3
29	2	1	2	2	3	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3
30	2	2	2	1	3	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
31	2	1	1	2	3	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3
32	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3
33	2	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5
34	2	2	1	1	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	2	3	5
35	2	1	4	1	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5
36	2	1	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
37	1	1	2	2	4	4	3	2	3	3	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4
38	2	1	2	1	2	4	5	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2
39	2	1	1	2	3	2	3	4	5	1	4	3	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3
40	1	2	1	1	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
41	2	2	4	2	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3
42	1	1	2	2	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
43	2	1	1	2	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4
44	2	1	1	1	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	1	3	3	3	3
45	1	1	2	2	4	5	5	4	3	3	3	2	5	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3
46	2	1	4	2	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	2	2	5
47	1	1	2	1	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3

48	2	1	2	2	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	1	3	1	3	3
49	1	1	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
50	1	1	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
51	1	1	2	2	3	4	5	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3
52	1	1	1	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3
53	2	2	2	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	5	5	3	4
54	2	2	2	1	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4
55	1	1	2	1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5
56	2	1	1	2	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4
57	2	2	4	1	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5
58	2	1	1	1	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4
59	2	1	1	1	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3
60	2	2	2	1	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3
61	2	2	1	1	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5
62	2	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3
63	2	1	1	1	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	3
64	2	2	2	1	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3
65	2	2	1	1	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	5	4	4	3	3
66	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	1	4
67	2	2	2	2	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4
68	2	2	2	1	4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5
69	2	1	1	1	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
70	1	2	4	2	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4
71	2	1	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
72	2	2	1	1	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
73	2	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4

74	2	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	3
75	2	1	2	2	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5
76	2	2	2	1	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5
77	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	1	3	4
78	2	2	1	2	4	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
79	2	1	2	2	3	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	4	5	4	3	3	4
80	2	2	4	1	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
81	2	1	1	2	3	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3
82	2	2	1	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3
83	2	2	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5
84	2	2	1	1	5	3	4	3	3	4	5	5	3	3	5	4	3	3	5	4	3	2	3	5
85	2	1	4	1	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5
86	2	1	2	2	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
87	1	1	2	2	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
88	2	3	2	2	5	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2
89	2	1	1	2	3	5	3	4	5	1	4	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4
90	1	2	3	1	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
91	2	2	2	2	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
92	1	1	2	2	4	5	4	5	3	3	3	2	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
93	2	3	1	2	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4
94	2	1	1	1	2	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4
95	1	1	2	2	4	5	5	4	3	3	3	2	5	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3
96	2	1	2	2	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	2	2	5
97	1	1	2	1	4	4	4	2	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4
98	2	1	2	2	4	5	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	1	3	1	3	3
99	1	1	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3

100	1	1	4	2	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
101	1	1	2	2	3	5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
102	1	1	1	1	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	2	3
103	2	2	2	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3
104	2	2	2	1	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3
105	1	1	2	1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5
106	2	1	1	2	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4
107	2	2	1	1	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	2	5
108	2	1	1	1	3	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4
109	2	1	1	1	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	2	3
110	2	2	2	1	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3
111	2	2	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	2	5
112	2	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3
113	2	3	1	1	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3
114	2	2	2	1	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3
115	2	2	1	1	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
116	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4
117	2	2	2	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	4	3
118	2	2	2	1	4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5
119	2	1	3	2	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3
120	1	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4
121	2	1	2	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
122	2	2	1	1	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
123	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
124	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	3
125	2	1	2	2	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	3	5

126	2	2	2	2	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	
127	2	2	2	2	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	1	5	4	
128	2	2	1	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	
129	2	1	2	2	3	5	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	
130	2	2	2	1	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
131	2	1	1	2	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	
132	2	2	2	2	4	5	4	2	3	3	3	2	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	1	3	
133	2	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	
134	2	2	1	1	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	2	3	5	
135	2	1	2	1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	
136	2	3	2	2	4	4	5	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
137	1	1	2	2	4	5	3	2	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
138	2	1	2	1	5	3	5	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2
139	2	1	1	2	3	5	4	4	5	1	4	3	5	3	4	3	2	4	5	5	5	4	4	3	
140	1	3	1	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	
141	2	2	2	2	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	
142	1	1	1	2	4	5	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	
143	2	1	1	2	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	2	4	
144	2	1	1	1	5	3	5	4	3	3	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	
145	1	1	2	2	4	5	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	
146	2	1	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	2	4	5	
147	1	1	2	1	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	
148	2	1	2	2	4	4	3	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	
149	1	1	2	1	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	
150	1	1	2	2	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
151	2	1	2	1	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	

152	2	1	1	2	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3
153	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5
154	2	2	2	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4
155	2	2	4	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5
156	1	3	2	1	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5