



**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI  
PT. INDOVICKERS FURNITAMA**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Farah Aulia Maharani

021114091

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**OKTOBER 2018**



**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI  
PT. INDOVICKERS FURNITAMA**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



~~Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA.)~~

(Tutus Rully, SE., MM.)

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI  
PT. INDOVICKERS FURNITAMA**

:


Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Selasa, Tanggal : 23 / Oktober / 2018

Farah Aulia Maharani  
021114091

Menyetujui

Dosen Penilai



(Ferdisar Adrian.,SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE., M.Si.)



## **ABSTRAK**

Farah Aulia Maharani NPM 021114091. Analisis Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. Skripsi , Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Ketua Komisi Pembimbing Bapak Ketut Sunarta dan Anggota Komisi Pembimbing Ibu Dewi Atika.

Produktivitas kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan salah satu alat pengukur keberhasilan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan dalam menjalankan suatu usaha. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi salah satunya dapat dicapai dengan cara memotivasi diri karyawan.. motivasi kerja sangat mempengaruhi dalam mengembangkan atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena motivasi yang dialami karyawan dapat mempengaruhi hasil yang maksimal dalam tujuan yang diinginkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Motivasi Kerja karyawan dengan Produktivitas Kerja karyawan ini dilakukan di PT. Indovickers Furnitama yang beralamatkan di Kawasan Industri Menara Permai Jl. Raya Narogong Km 23,85 Cileungsi, Bogor, Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif eksploratif dan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada 77 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan SPSS 23

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan saran yaitu perusahaan disarankan untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi kerja, kesejahteraan karyawan, yang sudah diterapkan dengan baik pada saat ini agar lebih dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta hidayah dan tak lupa shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat pengajuan sidang skripsi Fakultas Ekonomi program studi Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyusun skripsi ini baik secara moril maupun materil yang penulis tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, MM., SE.,Akt., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Tutus Rully, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
3. Bapak Ketut Sunarta., Ak., MM., CA selaku Ketua Komisi Pembimbing, Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
4. Ibu Dewi Atika, S.E.,M.Si selaku Anggota Komisi Pembimbing, Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
5. Seluruh Dosen dan staf pengajar serta karyawan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
6. Kedua orang tua dan adik saya yang selalu mendukung dan mendoakan penulis demi tercapainya penyusunan skripsi ini
7. Manajemen PT Indovickers Furnitama dan jajarannya yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen kelas B Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
9. Serta kedua sahabat saya Priska Sapitri dan Shinta Maulina Rofiyanti yang tak henti-hentinya memberikan dukungan serta doa kepada saya atas penyusunan skripsi ini.

10. Teruntuk Ismail Yogie Saputro beserta keluarganya, terimakasih telah memberikan semangat dan selalu mendukung serta mendoakan penulis demi tercapainya penyusunan skripsi ini.
11. Serta untuk kedua teman saya yang sangat berarti Rio Arya Yuwono dan Metty Meta Liana Fitri yang selalu mendoakan saya, mendukung saya untuk selalu semangat dalam penyusunan skripsi ini. Yang selalu mendorong saya untuk tidak malas demi tercapainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca

Bogor, 2018

Penulis

Farah Aulia Maharani



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1. Maksud Penelitian .....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen .....	8
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2. Motivasi Kerja dan Produktivitas .....	13
2.2.1. Teori Motivasi .....	13
2.2.2. Indikator Motivasi .....	14
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
2.2.4. Jenis –Jenis Motivasi Kerja .....	19

2.2.5. Ciri – Ciri Motif .....	20
2.2.7. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja .....	21
2.2.8. Pengertian Produktivitas Kerja .....	22
2.2.9. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	23
2.2.10. Indikator Produktivitas.....	26
2.2.11. Ciri – Ciri Pegawai yang Produktif .....	27
2.3. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	28
2.3.1. Penelitian Sebelumnya .....	28
2.3.2. Kerangka Pemikiran .....	29
2.4. Hipotesis Penelitian .....	30

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian .....	31
3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, Lokasi Penelitian .....	31
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	31
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	32
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	35
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	35
3.7. Uji Kualitas Data .....	36
3.7.1. Uji Validitas .....	36
3.7.2. Uji Reabilitas .....	40
3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data .....	41

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	42
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Indovickers Furnitama .....	42
4.1.2. Kegiatan Usaha .....	42
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	42
4.1.3. Visi dan Misi PT. Indovickers Furnitama .....	44
4.2. Profil Responden .....	45
4.3. Pembahasan .....	47
4.3.1. Motivasi Kerja pada PT. Indovickers Furnitama .....	48
4.3.2. Produktivitas Kerja pada PT. Indovickers Furnitama .....	59

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	70
5.2. Saran .....	71
<b>DAFTARPUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Gaji Divisi Produksi Tahun 2016-2017 .....	4
Tabel 2 Laporan Produksi Tahun 2016 bulan Januari - Desember .....	3
Tabel 3 Penelitian Sebelumnya .....	19
Tabel 4 Operasionalisasi Variabel .....	23
Tabel 5 Bobot Skala Likert .....	26
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	28
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	30
Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	31
Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja .....	32
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	40
Tabel 13 Jawaban “Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” .....	41
Tabel 14 Jawaban “Besarnya gaji yang diberikan oleh PT. Indovickers Furnitama membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih keras” .....	42
Tabel 15 Jawaban “Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerjadengannyaman” .....	42
Tabel 16 Jawaban “Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan” .....	43
Tabel 17 Jawaban “Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik .....	43
Tabel 18 Jawaban “Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi” .....	44
Tabel 19 Jawaban “Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan” .....	44
Tabel 20 Jawaban “Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu” .....	45
Tabel 21 Jawaban “Saya tidak pernah menunda pekerjaan” .....	45
Tabel 22 Jawaban “Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang” .....	46

Tabel 23 Jawaban “Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya” .....	46
Tabel 24 Jawaban “Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan” .....	47
Tabel 25 Jawaban “Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan” .....	47
Tabel 26 Jawaban “Saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode baru dalam bekerja” .....	48
Tabel 27 Jawaban “Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian saya” .....	48
Tabel 28 Rekapitulasi hasil kuesioner Motivasi Kerja Karyawan .....	48
Tabel 29 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja .....	49
Tabel 30 Jawaban “Kuantitas pekerjaan karyawan berhasil mencapai tujuan pelayanan” .....	50
Tabel 31 Jawaban “Kuantitas pekerjaan karyawan dilakukan penilaian oleh atasan” .....	50
Tabel 32 Jawaban “Kuantitas pekerjaan karyawan mencapai target yang ditentukan” .....	51
Tabel 33 Jawaban “Kuantitas pekerjaan karyawan meningkat” .....	51
Tabel 34 Jawaban “Pelayanan yang diberikan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan” .....	51
Tabel 35 Jawaban “Kualitas pekerjaan karyawan dapat diterima dengan baik oleh pelanggan” .....	52
Tabel 36 Jawaban “Karyawan menerapkan cara yang baru dalam mempercepat penyelesaian sesuai dengan standar pekerjaan” .....	52
Tabel 37 Jawaban “Hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaan” .....	53
Tabel 38 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan profesional” .....	53
Tabel 39 Jawaban “Karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	53

Tabel 40 Jawaban “Tingkat kesalahan kerja dapat diminimalisir oleh karyawan” .....	54
Tabel 41 Jawaban “Karyawan mengikuti prosedur pekerjaan” .....	54
Tabel 42 Jawaban “Prosedur pekerjaan memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja dengan baik” .....	55
Tabel 43 Jawaban “Karyawan memahami waktu kerja yang diberikan atasan” .....	55
Tabel 44 Jawaban “Karyawan memahami jika waktu pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah tuntutan dari atasan” .....	56
Tabel 45 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja .....	56
Tabel 46 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja .....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 : Konstelasi Penelitian .....	20
Gambar 2 : Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia .....	39
Gambar 3 : Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Gambar 4 : Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	40





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam bersaing baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manager yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan yang memiliki daya saing. Pengelola organisasi harus memiliki kemampuan untuk memadukan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh anggotanya dengan sumber daya organisasi lainnya. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungannya yang selalu berubah. Dimana setiap orang harus menambah pengetahuan dan kemampuannya agar dapat memberi hasil kerja yang lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memiliki peranan penting sebagai subyek pelaksana segala kegiatan perusahaan seperti pengambilan kebijakan, penciptaan inovasi-inovasi baru dan segala kegiatan operasional perusahaan. Namun, dalam kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah. Oleh karenanya, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan harus terus dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan kerja, berdedikasi tinggi, serta komitmen atas tanggung jawabnya dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. *M. Yani (2012 : 1)* “Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Hadari Nawawi (2011:42) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

“Pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerjaan dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu – individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut”.

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya motivasi kerja bagi karyawan yaitu untuk mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu

hal dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan yang terus termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

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

Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada dalam diri manusia, sehingga menunjuk pada kondisi – kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi itu dapat dinikmati secara langsung tetapi dapat diaplikasikan dalam tingkah laku dalam melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan guna memperoleh kinerja yang baik dalam melaksanakan kegiatannya. Untuk itu perlu dibangun motivasi kerja yang baik di perusahaan PT. Indovickers Furnitama agar tidak ada lagi karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, maka para karyawan harus lebih meningkatkan motivasi yang ada dalam diri sendiri agar menghasilkan kinerja yang baik. *Hasibuan (2012 : 219)*, mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya dayanya untuk mencapai kepuasan”.

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini adalah dengan memiliki semangat yang tinggi terhadap pekerjaan. Sebab, dengan mencintai pekerjaan kita akan menjadi termotivasi dan tertantang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Semangat yang tinggi terhadap pekerjaan akan membuat karyawan berusaha untuk menggali potensi diri dan kompetensi diri agar bisa melakukan yang terbaik. Motivasi ini banyak macamnya, seperti pemberian penghargaan dan lainnya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan tugas yang dibebankannya. Ini artinya, perusahaan harus memperhatikan perkembangan dari masing – masing karyawannya untuk memberikan penghargaan maupun hal lainnya agar karyawan selalu termotivasi dan bisa menghasilkan produksi yang baik.

Suatu pekerjaan dikatakan berhasil apabila karyawan didalam perusahaan tersebut menjalankan dan bertanggung jawab atas tugasnya demi mencapai satu tujuan dan menghasilkan produktivitas yang baik. Karena produktivitas yang baik merupakan cerminan dari karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk kemudian menunjukkan hasil produksi yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah diciptakan.

*Siagian* (2010 : 164) “Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar – besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber –sumber dalam produksi barang – barang”.

Masalah – masalah yang terlihat di PT. Indovickers Furnitama yang berhubungan dengan produktivitas kerja diantaranya kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan hasil produksinya. Untuk mengantisipasinya masing – masing dari karyawan harus mempunyai tingkat motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar hasil produksinya dapat memuaskan.

Motivasi dan Produktivitas memiliki kaitan yang sangat erat. Terlebih jika didalam dunia pekerjaan karena suatu pekerjaan akan mampu menghasilkan produksi yang baik apabila seseorang selalu termotivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan yang telah ada. Produktivitas yang baik didalam dunia pekerjaan karena adanya rasa tanggung jawab yang penuh atas semua tugas dan peran masing – masing dari karyawan dan juga bagaimana cara individu dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kelangsungan didalam perusahaan itu.

PT. Indovickers Furnitama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan pengadaan furniture yang terletak di kawasan industri cileungsi, kabupaten Bogor. Produk yang dihasilkan adalah berupa distribusi furniture serta perlengkapan dan peralatan untuk kantor, hotel. Gejala permasalahan yang ditunjukkan pada PT. Indovickers Furnitama adanya kesalahan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan hasil produksi yang tidak baik. Selain itu juga diduga terdapat kejenuhan yang dialami oleh sebagian besar karyawan di PT. Indovickers Furnitama terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Akibat dari kondisi ini, para karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Akibatnya, produktivitas dari hasil produksi mengalami penurunan. Sebagai bukti dari penurunan produktivitas yang dialami oleh para karyawan adalah tidak terselesaikannya pencapaian target pekerjaan dengan tepat waktu .

### **Tabel 1 Gaji Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama Periode Tahun 2016-2017**

Tahun	Nama Divisi	Upah/Gaji per Bulan	UMK (Kab.Bogor)
2016	Produksi	Rp. 2.475.000	Rp. 2.655.000
2017	Produksi	Rp. 2.750.000	Rp. 2.975.000

**Sumber : PT. Indovickers Furnitama. 2016 - 2017**

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat apabila jumlah gaji 2016 hingga 2017 berada di posisi dibawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), meskipun terdapat peningkatan dari tahun 2016 ke tahun 2017 namun posisi jumlah gaji tetap berada dibawah standar UMK (Kabupaten Bogor). Hal ini adalah salah satu alasan mengapa dorongan atau motivasi dari dalam diri individu sendiri (internal) kurang kuat untuk bekerja sesuai dengan SOP perusahaan yaitu seperti : setiap karyawan harus sudah berada ditempat kerja 15 menit sebelum jam kerja dimulai pada pukul 08:00-16:00 WIB, melakukan absensi menggunakan finger, serta karyawan wajib menggunakan id card sebagai tanda pengenalan. Karyawan diwajibkan untuk selalu hadir ditempat kerja pada hari kerja, apabila karyawan tidak dapat hadir (keperluan pribadi) karyawan wajib mengajukan izin tertulis kepada atasan paling lambat satu hari sebelumnya, serta karyawan yang tidak hadir dengan alasan (sakit,dll) lebih dari satu hari wajib menunjukkan alasan-alasan yang sah yang dapat diterima perusahaan.

Yang mengalami penurunan produktivitas juga bisa dilihat dari data produksi tahun 2016 dibawah ini :

**Tabel 2.**

**Laporan Produksi Tahun 2016 PT. Indovickers Furnitama**

BULAN	Quantity	Pengerjaan Ulang	DITERIMA	Percentase Baik	Percentase KERJA ULANG
JANUARI	864	773	91	10,53%	89,47%
FEBRUARI	928	815	113	12,18%	87,82%
MARET	624	593	31	3,34%	96,66%
APRIL	583	564	19	3,26%	96,74%
MEI	706	660	46	6,52%	93,48%
JUNI	686	674	12	1,75%	98,25%
JULI	280	269	11	3,93%	96,07%
AGUSTUS	840	566	274	32,62%	67,38%
SEPTEMBER	634	504	130	20,50%	79,50%
OKTOBER	996	983	13	1,31%	98,69%
NOVEMBER	824	737	87	10,56%	89,44%
DESEMBER	707	637	70	9,90%	90,10%
	8672	7775	897	<b>AVERAGE</b>	<b>90,301%</b>

Sumber : PT. Indovickers Furnitama. 2016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan laporan hasil produksi tahun 2016 yang beberapa kali mengalami penurunan, pada setiap bulannya selalu mengalami pengerjaan ulang, sehingga hasil produksi furniture menjadi tidak optimal. dan tingkat pengerjaan ulang dengan angka tertinggi yaitu terjadi di bulan Februari dengan tingkat kerja ulang sebanyak 815 dan yang diterima sesuai standar perusahaan hanya berjumlah 113. Serta pada bulan Oktober dengan tingkat kerja ulang sebanyak 983 dengan jumlah yang diterima sesuai standar perusahaan hanya berjumlah 13.

Berdasarkan pengamatan dan penjabaran latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada divisi produksi PT. Indovickers Furnitama”.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang penelitian diatas, maka penulis dapat membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga hasil produksi mengalami penurunan.
2. Tidak terselesaikannya pencapaian target pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Jumlah gaji karyawan yang berada dibawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota)
4. Karyawan diwajibkan untuk selalu hadir tepat waktu, dan jika tidak hadir karyawan wajib mengajukan izin tertulis kepada atasan paling lambat satu hari sebelumnya.
5. Hasil produksi yang beberapa kali mengalami penurunan dan selalu mengalami pengerjaan ulang.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di PT. Indovickers Furnitama?
2. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indovickers Furnitama?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis yang terjadi di PT Indovickers Furnitama berkaitan dengan Analisis Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama serta menyimpulkan hasil akhir dari penelitian, dan memberikan saran untuk hal yang menyebabkan timbulnya permasalahan.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di PT. Indovickers Furnitama
2. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Indovickers Furnitama

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Motivasi dan Produktivitas. Sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca.

#### **2. Kegunaan Praktik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan Motivasi Karyawan. Sehingga dapat membantu dalam memaksimalkan Produktivitas Kerja PT. Indovickers Furnitama.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Manajemen dan manajemen sumber daya manusia**

#### **2.1.1. Pengertian manajemen**

Manajemen sangat penting bagi suatu perusahaan, manajemen muncul dari kebutuhan untuk meningkatkan sumber daya manusia didalam perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya tergantung pada manajemennya didalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Terry (dalam buku Prawirosentono, 2009: 288-289) mendeskripsikan pengertian manajemen sebagai berikut :

“Manajemen adalah suatu proses yang tegas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang dilaksanakan untuk penyelesaian mencapai tujuan yang telah dinyatakan sebelumnya, dengan menggunakan sumberdaya manusia dan sumberdaya yang lainnya”.

Lebih jauh stoner (dalam buku pasolong, 2010: 97), mengemukakan pengertian manajemen adalah :

“Manajemen adalah proses merencanakan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan”.

Penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa manajemen dapat mengendalikan suatu pekerjaan lebih terarah pada sasaran dan tujuan yang hendak dicapai.

Selanjutnya, menurut T. Hani Handoko (2009: 2) menyatakan pengertian manajemen sebagai berikut :

“Manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang lain untuk bekerja”. Penjelasan ini menunjukkan manajemen merupakan rencana kerja yang dikelola sesuai rencana dalam rangka mencapai tujuan.

Lebih jauh, menurut Mirriam Sjöfyan Arif, et al., (2009: 5.10) mengemukakan fungsi manajemen berarti segenap kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang diatur sedemikian rupa dan sistematis sehingga tujuan dapat tercapai secara tertib, efektif, dan efisien.

Berikut ini akan diuraikan berbagai teori fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh siagian, (2008: 84-86)

1. Harrol Koonts dan Cyril O'Donnel mengklasifikasikan fungsi-fungsi manajemen ialah : (a) *Planning* (perencanaan), (b) *Organizing* (pengorganisasian), (c) *Staffing* (pengadaan tenaga kerja), (d) *Directing* (pemberian bimbingan), (e) *Controlling* (pengawasan).
2. George R. Terry mengklasifikasikan fungsi-fungsi manajemen itu sebagai berikut : (a) *Planning* (perencanaan), (b) *Organizing* (pengorganisasian), (c) *actuating* (penggerakan), dan (d) *Controlling* (pengawasan).

Definisi tentang manajemen di atas menunjukkan adanya fungsi-fungsi yang saling terkait dan berurutan dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana, pelaksanaan, pengawasan, dan hasil yang diharapkan.

Selanjutnya, Hasibuan Malayu SP (2011: 1) mengemukakan unsur-unsur manajemen sebagai berikut : *man, money, methode, machines, materials*, dan *market* yang disingkat 6M. Penjelasan ini menunjukkan adanya unsur-unsur manajemen dari sumber daya manusia yang penggerak organisasi, dukungan, anggaran, prosedur yang ditentukan, teknologi maupun sarana dan prasarana kerja, serta sasaran yang hendak dicapai dalam organisasi.

Sintesis manajemen adalah proses mengatur kegiatan organisasi dalam pemanfaatan sumber daya organisasi yang dipergunakan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan manajemen untuk mengelola sumber daya manusia dari penerimaan sampai peninjauan atas prestasi kerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Adapun beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

*“Human resource management is process of acquiring and compensating employees, and of attending to their laor relationship, health and safety, and fairness concerns”*. ( Dessler, 2011 : 30)

*“Human resouce management is activity designed to provide for coordinate the human resources of organization”*. (Lloyd L. Byars, 1984 : 3)

*Management as the process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination with other organizational resources to accomplish stated organizational goals*. (Streers,1985:29)

Menurut Hadari Nawawi (2011: 42) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah :



“pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerjaan dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut”.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakannoleh manajemen agar pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokoknya secara produktif.

Menurut Marihot Tua (dalam buku Danang Sunyoto, 2012: 1) manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Penjelasan diatas menunjukkan peranan sumber daya manusia sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia sebagai penggerak dalam melaksanakan fungsi-fungsi organisasi sesuai dengan tujuan organisasi.

Lebih jauh, fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Edwin B. Flipppo (dalam buku Suwatno dan Priansa, 2011: 30-33) sebagai berikut :

- 1, Fungsi manajerial, terdiri dari (a) perencanaan, (b) pengorganisasian, (c) pengarahan, (d) pengendalian.
2. Fungsi operatif atau fungsi teknis, terdiri dari (a) pengadaan/*recruitment*, (b) pengembangan/*development*, (c) kompensasi/*compensation*, (d) pengintegrasian/*integration*.

Sintesis manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen secara terencana dan sistematis dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

### **2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Edy Sutrisno (2015 : 9) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan  
Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi

3. **Pengarahan dan Pengadaan**  
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. **Pengendalian**  
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengembangan**  
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. **Kompensasi**  
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. **Pengintegrasian**  
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan**  
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. **Kedisiplinan**  
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. **Pemberhentian**  
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi

Adapun menurut Byars dan Rue yang dikutip Afri Erisman dan Eti Arini (2015 : 17) yang mengidentifikasi fungsi manajemen sumber daya manusia ke dalam enam fungsi, yaitu sebagai berikut :

1. **Perencanaan sumber daya manusia**
2. **Pengembangan sumber daya manusia**
3. **Kompensasi dan Fasilitas**
4. **Keamanan dan Kesehatan**
5. **Hubungan Industri**
6. **Sistem Informasi SDM**

#### **2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Barry Cushman yang dikutip I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama (2012 : 6), yaitu sebagai berikut :

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperlihatkan segi-segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

#### **2.2. Motivasi kerja dan Produktivitas**

##### **2.2.1. Teori Motivasi**

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong maupun menggerakkan seseorang untuk bekerja dan motivasi bertolak belakang dari kebutuhan yang belum terpenuhi. Berikut beberapa teori motivasi, diantaranya :

Menurut Suparno Eko Widodo, (2015: 187) mendeskripsikan pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Selanjutnya menurut Abraham Spiering (dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara, 2011: 93) mengemukakan bahwa :

*“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”.*

Yang diartikan Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut William J. Stanton (dalam buku Mangkunegara, 2011: 93) mengemukakan bahwa :

*“A motive is a stimulated need which a good-oriented individual seeks to satisfy”*

Yang diartikan suatu motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Selanjutnya menurut Wilson Bangun, (2012: 312) motivasi berasal dari kata motif (motive), yang berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan , yang berlangsung secara sadar.

Pada umumnya dalam suatu perusahaan memerlukan suatu dorongan yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dalam mengupaya semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan menghasilkan kepuasan yang optimal. Dengan adanya motivasi diharapkan potensi karyawan dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan perusahaan.

Berikut ini beberapa penjelasan para ahli mengenai pengertian motivasi :

Hartatik, (2014: 162) “ Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.”

Robbins dan Judge,(2011: 238) “Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan”

Gurpreet Randhawa, (2007: 246) *“Motivation can defined as the willingness to exert high levels of effort to reach organisational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual need.”*

Ernest J. McCormick, (dalam buku Mangkunegara, 2013:94) “Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behavior relevant in work setting.”

### **2.2.2. Indikator Motivasi**

Menurut Sondang P. Siagian (2008:287), mengemukakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan

waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. **Kompensasi / Gaji**  
Adalah sesuatu barang yang diterima oleh karyawan/pekerja/buruh sebagai pengganti karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.
2. **Kondisi Kerja**  
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. **Pengakuan**  
Proses dalam bagaimana cara mengakui segala perbuatan dalam lingkungan kerja suatu perusahaan bahwa seluruh aktivitas yang dilakukan dalam bekerja telah sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan perusahaan.
4. **Pengawasan**  
Suatu proses untuk menegaskan bahwa seluruh aktifitas yang terselenggara telah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya.
5. **Bertanggung Jawab**  
Perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan tanggung jawab dalam membangun keberanian dan menunjukkan kerjasama
6. **Pekerjaan itu Sendiri** sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya
7. **Mengalami Peningkatan**  
Peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2000) dalam Brantas (2009) mengemukakan dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menyediakan peralatan menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, kemungkinan untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dan menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan bekerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi.

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

1. Pemberian gaji yang adil
2. Pemberian tunjangan, bonus
3. Komunikasi dan kerjasama antarbagian
4. Peluang karier yang lebih maju
5. Keamanan tempat kerja
6. Kesempatan bekerja secara kreatif
7. Kebutuhan harga diri dan citra diri
8. Pengakuan kerja
9. Kebutuhan kompetensi
10. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah memberikan kesejahteraan bagi karyawan agar karyawan dapat termotivasi dari dalam dirinya untuk dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

### **2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2009: 116-120) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern,

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk bertahan hidup orang ingin melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek. Adapun keinginan untuk dipenuhi meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2. Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja

f) Perauran yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :

a. Pekerjaan itu sendiri (the work it self).

Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

b. Kemajuan (advancement).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

c. Tanggung jawab (responsibility).

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

d. Pengakuan (recognition). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

e. Pencapaian (achievement).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :

a. Administrasi dan kebijakan perusahaan.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Penyeliaan.

Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja. c.

Gaji.

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

d. Hubungan antar pribadi.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

e. Kondisi kerja.

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.



Menurut Hartatik indah puji (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut :

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

Maka dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu faktor (intern/ekstern) dapat mempengaruhi proses psikologis dalam diri seseorang/karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan menimbulkan berbagai rangsangan persepsi individu terhadap kerja, harapan, dan cita – cita dalam pekerjaan itu sendiri serta bagaimana kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.

#### **2.2.4. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2007:222) terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi positif  
Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia sedang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif  
Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar motivasi akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka akan takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), yaitu sebagai berikut:

#### **Motivasi Positif (Insentif positif)**

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

### **Motivasi Negatif (Insentif negatif)**

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Menurut Sardiman (2005), motivasi dibedakan atas 2 jenis yaitu:

### **Motivasi intrinsik**

motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

**Motivasi ekstrinsik** motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dalam perusahaan baik motivasi intrinsik/ekstrinsik yang positif/negatif dalam penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sehingga dalam penerapannya manajer harus konsisten dan adil.

### **2.2.5. Ciri-Ciri Motif**

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang, tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Itulah sebabnya mengapa motif perlu ditumbuhkan agar dapat menjadi pendorong perbuatan yang positif sesuai apa yang dikehendaki organisasi.

Adapun ciri-ciri motif adalah sebagai berikut:

1. Motif adalah majemuk.  
Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai suatu tujuan yang berlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah.  
Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
3. Motif berbeda-beda bagi individu.  
Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif.
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu.

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kalikarena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu diterangkan dibawah sadarnya  
(Edy Sutrisno, 2009: 115)

### **Ciri-ciri Motivasi**

Menurut Sardiman A.M (2005:83), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak criminal, amoral, dan sebagainya).
- 4) Lebih senang bekerja mandiri.
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

### **Ciri-ciri motivasi**

Menurut Sardiman (2006 : 83) motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri :

- Tekun menghadapi tugas
- Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- Lebih senang bekerja mandiri
- Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
- Dapat mempertahankan pendapatnya
- Tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Apabila seseorang mempunyai ciri-ciri tersebut, berarti siswa mempunyai motivasi yang cukup kuat. Kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik jika siswa memiliki minat untuk belajar, tekun dalam menghadapi tugas, senang memecahkan soal-soal, ulet dalam mengatasi kesulitan belajar.

Jadi, motif itu terdiri dari dua unsur. Unsur yang pertama, berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan(imbalan) yang akan diarahkan oleh

perbuatan itu. Dua unsur motif ini membuat orang melakukan kegiatan dan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu.

### **2.2.7. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan(2014;221) mengemukakan tujuan pemberian motivasi kerja yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dari bahan baku.

#### **Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut Ngalim Purwanto (2003:73), tujuan motivasi secara umum adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau pencapaian tujuan tertentu. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

#### **Tujuan Pemberian Motivasi**

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja untuk menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau pencapaian suatu tujuan tertentu.

### **2.2.8 Pengertian Produktivitas Kerja**

Kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif, serta terbuka, beberapa definisi menurut para ahli :

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber sumber dalam produksi barang-barang. (Siagian 2010 : 164)

Fred (2012 : 237) menyatakan bahwa :

*Productivity is the ratio between output (results) with the input (feedback). If productivity rises only made possible by the increased efficiency (time material-energy) and sistem work, production techniques and the improvement of the skills of its workforce.*

Tohardi (2009 : 100) mengemukakan bahwa :

Produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Klingner et al (2009 : 163) menyatakan bahwa :

*Productivity is quotient obtained by dividing by one of the factors of production. In this way it is possible to speak of the productivity of capital, investment, or raw materials according to whether output is being considered in relation to capital, investment or raw material, etc.*

Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara jumlah produk yang di produksi (output) dan (input) jumlah setiap Sumber Daya yang diperlukan dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan, kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan dan juga sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

### **2.2.9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

(Ravianto, 2009 : 102)

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan Etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan Kesehatan
7. Tingkat Penghasilan
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan Kerja
10. Iklim kerja
11. Teknologi
12. Sarana Produksi
13. Manajemen
14. Prestasi

### **Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Ayon Triono ( 2012 ; 65) beberapa faktor yang sering diduga mempengaruhi produktivitas antara lain:

1. knoweledge (pengetahuan), yaitu daya pikir penguasaan ilmu secara luas dan sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang.
2. Skills (keahlian), yaitu kemampuan dan penguasaan teknis oprasioanal mengenai bidang tertentu.
3. Abilities (kemampuan), terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.
4. Attitudes (sikap), merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.
5. Kompensasi, sesuatu yang diterima berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung untuk diberikan kepada seorang pegawai.

Menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

#### **(1) Pendidikan**

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

## **(2) Motivasi**

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

## **(3) Disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

## **(4) Ketrampilan merupakan faktor penting Produktivitas Kerja**

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

## **(5) Sikap dan etika kerja**

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

## **(6) Gizi dan kesehatan**

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

## **(7) Tingkat penghasilan**

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

## **(8) Lingkungan kerja dan iklim kerja**

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

## **(9) Teknologi**

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

## **(10) Sarana produksi**

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

## **(11) Jaminan social**

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

## 12) **Manajemen**

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

## (13) **Kesempatan berprestasi**

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa, segala faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas perlu adanya sarana dan prasarana yang sangat penting agar dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2.2.10. Indikator Produktivitas**

Indah Puji Hartatik (2014 : 219) menyatakan indikator Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. **Tingkat perolehan hasil**  
Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.
2. **Kualitas yang dihasilkan**  
Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan akan menurun.
3. **Tingkat Kesalahan**  
Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.
4. **Waktu yang dibutuhkan**  
Kegiatan proses produksi menentukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Edy Sutrisno, 2009 : 104) :

1. **Kemampuan**  
Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. **Meningkatkan hasil yang dicapai**  
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.



3. Semangat Kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan Diri  
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. Mutu  
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menimbulkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha menghasilkan kualitas produk yang berkualitas dengan penentuan waktu yang cukup dalam kegiatan proses produksi. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai. Karena jika produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan akan menurun

#### **2.2.11. Ciri Pegawai Yang Produktif**

Ciri pegawai yang produktif menurut Dale Timpe (1989) dalam buku Ayon Triono (2012,67) adalah :

1. Cerdas dan dapat belajar relatif cepat.
2. Kompeten secara profesional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien.tidak mudah macet dalam pekerjaan.
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti.
7. Dianggap bernilai oleh atasan.
8. Memiliki catatan prestasi yang baik
9. Selalu meningkatkan diri.

Ranftl dalam Timpe (2000), mengemukakan ciri-ciri pegawai yang produktif sebagai berikut;

- Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar;
- Bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi;

- Mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai;
- Dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal;
- Dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

Maka dapat disimpulkan bahwa sikap seseorang karyawan terhadap tugasnya dapat mempengaruhi kinerjanya, karena pegawai yang bermotivasi tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas

## 2.3 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.3.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut ini merupakan penelitian sebelumnya berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sebagai berikut :

Tabel 3  
Penelitian Sebelumnya

NO	Penulis	Variabel	Hasil
I	Devi Maulidiyawati "Hubungan Motivasi kerja dengan produktivitas karyawan divisi produksi pada PT. Pupuk kujang (PERSERO) cikampek (2012)"	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X motivasi, variabel Y produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja baik, Produktivitas karyawan sangat baik. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan adalah dengan hasil perhitungan sebesar 0,708 masuk dalam kategori hubungan kuat.

II	Sigit Ari Nugroho “Hubungan Motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi spinning di PT Sinar Pantja Djaja Semarang (2017)”	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X motivasi, variabel Y produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di bagian produksi, yaitu dengan hasil perhitungan sebesar 0,704 masuk dalam kategori hubungan kuat.
III	Mita Maulidiana “Hubungan Motivasi kerja dengan produktivitas karyawan tetap bagian produksi pada PT. Susu Sehat Alami Mangli Jember (2014)”	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X motivasi, variabel Y produktivitas	Hasil penelitian ini ternyata menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan sebesar 0,703 masuk dalam kategori hubungan kuat

### 2.3.2. Kerangka Pemikiran

Organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan hendaknya menjadi perhatian semua organisasi.

Dalam hal ini, peranan motivasi adalah penting bagi para manajer dan penyelia karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karenanya kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi, dan manajer

sendiri sebenarnya mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi manajer tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila dia tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan dari para karyawannya. Dengan demikian, keberhasilan untuk mendorong bawahan dalam mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada diluar diri pekerja, akan sangat membantu dalam mencapai produktivitas kerja secara optimal.

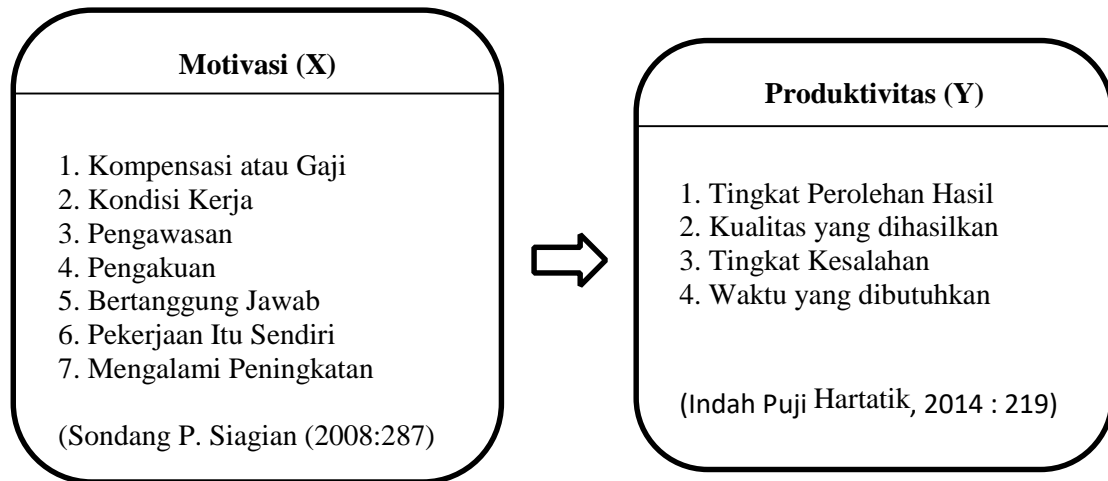
Dari hasil Penelitian sebelumnya, Maulidiyawati (2012) Hubungan Motivasi kerja dengan produktivitas karyawan divisi produksi pada PT. Pupuk kujang (PERSERO) cikampek” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dengan produktivitas terdapat hubungan kuat dengan hasil perhitungan sebesar 0,708. Nugroho (2017) “Hubungan Motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi spinning di PT Sinar Pantja Djaja Semarang” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dengan produktivitas terdapat hubungan kuat dengan hasil perhitungan sebesar 0,704. Maulidiana (2014) “Hubungan Motivasi kerja dengan produktivitas karyawan tetap bagian produksi pada PT. Susu Sehat Alami Mangli Jember” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dengan produktivitas terdapat hubungan kuat dengan hasil perhitungan sebesar 0,703.

Untuk melihat adanya hubungan motivasi karyawan dengan produktivitasnya, Bambang Kusriyanto (1993:9-10), menegaskan bahwa terdapat lima bidang peluang dalam fungsi tradisional administrasi personalia yang relevansinya paling langsung dalam meningkatkan produktivitas, yaitu :

1. Seleksi
2. Pengendalian tenaga kerja
3. Penyempurnaan struktur organisasi
4. Pengembangan sumber daya manusia
5. Memelihara serta meningkatkan motivasi kerja

Dengan adanya pemberian motivator 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 mempunyai kaitan dengan peningkatan produktivitas SDM melalui peningkatan kinerja karyawan.

Untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel antara motivasi dengan produktivitas kerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1  
Konstelasi Penelitian

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap identifikasi masalah penelitian. Oleh karena itu banyak hipotesis sesuai dengan banyaknya identifikasi masalah dan untuk itu perlu dirumuskan suatu hipotesis atau anggapan sementara bahwa “Analisis Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama.” Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Indovickers Furnitama kurang baik
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Indovickers Furnitama kurang baik

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Deskriptif (Eksploratif) yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari sebab atau hal – hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu dari objek penelitian.

### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

#### **3.2.1. Objek**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja Karyawan sebagai Variabel Independen (X), yaitu dengan indikator antara lain : Kompensasi atau Gaji, Kondisi Kerja, Pengawasan, Pengakuan, Bertanggung Jawab, Pekerjaan Itu Sendiri, Mengalami Peningkatan. Dan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Dependen (Y), yaitu dengan indikator antara lain : Tingkat Perolehan Hasil, Kualitas yang dihasilkan, Tingkat Kesalahan, Waktu yang dibutuhkan

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

Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa Individual, yaitu sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan PT. Indovickers Furnitama pada divisi produksi yang berjumlah sebanyak 77 orang karyawan.

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

Penelitian ini dilakukan di PT. Indovickers Furnitama yang beralamat di Kawasan Industri Menara Permai, Jl. Raya Narogong Km 23,85 Cileungsi – Bogor

### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan yaitu meliputi :

1. Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan menyebar kuesioner untuk memperoleh tanggapan atau persepsi dari karyawan pada PT. Indovickers Furnitama

2. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat diperoleh data kuantitatif yang berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan/instansi/organisasi. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD dan divisi produksi,

observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan PT. Indovickers Furnitama untuk dijawabnya.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen dokumen dan jurnal PT. Indovickers Furnitama.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 4.  
Operasional Variabel

Adapun Operasional Variabel dari Motivasi Kerja Karyawan dan Produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

Variabel	Indikator	Uraian	Skala
Motivasi (X)	Kompensasi atau Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan</li> <li>Besarnya gaji yang diberikan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih keras</li> </ul>	Ordinal
	Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman</li> </ul>	Ordinal
	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan ketidaknyamanan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik</li> <li>Pimpinan memberikan penghargaan bagi</li> </ul>	Ordinal

		<p>karyawan yang berprestasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan</li> </ul>	
	Bertanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu</li> <li>• Saya tidak pernah menunda pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang</li> <li>• Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya</li> <li>• Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan</li> </ul>	Ordinal
	Mengalami Peningkatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan</li> <li>• Saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode baru dalam bekerja</li> <li>• Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal,</li> </ul>	Ordinal



		pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian saya	
Produktivitas (Y)	Tingkat Perolehan Hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas pekerjaan karyawan berhasil mencapai tujuan pelayanan</li> <li>• Kuantitas pekerjaan karyawan dilakukan penilaian oleh atasan</li> <li>• Kuantitas pekerjaan karyawan mencapai target yang ditentukan</li> <li>• Kuantitas pekerjaan karyawan meningkat</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas yang dihasilkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelayanan yang diberikan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan</li> <li>• Kualitas pekerjaan karyawan dapat diterima dengan baik oleh pelanggan</li> <li>• Karyawan menerapkan cara yang baru dalam mempercepat penyelesaian sesuai dengan standar pekerjaan</li> <li>• Hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Tingkat Kesalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan profesional</li> <li>• Karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Tingkat kesalahan kerja dapat diminimalisir oleh karyawan</li> </ul>	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan mengikuti prosedur pekerjaan</li> <li>• Prosedur pekerjaan memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja dengan baik</li> </ul>	
	Waktu yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan memahami waktu kerja yang diberikan atasan</li> <li>• Karyawan memahami jika waktu pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah tuntutan dari atasan</li> </ul>	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Sampel merupakan keseluruhan dari populasi penelitian. Metode penarikan sampel yang penulis lakukan dalam menyusun skripsi ini adalah sensus yaitu memilih semua populasi karyawan produksi pada PT. Indovickers Furnitama sebanyak 77 orang untuk dijadikan sampel yaitu divisi produksi di PT. Indovickers Furnitama.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan dua metode pengumpulan data. Yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer diperoleh dengan cara : Survey dan Observasi

##### ○ Survey

- A. Wawancara (interview), yaitu suatu teknik untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan – pertanyaan langsung kepada pihak – pihak yang berhubungan dan kepentingan dengan masalah ini guna memberikan dan memperoleh data serta keterangan yang diperlukan sehubungan objek yang diteliti. Wawancara ditujukan kepada staf HRD pada PT. Indovickers Furnitama.
- B. Kuesioner (angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan produksi PT. Indovickers Furnitama.

Prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pernyataan dalam kuesioner yang disebar. Jawaban dari responden dibagi menjadi lima kategori penilaian dimana masing – masing pernyataan diberi skor satu sampai lima. Antara

lain :

Tabel 5.  
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono(2016)

- Observasi (Pengamatan Langsung), yaitu pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung yang diteliti.

## 2. Data Sekunder :

Data yang diperoleh langsung dari dokumen perusahaan yang digunakan sebagai kebutuhan penelitian berupa data gaji karyawan dan data hasil produksi.

### 3.7. Uji Kualitas Data

Untuk menguji kualitas data, dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut :

#### 3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:430) Validitas merupakan ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product anoment* yang dikemukakan oleh *pearson*. Dengan korelasi *product moment pearson*.

$$n\sum xy - (\sum x)(\sum Y)$$

$$r_{xy} N = \frac{\quad}{\quad}$$

$$\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara X dan Y  
 N : Jumlah subyek atau responden  
     X : Skor item  
     Y : Skor total  
 $\sum x$  : Jumlah Skor item  
 $\sum y$  : Jumlah skor total  
 $\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor item  
 $\sum y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

Kesesuaian harga  $r_{xy}$  diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika  $r_{xy}$  lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.  $r_{xy}$  menunjukkan indeks variabel antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap korelasi mengandung 3 makna, yaitu :

1. Ada tidaknya korelasi
2. Arah Korelasi
3. Besarnya Korelasi

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid dengan kriteria valid jika  $r_{hitung} \geq 0,361$  dengan n 30 responden dan  $\alpha 0,05$ .
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak valid kriteria valid jika  $r_{hitung} < 0,361$  dengan n 30 responden dan  $\alpha 0,05$ .

## I. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 6.  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Pertanyaan	T Hitung	T Tabel	Keterangan
<b>Kompensasi atau Gaji</b>				
1	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,452	0,361	Valid
2	Besarnya gaji yang diberikan oleh PT. Indovickers Furnitama	0,605	0,361	Valid

	membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih keras			
<b>Kondisi Kerja</b>				
3	Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0,788	0,361	Valid
<b>Pengawasan</b>				
4	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan	0,704	0,361	Valid
<b>Pengakuan</b>				
5	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik	0,502	0,361	Valid
6	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	0,665	0,361	Valid
7	Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan	0,655	0,361	Valid
<b>Bertanggung Jawab</b>				
8	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,515	0,361	Valid
9	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,677	0,361	Valid
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>				
10	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang	0,581	0,361	Valid
11	Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya	0,733	0,361	Valid
12	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan	0,648	0,361	Valid
<b>Mengalami Peningkatan</b>				

13	Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan	0,529	0,361	Valid
14	Saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode baru dalam bekerja	0,500	0,361	Valid
15	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian saya	0,547	0,361	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah oleh peneliti melalui SPSS 23 (2018)

Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di atas bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 23 tersebut dengan responden sebanyak 30 orang

## 2. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 7.

Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	T hitung	T tabel	Keterangan
<b>Tingkat Perolehan Hasil</b>				
1	Kuantitas pekerjaan karyawan berhasil mencapai tujuan pelayanan	0,638	0,361	Valid
2	Kuantitas pekerjaan karyawan dilakukan penilaian oleh atasan	0,538	0,361	Valid
3	Kuantitas pekerjaan karyawan mencapai target yang ditentukan	0,579	0,361	Valid
4	Kuantitas pekerjaan karyawan meningkat	0,488	0,361	Valid
<b>Kualitas yang di hasilkan</b>				
5	Pelayanan yang diberikan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,517	0,361	Valid
6	Kualitas pekerjaan karyawan dapat diterima dengan baik oleh pelanggan	0,551	0,361	Valid
7	Karyawan menerapkan cara yang baru dalam mempercepat	0,626	0,361	Valid

	penyelesaian sesuai dengan standar pekerjaan			
8	Hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaan	0,535	0,361	Valid
<b>Tingkat Kesalahan</b>				
9	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan profesional	0,628	0,361	Valid
10	Karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,534	0,361	Valid
11	Tingkat kesalahan kerja dapat diminimalisir oleh karyawan	0,653	0,361	Valid
12	Karyawan mengikuti prosedur pekerjaan	0,470	0,361	Valid
13	Prosedur pekerjaan memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja dengan baik	0,636	0,361	Valid
<b>Waktu yang di butuhkan</b>				
14	Karyawan memahami waktu kerja yang diberikan atasan	0,572	0,361	Valid
15	Karyawan memahami jika waktu pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah tuntutan dari atasan	0,619	0,361	Valid

Sumber: *Kuesioner yang diolah oleh peneliti melalui SPSS 23 (2018)*

### 3.7.2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2013:110) “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Dengan demikian suatu instrumen dikatakan reliabel bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten)

Uji reabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reabilitas yang tinggi, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan menggunakan statistik SPSS. Untuk reabilitas dilakukan dengan

rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut : 
$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \sum \frac{sr^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien reabilitas alpha cronbach k

= Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum sr^2$  = Jumlah Varians dalam tiap instrumen

$\sum sx^2$  = Varians keseluruhan instrumen

( Sugiyono, 2010:359)

Tabel 8.

Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	15

Berdasarkan hasil reliabilitas pada tabel 10 di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas variabel motivasi sebesar 0,879 artinya alat ukur reliabilitas baik

Tabel 9.

Hasil Uji Reabilitas Variabel Produktivitas kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,851	15

Berdasarkan hasil reliabilitas pada tabel 10 di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas variabel motivasi sebesar 0,851 artinya alat ukur reliabilitas baik

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Metode penelitian secara garis besar dibagi menjadi dua bagian yaitu metode Kuantitatif dan Kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan dua metode tersebut yakni sebagai berikut :

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

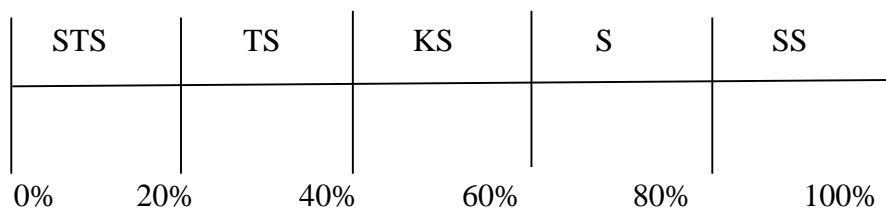
Analisis Deskriptif adalah, gambaran berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram dan dalam analisis deskriptif diolah pervariabel. Serta di digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi akan menggunakan statistik deskriptif. Caranya adalah sebagai berikut:



1. *Editing* merupakan langkah pertama pada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses editing meliputi:
  - a. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop, misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
  - b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali.
  - c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban.

(Erwan Agus Purwanto, 2017,73)

2. *Scoring* yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.



(Sugiyono, 2016,177)

3. *Tabulating* yaitu tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.
4. *Rata-rata* yaitu nilai harapan dari suatu peubah acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Gambaran Umum lokasi Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah dan perkembangan PT. Indovickers Furnitama

PT. Indovickers Furnitama adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang produksi, penjualan dan distribusi furnitur serta perlengkapan dan peralatan untuk kantor, hotel, institusional dan area umum. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 20 Desember 1989 dihadapan Notaris Kartini Mulyadi SH dengan akta No. 116 dan telah diadakan beberapa kali perubahan. Perubahan terakhir dihadapan Notari Tjoa Karina Juwita, SH dnegan akta No. 5 tanggal 2 Oktober 2009. PT. Indovickers Furnitama mempunyai 2 (dua) pabrik yaitu di Jl. Cipinang Muara II No. 29, Jakarta Timur dan di Kawasan Industri Menara Permai, Jl. Raya Narogong Km 23,85 Cileungsi Bogor. PT. Indovickers Furnitama mempunyai cabang perwakilan divisi pemasaran di Surabaya dan Medan.

##### 4.1.2. Kegiatan Usaha / Karakteristik Usaha

PT. Indovickers Furnitama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri furniture dimana sebagian besar proses pengolahan bahan baku menjadi bahan jadi atau bahan setengah jadi masih menggunakan tenaga manusia. Produk yang dihasilkan oleh PT. Indovickers Furnitama untuk market domestik adalah partisi, kursi, meja dan perlengkapan hotel dengan pangsa pasarnya adalah untuk kelas menengah ke atas. Sedangkan untuk ekspor berupa meja kotatsu dan aluminium Arsitektur.

Dari sisi persaingannya, PT. Indovickers Furnitama Saat ini akan merealisasikan kerjasama dengan beberapa asosiasi desainer seperti HDII (Himpunan Desainer Interior Indonesia) dan HDMI (Himpunan Desainer Mebel Indonesia), sehingga kita bisa melahirkan desain baru. Wilayah pemasarannya adalah 90% domestik dan 10% ekspor. Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan penjualan dengan terobosan pangsa pasar ekspor.

##### 4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Setelah melihat struktur organisasi diatas, dapat dilihat bahwa setiap jabatan pasti memiliki job description yang berbeda, berikut adalah pekerjaan yang dilakukan masing-masing jabatan :

1. President Director Menetapkan sasaran perusahaan dan bersama-sama dengan dewan direksi yang menentukan strategi dan sumber daya untuk mencapai sasaran tersebut. Jabatan ini juga mengeluarkan kebijakan mutu dan bertanggung jawab atas isi kebijakan mutu dan bertanggung jawab atas perubahannya kedalam bentuk tindakan yang dilaksanakan oleh anggota dewan direksi dan pimpinan yang dipercayainya
2. Secretary Sebagai seorang sekretaris perusahaan, maka jabatan ini memiliki ruang lingkup yaitu dalam hal pengaturan surat dan arsip dari manajemen atau presiden direktur, selain itu adalah mengatur dalam hal aktivitas pertemuan atau rapat, administrasi presiden direktur dan manajemen serta calendar of events. Seorang sekretaris juga mengemban satu tanggung jawab yang sangat penting bagi perusahaan seperti melakukan tugas administrasi presiden direktur dan manajemen, membuat calendar of events berdasarkan masukan dari rencana kerja, menjaga segala informasi rahasia perusahaan dari berbagai pihak (luar/dalam), menjalankan tugas yang diberikan langsung oleh presiden direktur
3. Management Representative Ruang lingkup dari MR (Management Representative) : a. Memelihara sistem filling dari ISO 9001 b. Merencanakan dan merealisasikan program audit mutu internal c. Memfasilitasikan terhadap kebijakan mutu perusahaan d. Membuat dan memelihara quality plan Selain ruang lingkup kerja, seorang MR juga mempunyai tanggung jawab pada perusahaan, seperti: a. Memastikan dan memelihara atau mengontrol standar agar dapat diimplementasikan dan dipertahankan di setiap bagian b. Menangani serah terima control system dan melakukan otorisasi quality control release bersama dengan quality assurance dan presiden direktur c. Melakukan hubungan dengan pihak di luar perusahaan (vendor/pemasok) yang berkaitan dengan sistem mutu pemasok atau vendor.
4. Quality Assurance Ruang lingkup dari jabatan ini adalah menangani pengawasan kualitas barang, material, ataupun bahan baku di dalam proses produksi, supplier atau vendor sesuai dengan standar quality control. Sedangkan QA akan mempunyai tanggung jawab yaitu menyusun quality planning serta mengontrol kualitas raw material dan produksi baik dari supplier atau vendor maupun dari bagian produksi
5. Finance and Administration Manager Jabatan ini mempunyai ruang lingkup yaitu mengawasi dan memeriksa hal-hal yang berhubungan dengan finansial dan administrasi perusahaan dan mempunyai tanggung jawab untuk membuat financial report dan accounts receivable report, mengontrol pengeluaran, pembayaran dan company cashflow.

6. Human Resource Department Manager Fungsi dari departemen ini ialah menciptakan keserasian antara kemampuan karyawan dan syarat-syarat pekerjaan, antara motivasi karyawan dan balas jasa pekerjaan, sehingga baik organisasi sebagai keseluruhan maupun masing-masing karyawan dapat bersama-sama mencapai prestasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Untuk menjalankan fungsinya dengan baik, maka departemen ini menyelenggarakan berbagai kegiatan sebagai berikut: - Analisis Pekerjaan (Job Analysis) - Perencanaan dan Penarikan Tenaga Kerja (Personnel Planning and Recruiting) - Wawancara (Interview) - Seleksi (Selection) - Orientasi dan Pelatihan (Orientation and Training) - Penataan Upah dan Gaji (Wage and Salary Administration) - Perangsang dan Tunjangan (Incentives & Benefits) - Penilaian Karya (Performance Appraisal) - Penyuluhan dan Disiplin (Counselling and Discipline) - Pengembangan Karir (Career Development) - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Health and Safety Policies) - Penanganan Lingkungan (Environment) - Hubungan Perburuhan (Labour Relations) - Hubungan Industri (Industry Relations)
7. Production Manager Jabatan ini mempunyai ruang lingkup dalam hal production and planning control, design and engineering, aktivitas produksi dan proyek, sedangkan tanggung jawab yang dilakukan adalah :
  - Mengatur aktivitas yang dilakukan dari design and engineering, serta segala aspek dari pabrik atau aktivitas produksi
  - Menangani hal-hal yang berkenaan dengan perencanaan, produksi, biaya, dan efisiensi kerja/proses produksi
  - Kerjasama dengan marketing untuk pengembangan produk baru
  - Menjaga kualitas yang baik dari setiap produk yang dihasilkan oleh perusahaan

#### **4.1.3. Visi dan Misi PT. Indovickers Furnitama**

Visi :

- I** Inovatif dalam setiap menghasilkan produk furniture berkualitas tinggi
- N** Norma dan peraturan QSHE akan selalu dipatuhi
- D** Dampak limbah dari bahan baku, proses produksi & aktivitas kerja akan selalu ditekankan
- O** Optimalisasi penggunaan sumberdaya secara benar dan efisien
- V** Vendor dan Mitra Bisnis Indovickers turut serta mendukung implementasi QSHE
- I** Inisiatif dalam menumbuhkembangkan karyawan yang berwawasan QSHE
- C** Ciptakan kepekaan dan kepedulian terhadap masalah di masyarakat, bangsa dan negara

- K** Kecelakaan kerja diarahkan pada target “Zero Accident”
- E** Efek penyakit akibat kerja harus selalu dipahami dan dicegah oleh setiap karyawan
- R** Ramah lingkungan dalam setiap tahapan operasional perusahaan
- S** Selalu memberikan pelayanan terbaik untuk memenuhi kepuasan pelanggan

Misi :

Sebagai produsen Furniture yang inovatif di Indonesia selalu berupaya menyediakan produk berkualitas kelas dunia dalam memenuhi kepuasan pelanggan dengan selalu memberi perhatian penuh pada keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja

#### 4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti oleh penulis terdiri dari 3 kriteria yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT. Indovickers Furnitama. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini :

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

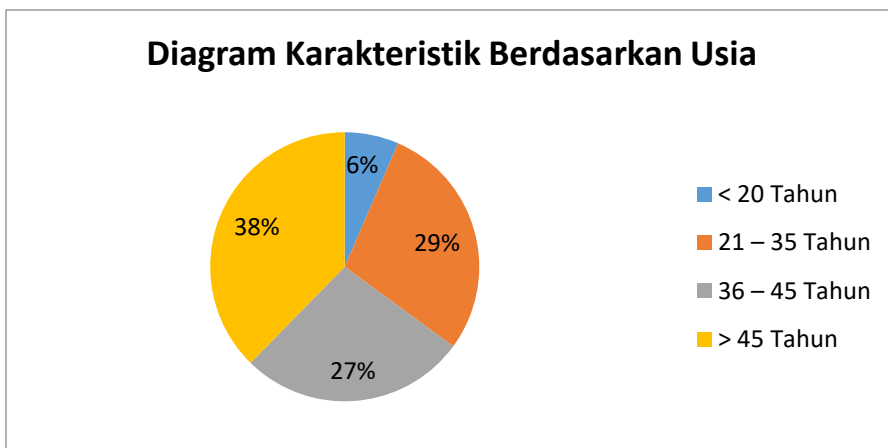
Karakteristik responden berdasarkan usia dapat disajikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 11  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	< 20 Tahun	5	6%
2	21 – 35 Tahun	22	29%
3	36 – 45 Tahun	21	27%
4	> 45 Tahun	29	38%
Jumlah		77	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 10 dapat disimpulkan bahwa usia responden karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. paling banyak yaitu pada usia >45 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 29 orang dan dengan persentase sebesar 38%. Untuk melihat skala usia responden dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Data Primer Diolah 2018

Gambar 2

Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia

**2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel di bawah ini:

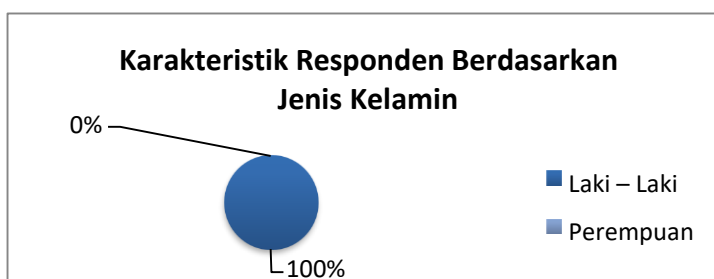
Tabel 12

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	77	100%
2.	Perempuan	0	0
Jumlah		77	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 11 dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. paling banyak yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 77 orang dengan persentase sebesar 100%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan tidak ada. Untuk melihat skala jenis kelamin responden dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Data Primer Diolah 2018

Gambar 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

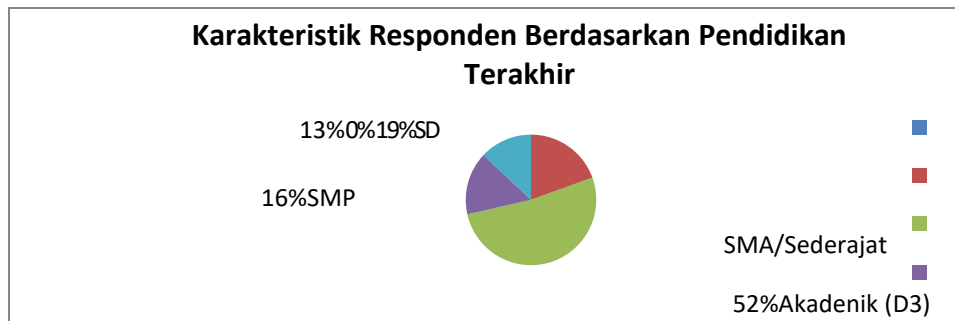
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 13  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
01.00	SD	0	0%
02.00	SMP	15	19%
03.00	SMA/Sederajat	40	52%
04.00	Akadenik (D3)	12	16%
05.00	S1	10	13%
Jumlah		77	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 9 dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 52%. Untuk melihat skala pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Data Primer Diolah 2018

Gambar 4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

#### 4.3. Pembahasan

Sumber daya manusia adalah aset yang selalu dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik banyak aspek-aspek yang senantiasa perlu diperhatikan seperti halnya motivasi. Motivasi yang baik dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Dengan motivasi yang baik bagi karyawan maka dapat terciptalah karyawan yang memiliki kemampuan yang baik yang akan berdampak kepada perusahaan itu

sendiri. Karyawan dengan kemampuan yang baik akan memiliki produktivitas yang baik pula, produktivitas yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi, motivasi dimaksudkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga dapat mencapai target produktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan . dengan motivasi kerja karyawan yang baik maka produktivitas kerja akan berdampak baik pada perusahaan

Pada bagian ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang didapatkan dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner pada saat uji validitas adalah sebanyak 15 pertanyaan untuk variabel motivasi kerja dan 15 pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja

#### 4.3.1. Motivasi Kerja pada PT. Indovickers Furnitama

Hasil analisa terhadap motivasi kerja pada Divisi Produksi PT Indovickers Furnitama dilakukan pada setiap item pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja, dan berikut ini hasil analisa setiap item pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi:

Tabel 14.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	16	64	29%
Ragu – Ragu	3	33	99	45%
Tidak Setuju	2	28	56	26%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	219	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{219}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 56,88 \%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 45%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sebesar 56,88%.

Tabel 15

Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Besarnya gaji yang diberikan oleh PT. Indovickers Furnitama membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih keras”



Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	5%
Setuju	4	15	60	27%
Ragu – Ragu	3	28	84	39%
Tidak Setuju	2	32	64	29%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	218	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{218}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 56,62 \%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan besarnya gaji yang diberikan membuat termotivasi untuk bekerja lebih keras dengan persentase sebesar 39%.

Dari tanggapan total responden mengenai besarnya gaji yang diberikan membuat termotivasi untuk bekerja lebih keras sebesar 56,62%.

Tabel 16

Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	4%
Setuju	4	17	68	31%
Ragu – Ragu2	3	29	87	39%
Tidak Setuju	2	29	58	26%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	223	100%

Sumber : Data Primer Diolah : 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{223}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 57,92 \%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan kondisi tempat kerja membuat bekerja dengan nyaman, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 39%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat kondisi tempat kerja membuat bekerja dengan nyaman sebesar 57,92%.

Tabel 17  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	2%
Setuju	4	15	60	28%
Ragu – Ragu2	3	27	81	38%
Tidak Setuju	2	34	68	32%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	214	100%

Sumber : Data Primer Diolah : 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{214}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 55,58 \%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan kualitas pekerjaan yang dilakukan selalu diawasi pimpinan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 38%.

Dari tanggapan total responden mengenai kualitas pekerjaan yang dilakukan selalu diawasi pimpinan sebesar 55,58%.

Tabel 18  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	14	56	26%
Ragu – Ragu2	3	34	102	47%
Tidak Setuju	2	29	58	27%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	216	100%

Sumber : Data Primer Diolah : 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\ &= \frac{216}{5 \times 77} \times 100\% \\ &= 56,10 \ % \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 47%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja sebesar 56,10%.

Tabel 19

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	5	2%
Setuju	4	11	44	21%
Ragu – Ragu2	3	31	93	44%
Tidak Setuju	2	35	70	33%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	212	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\ &= \frac{212}{5 \times 77} \times 100\% \\ &= 55,06 \ % \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 44%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi sebesar 55,06%.

Tabel 20

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	8%

Setuju	4	20	80	34%
Ragu – Ragu2	3	31	93	39%
Tidak Setuju	2	22	44	19%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	237	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{237}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 61,55 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan hasil kerja selalu mendapat pujian, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 39%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat hasil kerja selalu mendapat pujian sebesar 61,55%.

Tabel 21

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	5%
Setuju	4	15	60	28%
Ragu – Ragu2	3	27	81	37%
Tidak Setuju	2	33	66	30%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	217	100%

Sumber : Data Primer Diolah : 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{217}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 56,36 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan menyelesaikan tugas tepat waktu, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 37%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat menyelesaikan tugas tepat waktu sebesar 56,36%.

Tabel 22

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Saya tidak pernah menunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	5%
Setuju	4	14	56	26%
Ragu – Ragu2	3	27	81	38%
Tidak Setuju	2	34	68	31%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	215	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{215}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 55,84 \%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan tidak pernah menunda pekerjaan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 38%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat tidak pernah menunda pekerjaan sebesar 55,84%.

Tabel 23

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	2%
Setuju	4	19	76	34%
Ragu – Ragu2	3	30	90	40%
Tidak Setuju	2	27	54	24%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	225	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{225}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 58,44 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan pekerjaan yang diberikan sangat menantang, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 40%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat pekerjaan yang diberikan sangat menantang sebesar 58,44%.

Tabel 24

Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	7%
Setuju	4	18	72	32%
Ragu – Ragu2	3	25	75	33%
Tidak Setuju	2	31	62	28%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	224	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{224}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 58,18 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan merasa diberikan keleluasaan melakukan pekerjaan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 33%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat merasa diberikan keleluasaan melakukan pekerjaan sebesar 58,18%.

Tabel 25

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	2%
Setuju	4	19	76	34%

Ragu – Ragu2	3	29	87	39%
Tidak Setuju	2	28	56	25%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	224	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{224}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 58,18 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan pekerjaan sangat menarik dan banyak variasi tugas sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 39%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat pekerjaan sangat menarik dan banyak variasi tugas sebesar 58,18%.

Tabel 26

Pendapat reponden mengenai pertanyaan “Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	17	68	29%
Ragu – Ragu2	3	34	102	43%
Tidak Setuju	2	24	48	20%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			238	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{238}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 61,81 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan diberi kesempatan untuk memberi ide dan pendapat, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 43%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat diberi kesempatan memberi ide dan pendapat sebesar 61,81%.

Tabel 27

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode baru dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	2%
Setuju	4	24	96	40%
Ragu – Ragu2	3	33	99	42%
Tidak Setuju	2	19	38	16%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	238	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{238}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 61,81\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 42%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas sebesar 61,81%.

Tabel 28

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	2%
Setuju	4	19	76	33%
Ragu – Ragu2	3	39	117	50%
Tidak Setuju	2	18	36	15%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	234	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{234}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 60,77\%
 \end{aligned}$$



Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan pimpinan memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 50%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat pimpinan memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang sebesar 60,77%.

Tabel 29.

Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
<b>Kompensasi / gaji</b>		
1	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	56,88%
2	Besarnya gaji yang diberikan oleh PT. Indovickers Furnitama membuat saya termotivasu untuk bekerja lebih keras	56,62%
<b>Kondisi Kerja</b>		
3	Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	57,92%
<b>Pengawasan</b>		
4	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan	55,58%
<b>Pengakuan</b>		
5	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik	56,10%
6	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	55,06%
7	Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan	61,55%
<b>Bertanggung Jawab</b>		
8	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	56,36%
9	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	55,84%
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>		
10	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang	58,44%
11	Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya	58,18%
12	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan	58,18%
<b>Mengalami Peningkatan</b>		

13	Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan	61,81%
14	Saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode baru dalam bekerja	61,81%
15	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian saya	60,77%
Total Rata-Rata		58,07%

Dari lima belas indikator motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator Mengalami Peningkatan dengan total skor 238. Dan skor total terendah terdapat pada indikator Pengakuan dengan total skor 212. Jadi dapat diartikan bahwa hubungan kerja pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama sudah baik dan sebaliknya perusahaan harus meningkatkan peningkatan serta pengakuan terhadap karyawan, agar motivasi yang diberikan perusahaan dapat berjalan dengan optimal dan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan dengan Program SPSS 23 dari pernyataan variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 30  
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		43,7532
Median		44,0000
Mode		43,00
Std. Deviation		5,82679
Variance		33,951
Range		29,00
Minimum		30,00
Maximum		59,00
Sum		3369,00

*Sumber: Data Output SPSS 23*

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 43,7532 dengan total skor 3369,00. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Divisi Produksi PT Indovickers Furnitama. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 43,7532 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih kecil dibandingkan dengan

skor teoritik dengan nilai  $43,7532 < 45$ . Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja (X) dapat dikatakan kurang baik.

#### 4.3.2. Produktivitas Kerja pada PT. Indovickers Funitama

Hasil analisa terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Produksi PT Indovickers Furnitama dilakukan pada setiap item pertanyaan yang berhubungan dengan Prpduktivitas kerja, dan berikut ini hasil analisa setiap item pertanyaan yang berhubungan dengan Produktivitas :

Tabel 31

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Kuantitas pekerjaan karyawan berhasil mencapai tujuan pelayanan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	16	64	29%
Ragu – Ragu2	3	38	114	51%
Tidak Setuju	2	23	46	20%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	224	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{224}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 58,18 \%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan kuantitas pekerjaan karyawan berhasil mencapai tujuan pelayanan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 51%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat kuantitas pekerjaan karyawan berhasil mencapai tujuan pelayanan sebesar 58,18%.

Tabel 32

Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Kuantitas pekerjaan karyawan dilakukan penilaian oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	27	108	44%
Ragu – Ragu2	3	39	117	47%
Tidak Setuju	2	11	22	9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

<b>Jumlah</b>	77	247	100%
---------------	----	-----	------

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{247}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 64,15 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan kuantitas pekerjaan dilakukan penilaian oleh atasan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 47%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat kuantitas pekerjaan dilakukan penilaian oleh atasan sebesar 64,15%.

Tabel 33

Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Kuantitas pekerjaan karyawan mencapai target yang ditentukan”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	18	72	32%
Ragu – Ragu2	3	35	105	47%
Tidak Setuju	2	24	48	21%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	225	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{225}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 58,44 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan kuantitas pekerjaan karyawan mencapai target yang ditentukan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 47%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat kuantitas pekerjaan karyawan mencapai target yang ditentukan sebesar 58,44%.

Tabel 34

Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Kuantitas pekerjaan karyawan meningkat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	21	84	37%
Ragu – Ragu2	3	33	99	43%
Tidak Setuju	2	23	46	20%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	229	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{229}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 59,48 \%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan kuantitas pekerjaan karyawan meningkat, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 43%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat kuantitas pekerjaan karyawan meningkat sebesar 59,48%.

Tabel 35

Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Pelayanan yang diberikan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	19	76	32%
Ragu – Ragu2	3	33	99	42%
Tidak Setuju	2	21	42	18%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	237	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{237}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 61,55 \%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan pelayanan yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 42%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat pelayanan yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan sebesar 61,55%.

Tabel 36

Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Kualitas pekerjaan karyawan dapat diterima dengan baik oleh pelanggan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	18	72	32%
Ragu – Ragu2	3	33	99	45%
Tidak Setuju	2	26	52	23%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	223	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{223}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 57,92\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan kualitas pekerjaan dapat diterima baik oleh pelanggan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 45%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat pekerjaan dapat diterima baik oleh pelanggan sebesar 57,92%.

Tabel 37

Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Karyawan menerapkan cara yang baru dalam mempercepat penyelesaian sesuai dengan standar pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	16	64	29%
Ragu – Ragu2	3	32	96	44%
Tidak Setuju	2	29	58	27%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	218	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{218}{5 \times 77} \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 56,62 %

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan karyawan menerapkan cara baru dalam mempercepat penyelesaian, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 44%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat karyawan menerapkan cara baru dalam mempercepat penyelesaian sebesar 56,62%.

Tabel 38  
Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	20	80	36%
Ragu – Ragu2	3	28	84	38%
Tidak Setuju	2	29	58	26%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	222	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{222}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 57,66 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan hasil kerja sesuai standar pekerjaan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 38%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat hasil kerja sesuai standar pekerjaan sebesar 57,66%.

Tabel 39  
Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan profesional”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	12	48	23%
Ragu – Ragu2	3	30	90	43%

Tidak Setuju	2	35	70	34%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	208	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{208}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 54,02 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan profesional, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 43%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan profesional sebesar 54,02%.

Tabel 40

Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	14	56	27%
Ragu – Ragu2	3	27	81	39%
Tidak Setuju	2	36	72	34%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	209	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{209}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 54,28 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 39%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 54,28%.



Tabel 41  
Pendapat Responden mengenai pertanyaan “Tingkat kesalahan kerja dapat diminimalisir oleh karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	15	60	28%
Ragu – Ragu2	3	29	87	41%
Tidak Setuju	2	33	66	31%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	213	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{213}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 55,32\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan tingkat kesalahan kerja dapat diminimalisir oleh karyawan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 41%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat tingkat kesalahan kerja dapat diminimalisir oleh karyawan sebesar 55,32%.

Tabel 42  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan mengikuti prosedur pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	12	48	23%
Ragu – Ragu2	3	29	87	42%
Tidak Setuju	2	36	72	35%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	207	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{207}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 53,76\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan karyawan mengikuti prosedur

pekerjaan sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 42%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat karyawan mengikuti prosedur pekerjaan sebesar 53,76%.

Tabel 43

Pendapat Responden mengenai “Prosedur pekerjaan memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	0%
Setuju	4	16	64	29%
Ragu – Ragu2	3	29	87	40%
Tidak Setuju	2	32	64	29%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	220	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{220}{5 \times 77} \times 100\% \\
 &= 57,14\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan prosedur pekerjaan memberikan arahan dalam bekerja dengan baik, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 40%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat prosedur pekerjaan memberikan arahan dalam bekerja dengan baik sebesar 57,14%.

Tabel 44

Pendapat Responden mengenai “Karyawan memahami waktu kerja yang diberikan atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	16	64	29%
Ragu – Ragu2	3	35	105	47%
Tidak Setuju	2	26	52	24%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

<b>Jumlah</b>	77	221	100%
---------------	----	-----	------

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{221}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 57,40 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan karyawan memahami waktu kerja yang diberikan atasan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 47%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat karyawan memahami waktu kerja yang diberikan atasan sebesar 57,40%.

Tabel 45

Pendapat Responden mengenai “Karyawan memahami jika waktu pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah tuntutan dari atasan”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	11	44	21%
Ragu – Ragu2	3	36	108	51%
Tidak Setuju	2	30	60	28%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		77	212	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{212}{5 \times 77} \times 100\%$$

$$= 55,06 \%$$

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 77 orang yang dinyatakan waktu pekerjaan yang dilakukan merupakan tuntutan atasan, sebagian besar menjawab Ragu – ragu dengan persentase sebesar 51%.

Dari tanggapan total responden mengenai pendapat pekerjaan yang dilakukan merupakan tuntutan atasan sebesar 55,06%.

Tabel 46  
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Total tanggapan responden
<b>Tingkat Perolehan Hasil</b>		
1	Kuantitas pekerjaan karyawan berhasil mencapai tujuan pelayanan	58,18%
2	Kuantitas pekerjaan karyawan dilakukan penilaian oleh atasan	64,15%
3	Kuantitas pekerjaan karyawan mencapai target yang ditentukan	58,44%
4	Kuantitas pekerjaan karyawan meningkat	59,48%
<b>Kualitas yang dihasilkan</b>		
5	Pelayanan yang diberikan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan	61,55%
6	Kualitas pekerjaan karyawan dapat diterima dengan baik oleh pelanggan	57,92%
7	Karyawan menerapkan cara yang baru dalam mempercepat penyelesaian sesuai dengan standar pekerjaan	56,62%
8	Hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaan	57,66%
<b>Tingkat kesalahan</b>		
9	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan professional	54,02%
10	Karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	54,28%
11	Tingkat kesalahan kerja dapat diminimalisir oleh karyawan	55,32%
12	Karyawan mengikuti prosedur pekerjaan	53,76%
13	Prosedur pekerjaan memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja dengan baik	57,14%
<b>Waktu yang dibutuhkan</b>		
14	Karyawan memahami waktu kerja yang diberikan atasan	57,40%
15	Karyawan memahami jika waktu pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah tuntutan dari atasan	55,06%
Total Rata-Rata		57,40%

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 77 orang. Dari keempat indikator Produktivitas Kerja di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator Tingkat Perolehan Hasil dengan total skor 247. Dan skor total terendah terdapat pada

indikator Tingkat Kesalahan dengan total skor 207 . Jadi dapat diartikan bahwa tingkat perolehan hasil pada Divisi Produksi PT.Indovickers Furnitama cukup baik dan sebaliknya perusahaan harus mengurangi ukuran tingkat kesalahan agar motivasi yang diinginkan oleh karyawan dapat terpenuhi.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan Program SPSS 23 dari pernyataan variabel Produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 45  
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja

Statistics		
Produktivitas Kerja		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		42,9870
Median		42,0000
Mode		40,00
Std. Deviation		4,79993
Variance		23,039
Range		26,00
Minimum		35,00
Maximum		61,00
Sum		3310,00

*Sumber: Data Output SPSS 23*

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Produktivitas kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 42,9870 dengan total skor 3310,00. Untuk mengetahui Produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 42,9870 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih kecil dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $42,9870 < 45$ . Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan kurang baik.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisa data statistik dari kuesioner yang disebar, survey dan wawancara serta pada pembahasan mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. dengan responden 77 orang, berdasarkan hasil nilai skor empirik 43,7532 dan skor teoritik 45 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel motivasi kerja (X) yaitu ( $43,7532 < 45$ ), sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama kurang baik.
2. Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. dengan responden 77 orang, berdasarkan hasil nilai skor empirik 42,9870 dan skor teoritik 45 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu ( $42,9870 < 45$ ), sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Produktivitas kerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama kurang baik.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

##### **5.2.1. Saran untuk PT. Indovickers Furnitama**

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Indovickers Furnitama, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut: lebih memperhatikan para karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan tujuan perusahaan peran motivasi kerja, kesejahteraan karyawan yang sudah diterapkan dengan baik pada saat ini agar lebih dapat ditingkatkan kembali supaya hasil produktivitas kerja karyawan dapat terealisasi lebih baik lagi.

### **5.2.2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Penelitian mengenai analisis motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi produksi PT. Indovickers Furnitama ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih baik, bagi pihak – pihak yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat mempeluas ruang lingkup penelitian mengenai motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperkaya indikator masing – masing variabel yang dapat digunakan sebagai perbandingan dan diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Mirriam Sjöfyan. 2009. *Manajemen Pemerintahan*. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Ayon Triyono (2012), *Pradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Oryza.
- Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Byars, Lloyd L. 1984. *Human Resource and Personal Management*. Printed in The United States of America. Irwin.
- Dessler, Gary. 2011 *Human Resource Management*. Edisi 12, New Jersey Pearson.
- Erisman. Afri. Arini. Eti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dalam perspektif Manajerial dan Sosial*. Edisi Satu. Yogyakarta. CV. Budi Utama.
- Fred, Luthans (2012). *Organizational behavior : An Evidence – Based Approach 12th edition*. The McGraw – Hill, Inc.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hartatik Indah Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima belas. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Klingner, Donald E. And Nalbandian, John (2009). *Public personel management : contects and strategies, prenticc – hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey*.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra wacana Media, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rusdakarya



- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ngalim Purwanto. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Prawirosoentono, suyadi, 2009, *Kebijakan Kinerja Karyawan: kiat membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE, Yogyakarta.
- Randhawa, Gurpreet. 2007. *Human Resource Management*. India: Atlantik
- Ravianto, J (2009) *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta. Lembaga Sarana Informasi Usaha Produk.
- Robbins, Stephen, P. 2011. *Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Sardiman AM. (2005). *Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (2008). *Filsafat Administrasi*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta
- Sugiyono, 2013, *Metode penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2016. *Statistika untuk Penelitian Bandung*, Penerbit, Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS (Center of Academic Publishing Service)*, Jakarta.
- Suparno Eko Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Celeban Timur. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta. Kencana
- Sutrisno, Edy . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta Kencana.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Tohardi, Ahmad (2009). *Pemahaman praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2009. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara

Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Ayon Triyono (2012), *Pradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Oryza.

Jurnal :

Devi Maulidiyawati (2008), Hubungan Motivasi kerja dengan Produktivitas Karyawan pada Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang (Persero) Cikampek. Mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi, program studi Manajemen Universitas Islam Bandung. [http://elibrary.unisba.ac.id/files/08-6245\\_Fulltext.pdf](http://elibrary.unisba.ac.id/files/08-6245_Fulltext.pdf) (Diakses pada 26 Desember 2017)

Mita Maulidiana (2010), Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan tetap bagian produksi pada Peseroan Terbatas (pt). Susu Sehat Alami Mangli Jember. Mahasiswa S1 Program studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/7044/Mita%20Maulidiana.pdf?sequence=1> (Diakses pada 27 Desember 2017)

Sigit Ari Nugroho (2009), Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Spinning II Shift I di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Under Graduates Thesis Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/13146/> (Diakses pada 26 Desember 2017)

# LAMPIRAN

## Kuesioner Penelitian Variabel Motivasi Kerja

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Responden  
Di lingkungan PT. Indovickers Furnitama

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama”, maka dengan segala hormat saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah dibuat sebagai salah satu sumber data dalam penelitian. Daftar pertanyaan ini diajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi jenjang strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Jawaban dan identitas yang diberikan tidak mempengaruhi terhadap pekerjaan dan karier Bapak/Ibu. Dalam kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

### I. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia
- d. Pendidikan Terakhir :

### II. Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu diminta untuk mengisi jawaban yang dianggap paling benar atau sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu ketahui, dengan cara memberi tanda silang (X) pada setiap baris pertanyaan. Pada masing-masing baris pertanyaan tersebut terdapat kolom-kolom jawaban dalam skala yang menunjukkan tingkat persetujuan Bapak/Ibu terhadap pertanyaan yang ada. Adapun lambang skala penelitian tersebut adalah :

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
R = Ragu-ragu  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
<b>Kompensasi atau Gaji</b>						
1	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Besarnya gaji yang diberikan oleh PT. Indovickers Furnitama membuat saya termotivasu untuk bekerja lebih keras					
<b>Kondisi Kerja</b>						
3	Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
<b>Pengawasan</b>						
4	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan					
<b>Pengakuan</b>						
5	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik					
6	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
7	Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan					
<b>Bertanggung Jawab</b>						
8	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
9	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
10	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang					
11	Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya					
12	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan					
<b>Mengalami Peningkatan</b>						

13	Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan					
14	Saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode baru dalam bekerja					
15	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian saya					

## Kuesioner Penelitian Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Responden  
Di lingkungan PT. Indovickers Furnitama

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama”, maka dengan segala hormat saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah dibuat sebagai salah satu sumber data dalam penelitian. Daftar pertanyaan ini diajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi jenjang strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Jawaban dan identitas yang diberikan tidak mempengaruhi terhadap pekerjaan dan karier Bapak/Ibu. Dalam kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

### I. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Usia
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan Terakhir :

### II. Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu diminta untuk mengisi jawaban yang dianggap paling benar atau sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu ketahui, dengan cara memberi tanda silang (X) pada setiap baris pertanyaan. Pada masing-masing baris pertanyaan tersebut terdapat kolom-kolom jawaban dalam skala yang menunjukkan tingkat persetujuan Bapak/Ibu terhadap pertanyaan yang ada. Adapun lambang skala penelitian tersebut adalah :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
<b>Tingkat Perolehan Hasil</b>						
1	Kuantitas pekerjaan karyawan berhasil mencapai tujuan pelayanan					
2	Kuantitas pekerjaan karyawan dilakukan penilaian oleh atasan					
3	Kuantitas pekerjaan karyawan mencapai target yang ditentukan					
4	Kuantitas pekerjaan karyawan meningkat					
<b>Kualitas yang dihasilkan</b>						
5	Pelayanan yang diberikan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
6	Kualitas pekerjaan karyawan dapat diterima dengan baik oleh pelanggan					
7	Karyawan menerapkan cara yang baru dalam mempercepat penyelesaian sesuai dengan standar pekerjaan					
8	Hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaan					
<b>Tingkat Kesalahan</b>						
9	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan profesional					
10	Karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Tingkat kesalahan kerja dapat diminimalisir oleh karyawan					
12	Karyawan mengikuti prosedur pekerjaan					
13	Prosedur pekerjaan memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja dengan baik					
<b>Waktu yang dibutuhkan</b>						
14	Karyawan memahami waktu kerja yang diberikan atasan					
15	Karyawan memahami jika waktu pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah tuntutan dari atasan					



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah anggota komisi pembimbing menyatakan bahwa :

Nama : Farah Aulia Maharani

NPM : 021114091

Program Studi : Manajemen S1

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan riset penelitian di PT. Indovickers Furnitama Kawasan Industri Menara Permai, Jl Raya Narogong Km 23,85 Cileungsi – Bogor dalam rangka penyelesaian skripsi. Namun mahasiswi diatas tidak mendapatkan surat riset dari perusahaan tersebut. Surat pernyataan ini dibuat sebagai syarat untuk mengajukan sidang skripsi. Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Bogor, 15 Oktober 2018

Mengetahui



( Dewi Atika S.E., M.Si )