



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. INKABIZ INDONESIA**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Alfian Novri Putra
021113336

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JANUARI 2021



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. INKABIZ INDONESIA**

Skripsi

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

Mengetahui,



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

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

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. INKABIZ INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Sabtu Tanggal : 23/ Januari/ 2021

Alfian Novri Putra
021113336

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Chaidir, SE.,MM.,CTCP.,CETP)

Ketua Komisi Pembimbing

(Nina Sri Indrawati, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, SE.,MM.,CPHCM)





Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alfian Novri Putra

NPM : 021113336

Judul Skripsi : **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
INKABIZ INDONESIA**

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

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 30 Januari 2021



Alfian Novri Putra
021113336

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pakuan, 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

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

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

Alfian Novri Putra, NPM 021113336, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia Pembimbing : Nina Sri Indrawati dan Herman 2020.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Inkabiz Indonesia yang beralamatkan di Jln.Tarumanegara N0.47 Ciputat-Tangerang Selatan, Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, dan jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil observasi dan survey yaitu kuesioner dan wawancara. Penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi *rank spearman*, dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 25.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_s = 0,687$, artinya bahwa motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia mempunyai hubungan yang kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. nilai uji t sebesar $5,4862 > 1,68107$. Artinya H_0 ditolak H_a diterima maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia.

Kata kunci : *Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*

PRAKATA

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

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

1. Bapak Dr. Bibin Rubini, S.pd, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di universitas Pakuan selama ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E, MM., Selaku ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan baik.
5. Bapak Herman, S.E., MM., Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikirannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan baik.
6. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, 31 Januari 2021

Alfian Novri Putra

DAFTAR ISI

JUDUL	i	
LEMBAR PENGESAHAN	ii	
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN		iii
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	v	
LEMBAR HAK CIPTA	vi	
PRAKATA	vii	
DAFTAR ISI	ix	
DAFTAR TABEL	xii	
DAFTAR GAMBAR	xiv	
DAFTAR LAMPIRAN	xv	
BAB I PENDAHULUAN		
1.1 Latar Belakang Penelitian.	1	
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.	4	
1.2.1 Identifikasi Masalah	4	
1.2.2 Perumusan Masalah.....	4	
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....		
1.3.1 Maksud Penelitian	4	
1.3.2 Tujuan Penelitian.	4	
1.4 Kegunaan Penelitian	5	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA		
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6	
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6	
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7	
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8	
2.1.4. Peranan MSDM	9	
2.2. Motivasi Kerja	10	
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	10	
2.2.2. Jenis-jenis Motivasi Kerja	11	
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	12	
2.2.4. Tujuan Motivasi	12	
2.2.5. Indikator Motivasi Kerja	13	
2.3 Produktivitas Kerja	13	
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja	13	
2.3.2. Faktor Peningkatan Produktivitas Kerja	14	
2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja	16	
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	16	

2.4.1. Penelitian Sebelumnya	16
2.4.2. Kerangka Pemikiran	18
2.5. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	21
3.2.1. Objek Penelitian	21
3.2.2. Unit Analisis	21
3.2.3. Lokasi Penelitian	21
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	21
3.3.1. Jenis Data	21
3.3.2. Sumber data	22
3.4. Operasionalisasi Variabel	22
3.5. Metode Penarikan Sampel	23
3.6. Metode Pengumpulan Data	24
3.6.1. Data Primer	24
3.6.2. Data Sekunder	25
3.7. Uji Kualitas Data	25
3.7.1. Uji Validitas	25
3.7.2. Uji Reliabilitas	27
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data	29
3.8.1. Analisis Deskriptif	29
3.8.2 Analisis Inferensial	29
3.8.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	30
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	32
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Inkabiz Indonesia	32
4.1.2. Kegiatan Usaha	32
4.1.3. Struktur Organisasi	32
4.1.4 Profil Responden	34
4.2 Analisis Deskriptif	36
4.2.1 Pelaksanaan Pemberian Motivasi Kerja Pada PT. Inkabiz Indonesia	36
4.2.2 Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia	47
4.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Inkabiz Indonesia	57
4.3 Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Fasilitas Karyawan Pada PT Inkabiz Indonesia	3
Tabel 1.2	Daftar Gaji Karyawan PT Inkabiz Indonesia	3
Tabel 1.3	Hasil Produksi	3
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	16
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	23
Tabel 3.2	Skala Likert	25
Tabel 3.3	Uji Validitas Motivasi Kerja	26
Tabel 3.4	Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan	27
Tabel 3.5	Kriteria Nilai Kuesioner	29
Tabel 3.6	Interpretasi Koefisien Korelasi	30
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2.	Usia Responden	35
Tabel 4.3.	Pendidikan Terakhir Responden	35
Tabel 4.4.	Masa Kerja Responden	36
Tabel 4.5.	Jawaban mengenai “Atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi”	37
Tabel 4.6.	Jawaban mengenai “Pemberian penghargaan seperti medali, piagam, piala akan memberikan motivasi kerja karyawan”	37
Tabel 4.7.	Jawaban mengenai “Saya merasa nyaman pada lingkungan kerja sehingga semangat dalam bekerja”	38
Tabel 4.8.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan”	39
Tabel 4.9.	Jawaban mengenai “Saya mendapat fasilitas berupa mengikuti Pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi”	40
Tabel 4.10.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja lebih baik dari yang diharapkan oleh perusahaan”	41
Tabel 4.11.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan apresiasi apabila berprestasi dalam bekerja”	42
Tabel 4.12.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”	42
Tabel 4.13.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan hukuman berupa pemotongan gaji apabila lalai dalam pekerjaan”	43
Tabel 4.14.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan hukuman yang dapat memotivasi dalam bekerja”	44
Tabel 4.15.	Jawaban mengenai “Adanya pembebanan denda bagi karyawan yang sudah melalaikan pekerjaan”	45
Tabel 4.16.	Hasil Statistik Motivasi Kerja	46
Tabel 4.17.	Hasil Rata-rata Motivasi Kerja	46

Tabel 4.18. Jawaban mengenai “Karyawan menguasai teknologi yang ada pada Perusahaan”	47
Tabel 4.19. Jawaban mengenai “Karyawan menguasai pekerjaan pada masing-masing bidangnya”	48
Tabel 4.20. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja”	49
Tabel 4.21. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja”	50
Tabel 4.22. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki kemampuan dalam mengembangkan target perusahaan”	50
Tabel 4.23. Jawaban mengenai “Karyawan datang sebelum waktu jam kerja”	51
Tabel 4.24. Jawaban mengenai “Karyawan selalu tersenyum dalam menerima beban kerja yang diberikan oleh atasan”	52
Tabel 4.25. Jawaban mengenai “Karyawan sigap dalam menghadapi tantangan”	53
Tabel 4.26. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki kemampuan untuk bersaing”	54
Tabel 4.27. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja”	54
Tabel 4.28. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan”	55
Tabel 4.29. Hasil Statistik Produktivitas Kerja	56
Tabel 4.30. Hasil Rata-rata Produktivitas kerja karyawan	57
Tabel 4.31. Analisis Korelasi Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	58
Tabel 4.32. Interpretasi Koefisien Korelasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Konstelasi Penelitian	19
Gambar 3.1.	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2.	Jenis Kelamin Responden	34
Gambar 4.3.	Usia Responden	35
Gambar 4.4.	Pendidikan Terakhir Responden	35
Gambar 4.5.	Masa Kerja Responden	36
Gambar 4.6	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian	68
Lampiran 2 Kuesioner.....	69
Lampiran 3 Rekapitan Jawaban Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan situasi dan kondisi pada saat ini perusahaan dihadapkan kepada persaingan yang semakin ketat. Meningkatnya permintaan masyarakat dan kebutuhan yang semakin bertambah memicu perusahaan untuk berusaha memenuhi permintaan masyarakat demi menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang diharapkan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai ada beberapa faktor yang harus dimiliki oleh perusahaan diantaranya sumber daya manusia, produksi, pemasaran, keuangan dan sebagainya. Dari salah satu faktor tersebut yaitu sumber daya manusia mempunyai hubungan yang sangat kuat dibandingkan dengan faktor yang lainnya, misalnya dalam bentuk kepemimpinannya dan motivasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting, karena motivasi dapat memacu semangat seseorang dalam melakukan sesuatu. Seperti halnya di dalam perusahaan, semua elemen perusahaan seharusnya memiliki motivasi agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2008) Motivasi Kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Dengan demikian perusahaan akan menerapkan dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negative. Motivasi positif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah Insentif Nonmaterial, insentif sosial, insentif Material. Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, maka dapat diyakini bahwa karyawan akan bekerja secara maksimal dan memiliki kinerja yang memuaskan. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan maka semakin tinggi juga produktivitasnya. (Gibson, Ivancevich, dan Donelly, 1996).

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan

menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi kerja yang kurang dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Baik atau tidaknya produktivitas kerja karyawan tergantung kepada motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Semakin tinggi motivasi para karyawan maka semakin besar produktivitas kerja karyawan.

PT. Inkabiz Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang garmen dengan memiliki kualitas yang cukup baik. PT. Inkabiz Indonesia pertama kali didirikan oleh Bapak Soedarsono pada tahun 2007 dengan dasar akte Notaris Mutiara Siswono, SH dengan no 38 tanggal 29 mei 2007. Salah satu produk yang berkembang saat ini adalah usaha konveksi, berkembangnya permintaan pasar yang cukup tinggi dalam produksi baju membuat perusahaan tekstil semakin berkembang, salah satu perusahaan konveksi yang berkembang saat ini adalah PT Inkabiz, PT Inkabiz Indonesia adalah sebuah usaha konveksi yang memproduksi berbagai macam-macam motif seperti: Baju, Jas, dasi, sepatu, kaos kaki dan handuk dll.

Pemberian motivasi pada PT. Inkabiz Indonesia sangat penting karena tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. PT. Inkabiz Indonesia dihadapkan pada permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja, ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumber daya manusia diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan. Kadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik. Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada. Produktivitas kerja ini dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggota dan kurangnya pemberian motivasi. Untuk itu maka perlu disusun tutunan motivasi dilingkungan perusahaan kearah terwujudnya hubungan industrial yang selaras, aman dan dinamis sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Dalam hubungan ini maka untuk menjalin kerja sama yang lebih serasi antara atasan dan bawahan maka masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian mawas diri dalam rasa kelangsungan hidup perusahaan.

Fenomena yang terjadi adalah mengenai motivasi kerja, kebijakan lainya yang dilakukan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan memberikan fasilitas bagi pegawai dalam upaya memberikan motivasi dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. PT Inkabiz Indonesia merupakan perusahaan yang memberikan bonus bagi karyawanya sesuai dengan kontribusi dan prestasinya, berikut ini daftar fasilitas karyawan pada PT Inkabiz Indonesia, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Daftar Fasilitas Karyawan Pada PT Inkabiz Indonesia

No.	Jabatan pegawai	Fasilitas Yang Diberikan
1.	Buruh Pabrik	Gaji, Tunjangan (hari raya, jasa produksi, bonus, insentif).
2.	Staff Produksi	Gaji, Tunjangan (hari raya, jasa produksi, bonus, insentif), Askes, tunjangan kinerja.
3.	Staff Sumber Daya Manusia	Gaji, Tunjangan (hari raya, bonus, insentif), Askes, tunjangan kinerja.
4.	Staff Admintrasi dan Keungan	Gaji, Tunjangan (hari raya, bonus, insentif), Askes, tunjangan kinerja.

Sumber: PT Inkabiz Indonesia, 2020

Berdasarkan data di atas penetapan fasilitas yang dilakukan PT Inkabiz Indonesia dilakukan secara bertahap dan sesuai dengan jabatan serta prestasi dari karyawan dalam upaya menciptakan karyawan yang mampu bekerja sesuai keinginan perusahaan, peningkatan fasilitas yang diiringi dengan kenaikan jabatan dimaksudkan dalam upaya penciptaan kepuasan kerja terhadap kinerja yang diberikan karyawan.

Fenomena lainnya yang terjadi mengenai motivasi kerja dapat dilihat berdasarkan gaji yang diberikan karyawan. PT. Inkabiz Indonesia telah berusaha memberikan gaji yang sesuai dengan UMK yang sudah ditetapkan. Berikut Daftar gaji per bulan pada tahun 2017 - 2019 yang diterima karyawan bagian produksi pada PT. Inkabiz Indonesia:

Tabel 1.2 Daftar Gaji Karyawan PT Inkabiz Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Besaran Gaji (Rp)	UMK (Rp)
2017	45	3.800.000	3.295.076
2018	45	4.000.000	3.583.077
2019	45	4.200.000	3.869.717

Sumber: PT Inkabiz Indonesia, 2020

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa pemberian gaji pada PT. Inkabiz Indonesia sangat mengedepankan kepada aturan yang dibuat oleh UU ketenagakerjaan dengan melihat pada UMK yang sudah ditetapkan sehingga gaji yang diterima oleh karyawan PT. Inkabiz Indonesia sudah sesuai dan karyawan yang mendapatkan akan menggunakan melebihi kebutuhannya.

Selanjutnya, penulis akan menyajikan data tentang produktivitas kerja karyawan dengan menunjukkan hasil kerja berupa hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Berikut ini hasil produksi karyawan PT. Inkabiz Indonesia:

Tabel 1.3 Hasil Produksi

No	Tahun	Target Produksi (satuan)	Realisasi (satuan)	Peresentase Capaian
1	2017	210.000	195.000	92,85%
2	2018	225.000	209.800	93,24%
3	2019	230.500	210.000	91,10%

Sumber : PT Inkabiz Indonesia 2020

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa produktivitas kerja karyawan pada setiap tahunnya masih dibawah target yang sudah ditetapkan. Dapat dilihat pada tahun 2017 peresentase capaian masih dibawah 100% yang direncanakan yaitu 92,85%, pada tahun 2018 peresentase hasil produksi hanya mencapai 93,24% dan pada tahun 2019 peresentase hasil produksi hanya mencapai 91,10%, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi PT Inkabiz Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Produktivitas kerja karyawan bukanlah faktor yang kebetulan saja, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang di bebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Berdasarkan data yang saya ambil dari perusahaan di PT Inkabiz Indonesia bahwa saya perlu melakukan penelitian yang mendalam mengenai adanya penyebab penurunan produktivitas kerja karyawan. Menyadari pentingnya pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan maka penulis tertarik memilih judul **“Hubungan Motivasi kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Inkabiz Indonesia”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Pemberian motivasi tidak berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan;
2. Pemberian Gaji tidak berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan;
3. Produktivitas kerja karyawan dilihat dari hasil produksi masih di bawah target;

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi pada PT Inkabiz Indonesia?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia?
4. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk menganalisis keterkaitan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Inkabiz Indonesia, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pemberian motivasi kerja pada PT Inkabiz Indonesia;
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
Bagi perusahaan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan serta pemikiran yang bermanfaat hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia dalam pemberian motivasi kepada karyawan guna lebih meningkatkan produktivitas kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Kegunaan Praktis
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Beberapa pendapat Sumber Daya Manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2013) bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa “*Human Resource Management (HRM) is the process of recruiting, training, appraising, and rewarding employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”

Menurut Mathis and Jackson (2012) menyatakan bahwa “*Human Resource (HR) Management is the design of formal system in organization to ensure effective and efficient use of human talent to accomplish organizational goals*”

Menurut Amstrong (2015). menyatakan bahwa “*Human Resource Management is a strategic, intergrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizations*”

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi – organisasi dan pengembangan individu (pegawai). (Mangkunegara, 2013).

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wilson Bangun, 2012).

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dalam bidang manajemen untuk dapat mengatur atau mengelola peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang meliputi :

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan
Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugas dengan baik.
4. Pengendalian
Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan
Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan
Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. **Kompensasi**
Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kegiatan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*Maintenace*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau tetap bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. **Pemberhentian**
Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan aktivitasnya organisasi dituntut untuk dapat mengambil keputusan sesuai dengan tujuan mereka termasuk mengambil keputusan dalam bagian pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Sadili Samsudin (2012) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dikategorikan pada empat jenis, yaitu :

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial;

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

4. Tujuan Individual

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

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

2.1.4. Peranan MSDM

Menurut Hasibuan (2012) manajemen sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting yaitu :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa

yang akan datang.

5. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
7. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Perusahaan bukan saja mengharapkan perusahaan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Agar karyawan bekerja lebih giat maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Dibawah ini pengertian motivasi menurut para ahli, diantaranya : “motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya”. (Notoatmodjo, 2009)

Motivasi kerja adalah suatu modal dalam mengarahkan dan menggerakkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dan mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggungjawab. (Hasibuan, 2008)

Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. (Zamer, Hashim. Ali, Shehzad. Nisar, Waqar. Ami, Muhammad, 2014 ; 293-298)

Motivation is the concept which describes the forces acting on or within an individual to initiate and direct behavior. The concept use to explain differences in the intensity of behavior, and also to indicate the direction of behavior. (J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr., and R. Konopaske. 2012; 123-126)

Motivation can be defined as the psychological process that arouse and direct goal- directed behavior. The model of how it work is that people have certain needs that that motivate them to perform specific behaviors for which they receive rewards, both extrinsic and intrinsic, that feedback and satisfy the original need. The reinforcement. (Kreitner dan Kinicki (2008)

Menurut Flippo, (2010) Motivasi adalah: “*motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.*”

Motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keingintahuan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu di tempat kerja. (Abu Baker Almintisir Abu Baker Akeel and Indra Devi Subramaniam. 2013; 99-108)

Dari uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong dan memelihara perilaku seseorang agar meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga keinginan karyawan terpuaskan dan tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2010) yang mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah :

a. Insentif Nonmaterial

Insentif nonmaterial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.

b. Insentif Sosial

Insentif sosial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

c. Insentif Material

Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah :

a. Hukuman

Memotivasi karyawan dengan standar mendapat hukuman bagi karyawan yang lalai. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Motivasi negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Peterson dan Plowman yang dikutip oleh Hasibuan (2010) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan bahwa orang-orang mau bekerja karena hal-hal berikut:

1. Keinginan untuk hidup
Keinginan untuk hidup merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk mendapatkan makan dan minum untuk melanjutkan hidup.
2. Keinginan untuk suatu posisi
Keinginan untuk suatu posisi atau jabatan di tempat ia bekerja dan ini sebab mengapa manusia ingin bekerja.
3. Keinginan untuk kekuasaan
Keinginan dan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.
4. Keinginan akan pengakuan
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status social merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerjaan mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu mengharapakan kepuasan dari hasil kerjanya.

2.2.4. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) terdapat 10 Tujuan Motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010), bahwa motivasi kerja karyawan terdiri dari motivasi positif dan motivasi negatif, kemudian dari motivasi positif terbagi menjadi tiga yaitu: Insentif nonmaterial, insentif sosial, insentif material dan motivasi negatif yaitu hukuman. Kemudian dari jenis-jenis motivasi tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi positif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Kemudian motivasi positif dibagi menjadi tiga, yaitu:
 - a. Insentif nonmaterial: daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
 - b. Insentif Sosial: daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
 - c. Insentif Material: daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.
2. Motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.
Hukuman: Memotivasi karyawan dengan standar mendapat hukuman bagi karyawan yang lalai.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Sutrisno (2016) produktivitas yaitu hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Sedarmayanti (2011) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) yang berkaitan dengan sikap dan mental produktif seperti motivation, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional dan berjiwa keuangan.

Mathis dan Jackson (2012) mengungkapkan definisi produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

Phusavat (2013) produktivitas adalah rasio kuantitatif dari output yang dihasilkan terhadap input yang dikonsumsi.

Samuelson dan Nordhaus (2010) menyatakan bahwa produktivitas direpresentasikan sebagai output per unit input.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa produktivitas menggambarkan transformasi input menjadi output pada biaya terendah.

Syverson (2011) produktivitas menggambarkan seberapa banyak output yang diperoleh dan serangkaian input yang diberikan.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) oleh karyawan.

2.3.2. Faktor Peningkatan Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi antara lain:

1. **Tingkat Pendidikan**
Tingkat Pendidikan biasanya dengan tingkat Pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. **Kemampuan Bekerja**
Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.
3. **Skill atau Keterampilan**
Skill atau keterampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang dimiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
4. **Etika Kerja**
Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi atau perusahaan itu maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.
5. **Motivasi (dorongan)**
Motivasi merupakan dorongan, dengan termotivasi dari pimpinan atau termotivasi diri dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas.
6. **Jaminan Kesehatan**
Jaminan Kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, apabila karyawan mendapatkan jaminan Kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan

Kesehatan asuransi, apabila karyawan menderita sakit rawat inap semua biaya ditanggung oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerja.

7. Lingkungan kerja yang nyaman
Ini adalah factor yang meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik selalu berkomunikasi dengan baik, dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
8. Sarana dan prasarana pendukung
Sarana dan prasarana pendukung produksi, apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja.
9. Manajemen
Manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus bisa memberi contoh yang baik, dengan demikian semua pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
10. Disiplin kerja
Disiplin kerja adalah satu factor untuk meningkatkan produktivitas, dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku, dan lain sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas kerja.
11. Kompensasi, gaji atau upah
Kompensasi, gaji atau upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi karyawan tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun pendapat lain mengenai factor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Tuffin dan Cormik dalam Mulyadi (2015) mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu:

1. Factor yang ada pada diri individu yaitu umur, tempramen, keadaan fisik, individu, kelelahan dan motivasi.
2. Factor yang ada diluar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social dan keluarga.

Dengan demikian jika karyawan diperlukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan yang baik antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan

berpartisipasi dengan baik pula dengan proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014) dalam buku Mulyadi (2015) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan (*skill*)
Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Membangun diri (motivasi)
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada diri sendiri.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan penulis sebagai dasar dalam penyusunan skripsi untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dan juga sebagai pembanding yang mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang mempunyai pembahasan yang sama.

Berikut adalah beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan guna memperjelas konsep-konsep yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
1.	Devi Maulidiyawati (2008) <i>Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan pada Divisi Produksi PT Pupuk Kujang (PERSERO)</i> Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (motivasi kerja) dan variable terikat (produktivitas karyawan).	Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan.	Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya adalah random sampling sedangkan peneliti ini menggunakan metode sensus.
2	Mita Maulidiana, (2010) <i>Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Pada Peseroan terbatas (PT). Susu Sehat Alami Mangli Jember</i> Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (motivasi kerja) dan variable terikat (produktivitas kerja karyawan).	Hasil penelitian ini ternyata menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan sebesar 0,703 masuk dalam kategori hubungan kuat. Tingkat signifikansi antara kedua variabel diketahui dari perhitungan uji Thitung dari kedua variabel tersebut sebesar 5,678 kemudian dibandingkan dengan menggunakan ttabel dengan kesalahan $\alpha = 5\%$ ($\rho = 0,05$) uji 2 pihak dengan $df = N-2$ dan taraf kepercayaan 95% diperoleh nilai sebesar 1,69. Perhitungan tersebut menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel ($5,678 > 1,69$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima.	Metode analisis data yang digunakan peneliti sebelumnya adalah metode analisis asosiasi yang menuntut kedua variable sedangkan penelitian ini menggunakan analisis korelasi <i>Rank Spearman</i>
3	Angel Kaawoan, Febi K. Kolibu, Paul A. T. Kawatu, (2014) <i>Hubungan Antara</i>	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (motivasi kerja) dan variable terikat (produktivitas kerja)	Motivasi kerja baik sebesar 87,8 % dan motivasi kurang baik sebesar 12,2 %. Produktivitas kerja baik sebesar 89,6 % dan Produktivitas kerja kurang	Penelitian sebelumnya menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan cross sectional sedangkan penelitian ini menggunakan

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
	Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi	karyawan).	baik sebesar 10,4 %. Serta hasil uji menunjukkan bahwa Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($\rho = 0,018$) pada karyawan PT. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara	analisis korelasi <i>Rank Spearman</i>
4	Dinda Laminia, Lailatul Muniroh, 2018 Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Home Industry Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variable bebas (motivasi kerja dan masa kerja) dan variable terikat (produktivitas pekerja).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($p = 0,000$), serta tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja ($p = 0,829$). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dimana sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik dan dapat memenuhi target produksi. Semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja juga semakin meningkat, sedangkan lama atau tidaknya masa kerja responden tidak berhubungan dengan produktivitas kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis data menggunakan uji korelasi Pearson dan Chi-Square sedangkan penelitian ini menggunakan analisis korelasi <i>Rank Spearman</i> - Penelitian sebelumnya menggunakan tiga variable sedangkan penelitian ini hanya dua variabel

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dan dimensi motivasi adalah sebagai berikut Kebutuhan, Perilaku, Keberhasilan, Social, Keamanan, Respon yang Cepat, Tujuan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena pada gilirannya produktivitas kerja sangat mempengaruhi pencapaian dari sebuah tujuan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Seorang pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi kerja

yang terbentuk guna memenuhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlu dilakukan pemantauan atau evaluasi sejauh mana motivasi kerja tingkat motivasi dan faktor motivasi yang ada, sehingga para anggota organisasi dapat mencapai produktivitasnya. Hasil evaluasi akan memunculkan sejauh mana anggota organisasi telah memenuhi produktivitasnya, dalam hal ini diduga kuat terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan .

Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari peran karyawannya. Menggerakkan karyawan merupakan suatu masalah yang tidak mudah, karena karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki harga diri, perasaan dan tujuan yang berbeda-beda, mereka ingin diperlakukan sesuai kepribadian dan martabatnya sebagai manusia. Maka dari itu motivasi kerja sangat berperan untuk produktivitas kerja karyawan. Jika motivasi kerjanya baik maka produktivitas kerja karyawan akan maksimal, pemberian motivasi adalah untuk memacu semangat seseorang dalam melakukan sesuatu, seperti halnya di dalam perusahaan, semua elemen perusahaan seharusnya memiliki motivasi agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat menurut pendapat Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, (2012) dalam bukunya *Organizations: Behavior Structure and Processes* bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah adalah motivasi kerja. Motivasi adalah konsep yang menggambarkan kekuatan yang bekerja pada atau dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja, artinya semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan maka semakin tinggi juga produktivitasnya. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, (2012).

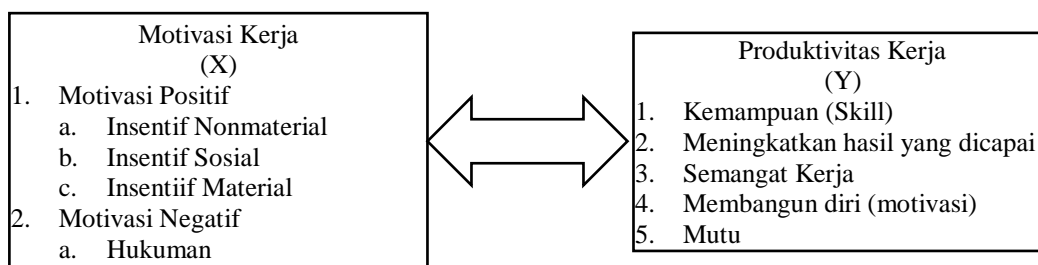
Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggungjawab. (Zamer, Hashim. Ali, Shehzad. Nisar, Waqar. Ami, Muhammad, (2014; 293-298). Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian motivasi kerja untuk karyawan. (Hasibuan, 2010;150) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator motivasi kerja, yaitu: 1. Motivasi Positif (Insentif nonmaterial), 2. Motivasi Positif (Insentif Sosial), 3. Motivasi Positif (Insentif material), dan 4. Motivasi Negatif (Hukuman)

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) yang berkaitan dengan sikap dan mental produktif seperti *motivation*, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan berjiwa keuangan. (Sedarmayanti, 2011: 57) Indikator yang digunakan untuk mengukur Produktivitas kerja karyawan menurut Menurut Edi Sutrisno (2014) dalam buku Mulyadi (2015:105) indikator produktivitas kerja yaitu yaitu: 1. Kemampuan

(skill), 2. Meningkatkan hasil yang dicapai, 3. Semangat kerja, 4. Membanggakan diri (motivasi), dan 5. Mutu.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Devi Maulidiyawati Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa menunjukkan ada hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan maka semakin tinggi juga produktivitasnya. Dengan demikian diduga terdapat Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Dari uraian kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini membuat penulis untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang motivasi kerja pada perusahaan tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan yang berlandaskan teori di atas.

Dari kerangka pemikiran di atas maka dapat diambil suatu paradigma penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut:



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk di uji dalam kenyataan empiris. Berdasarkan teori-teori di pendukung, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan konstelasi penelitian maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi kerja pada PT Inkabiz Indonesia cukup baik;
2. Diduga produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia kurang baik;
3. Diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam bentuk hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah *statistic inferensial* yaitu teknik yang bersifat untuk menganalisis sampel dan hasilnya untuk populasi.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian di dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas/*independent variable* (X) sebagai variabel yang mempengaruhi, yaitu Motivasi Kerja.
2. Variabel terikat / *dependent variable* (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu, Produktivitas Kerja Karyawan.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan unit atau elemen yang dianalisis yang ingin diketahui satu atau sejumlah hal. Unit analisis penelitian pada umumnya adalah sebagian individu tetapi unit analisis juga dapat berupa kelompok, keluarga, organisasi, struktur sosial formal dan struktur sosial informal. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 45 orang pada PT Inkabiz Indonesia.

3.2.3. Lokasi Penelitian

PT Inkabiz Indonesia adalah sebuah usaha konveksi yang memproduksi berbagai macam-macam motif seperti: Baju, Jas, dasi, sepatu, kaos kaki dan handuk dll.nPT Inkabiz Indonesia terletak di Jln.Tarumanegara N0.47 Ciputat-Tangerang Selatan, Indonesia.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu orang dalam perusahaan.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, *FGD*, wawancara, atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi : Sejarah, Letak Geografis, obyek, Struktur Organisasi, Daftar Gaji, dan Kinerja Karyawan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi : penilaian karyawan dan jumlah karyawan.

3.3.2. Sumber data

Data penelitian yang penulis peroleh adalah data yang bersumber dari :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara dengan HRD PT Inkabiz Indonesia dan observasi secara langsung kepada pihak karyawan selama 30 hari.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Sumber data sekunder juga digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, penelitian terdahulu, buku dll.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Ada dua jenis variabel yang digunakan yaitu :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau yang diberi simbol (X), yaitu Motivasi Kerja.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu Produktifitas kerja Karyawan.

Berikut oprasionalisasi variabel untuk motivasi kerja (X) dan produktifitas kerja karyawan (Y) dalam bentuk tabel agar lebih mudah untuk dipahami.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktifitas Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	Dimensi/Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	a. Motivasi Positif: Insentif Nonmaterial	<ul style="list-style-type: none"> • Tambahan gaji apabila kerja lebih baik • Pemberian apresiasi terhadap yang berprestasi • Pemberian hadiah 	Ordinal
	Insentif Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian penghargaan yang berprestasi • Pemberian penghargaan berupa piagam atau medali 	Ordinal
	Insentif Material	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian fasilitas • Pemberian fasilitas berupa sarana pendidikan • Memberikan peluang 	Ordinal
	b. Motivasi Negatif Hukuman	<ul style="list-style-type: none"> • Peringatan terhadap karyawan yang lalai berupa SP • Pembebanan terhadap karyawan yang lalai • Potongan gaji 	Ordinal
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	a. Kemampuan (Skill)	<ul style="list-style-type: none"> • Menguasai teknologi yang ada pada Perusahaan • Menguasai pekerjaan pada masing-masing bidangnya • Memiliki keterampilan dalam bekerja 	Ordinal
	b. Meningkatkan hasil yang dicapai	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja • Kemampuan dalam mengembangkan target perusahaan 	Ordinal
	c. Semangat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian tugas kerja • Meminimalisir tingkat absensi yang rendah 	Ordinal
	d. Membangun diri (motivasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiapan dalam menghadapi tantangan • Kemampuan untuk bersaing 	Ordinal
	e. Mutu	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja • Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi di dalam penelitian ini dijadikan sampel dengan menggunakan metode Sensus atau sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016:85), teknik sensus atau sampling jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Atau penelitian membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Inkabiz Indonesia bagian produksi berjumlah 45 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Data Primer

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Sugiyono (2016).

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

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi merupakan metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu dilaksanakan dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti sehingga data yang di dapat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengamatan ini disebut juga penelitian lapangan. Observasi dilakukan peneliti secara langsung selama 30 hari terhadap aktivitas karyawan terutama yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Survey

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

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti, dan dari data yang di dapat oleh peneliti adalah berupa data kinerja dan absensi karyawan. Peneliti mewawancarai bagian personalia untuk mengetahui lebih dalam.

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang.

Dalam skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KK	J	SJ
1						
2						

Sumber : (Sugiyono, 2014)

Keterangan :

- a. Sangat Sering (SS) diberi skor = 5
- b. Sering (S) diberi skor = 4
- c. Kadang-kadang (RR) diberi skor = 3
- d. Jarang (TS) diberi skor = 2
- e. Sangat Jarang (STS) diberi skor = 1

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas.

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

3.6.2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan atau diperoleh dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.7. Uji Kualitas Data

3.7.1. Uji Validitas

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

Untuk menguji Validitas menurut Sugiyono (2013) Dapat dilihat rumus sebagai berikut.

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

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item
- Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

- $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
 $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
n = Jumlah responden

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

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

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

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

Tabel 3.3 Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi Positif:	Atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.	0,558	0,361	Valid
	Pemberian penghargaan seperti medali, piagama ,piala akan memberikan motivasi kerja karyawan	0,558	0,361	Valid
Insentif Nonmaterial	Saya merasa nyaman pada lingkungan kerja sehingga semangat dalam bekerja	0,530	0,361	Valid
	Insentif Sosial			
Insentif Sosial	Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan	0,715	0,361	Valid
	Saya mendapat fasilitas berupa mengikuti Pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi	0,412	0,361	Valid
Insentif Material	Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja lebih baik dari yang diharapkan oleh perusahaan	0,505	0,361	Valid
	Saya mendapatkan apresiasi apabila berprestasi dalam bekerja	0,489	0,361	Valid
	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,381	0,361	Valid
Motivasi Negatif hukuman	Saya mendapatkan hukuman berupa pemotongan gaji apabila lalai dalam pekerjaan	0,715	0,361	Valid
	Saya mendapatkan hukuman bagi karyawan yang lalai dapat memotivasi kerja	0,501	0,361	Valid
	Adanya pembebanan denda bagi karyawan yang sudah melalaikan pekerjaan	0,473	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil uji coba atas butiran pertanyaan variabel motivasi kerja kepada 30 responden dari 11 pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.4 Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator	Ukuran	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Kemampuan (Skill)	Karyawan menguasai teknologi yang ada pada Perusahaan	0,816	0,361	Valid
	Karyawan menguasai pekerjaan pada masing-masing bidangnya	0,761	0,361	Valid
	Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja	0,816	0,361	Valid
Meningkatkan hasil yang dicapai	Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja	0,835	0,361	Valid
	Karyawan memiliki kemampuan dalam mengembangkan target perusahaan	0,315	0,361	Valid
Semangat kerja	Karyawan datang sebelum waktu jam kerja	0,570	0,361	Valid
	Karyawan selalu tersenyum dalam menerima beban kerja yang diberikan oleh atasan	0,736	0,361	Valid
Membangun diri (Motivasi)	Karyawan sigap dalam menghadapi tantangan	0,778	0,361	Valid
	Karyawan memiliki kemampuan untuk bersaing	0,770	0,361	Valid
Mutu	Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja	0,761	0,361	Valid
	Karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan	0,647	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil uji coba atas butiran pertanyaan variabel produktivitas kerja karyawan kepada 30 responden dari 11 pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

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

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono,2014)

Cronbach's Alpha

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

Keterangan :

α = Nilai Reliabilitas

K = Jumlah Item

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

σ_t^2 = Varians Total

Reliabel instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan benar jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Berikut hasil uji reliabilitas yang didapatkan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS.

1. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Dalam uji reliabilitas, item pertanyaan yang diajukan adalah sebanyak 11, dimana 11 item ini dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel data uji *Cronbach's Alpha*:

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Sumber: Output SPSS 25

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	11

Sumber Output SPSS Versi 25

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 30 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,841 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel

2. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

Sebanyak 11 item pertanyaan dalam uji reliabilitas variabel kinerja pramugolf ini dapat dinyatakan reliabel. Hal ini dapat digambarkan oleh tabel berikut :

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Sumber : Output SPSS Versi 25

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	11

Sumber: Output SPSS 25

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 30 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Kinerja sebesar 0,924 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambar hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) motivasi kerja dan variabel (Y) produktivitas kerja karyawan serta hubungan dari keduanya. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

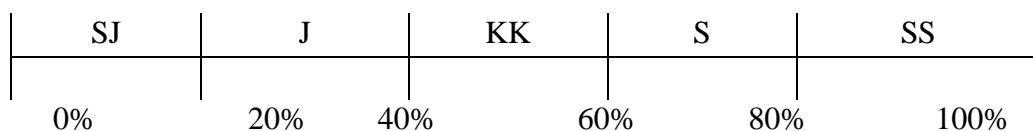
3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) statistik deskriptif adalah yang 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.

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

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$



(Sugiyono, 2014)

Setelah diketahui tanggapan responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3.5 Kriteria Nilai Kuesioner

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

Sumber : (Sugiyono, 2014)

3.8.2 Analisis Inferensial

Koefisien Korelasi Ranking Spearman merupakan nilai yang menunjukkan keeratan hubungan linier antara dua variabel yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dengan skala data ordinal (Sugiyono, 2014).

Rumus yang digunakan adalah :

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

dimana,

$$d^2 = \sum [R_{Xi} - R_{Yi}]^2$$

Keterangan :

r_s = Nilai korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

d_i = Selisih setiap pasangan rank

R = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: (Sugiyono, 2014)

3.8.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : $r \leq 0$, berarti tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

H_a : $r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

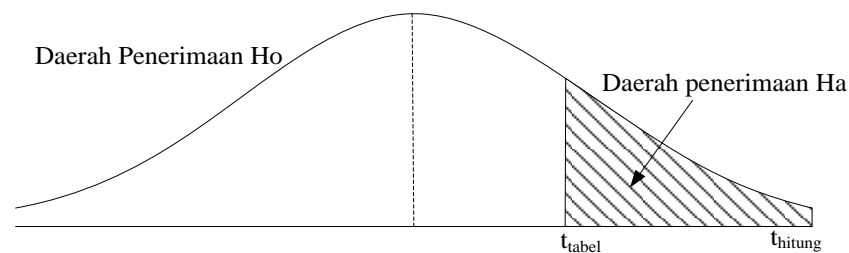
r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

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

1. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya, tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Terima H_a dan Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 3.1. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

(Sugiyono, 2014)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Inkabiz Indonesia

PT. Inkabiz Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang garmen dengan memiliki kualitas yang cukup baik. PT. Inkabiz Indonesia pertama kali didirikan oleh Bapak Soedarsono pada tahun 2007 dengan dasar akte Notaris Mutiara Siswono, SH dengan no 38 tanggal 29 mei 2007.

Proses pekerjaan pada PT. Inkabiz Indonesia terdiri dari cutting process, bagian ini merupakan bagian pertama dalam proses produksi, PT. Inkabiz Indonesia mempunyai tenaga ahli dalam memotong material textile meliputi: kain dan interlining untuk dijadikan komponen yang siap untuk dikerjakan pada proses penjahitan. Perlakuan dan teknik pemotongan setiap kain bervariasi tergantung dari karakteristik kain. Maka dari itu pada bagian ini diperlakukan keterampilan operator yang terlatih dan berpengalaman.

Pada proses kedua adalah sewing process, sewing adalah menggabungkan panel garmen dengan cara dijahit dengan mesin di dalam ruangan sewing. Dengan tenaga kerja yang professional. Setiap mesin dijalankan oleh masing-masing operator dan operator menjahit hanya satu atau dua macam proses garmen. Di dalam line terdiri dari operator mesin jahit, helper untuk membantu *suplay* potongan garmen, benang dan trim lainnya, checker quality dan satu pengawas.

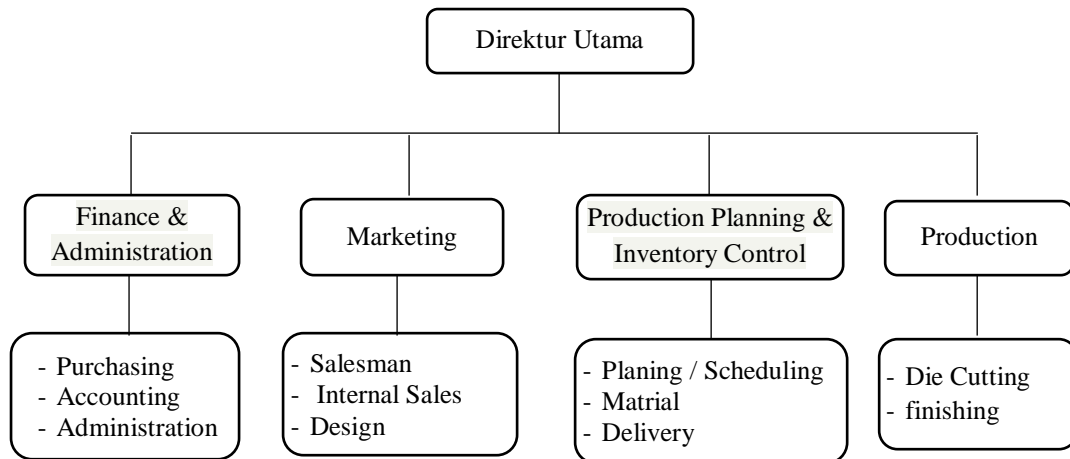
Proses selanjutnya adalah finishing, pada proses ini sudah termasuk dalam proses memeriksa garmen, memeriksa ukuran, setrika/gosokan dan bercak. Setelah garmen dijahit, semua garmen yang dicek oleh quality checker untuk memastikan bahwa garmen dibuat sesuai standar kualitas *buyer*. Setiap garmen kemudian disetrika untuk menghilangkan kusut dengan cara ditekan proses penyetricaannya.

Proses terakhir adalah *delivery*, setelah packaging dilakukan secara sendiri-sendiri atau digabungkan untuk kenyamanan atau keamanan barang. PT. Inkabiz Indonesia memiliki armada sendiri yang memadai untuk melakukan proses pengiriman. Dengan keamanan dan ketepatan waktu barang sampai pada tujuan.

4.1.2. Kegiatan Usaha

4.1.3. Struktur Organisasi

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



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Tugas dan Fungsinya

1. *Finance dan administration* adalah bagian yang mengontrol bagian keuangan, pembuatan laporan, dan anggaran. Finance dan administration bertugas antara lain :
 - a. *Purchasing*
 - 1) Harga murah
 - 2) Kualitas bagus
 - 3) *Delivery Time* cepat
 - 4) *Continuibilitas*
 - b. *Accounting*
 - 1) Membuat catatan pengeluaran sehari-hari.
 - 2) Memverifikasikan surat-surat tagihan.
 - 3) Melakukan dan membuat catatan pembayaran.
 - 4) Penagihan dan pencatatan uang masuk.
 - 5) Membuat perencanaan keuangan.
 - 6) Pembayaran pajak.
 - 7) Perencanaan anggaran tahunan.
 - c. *Administration*
 - 1) Mencatat semua hasil kegiatan produksi.
 - 2) Membuat laporan hasil barang jadi dan pengirim.
 - 3) Membuat dokumen surat jalan untuk pengiriman barang.
 - 4) Mencatat absensi karyawan menghitung gaji karyawan.
2. *Marketing* adalah bagian yang mengatur tentang pemasaran yang akan dipasarkan perusahaan ini. Marketing mempunyai bagian antara lain :
 - a. *Salesman* adalah yang berusaha melakukan penjualan produk, bisa berupa barang, bisa juga berupa jasa.
 - b. *Internal Sales* adalah bertugas menawarkan langsung produk bahan mentah terhadap produsen atau perusahaan lain.

- c. Design adalah proses pembentukan, pemodelan, penentuan bahan atau barang yang akan dipasarkan.
- 3. *Production planning* dan *Inventory* adalah bagian yang bertugas untuk mengontrol bagian bahan baku untuk produksi di dalam gudang persediaan. *Production planning* dan *Inventory* mempunyai bagian antara lain :
 - a. *Planning / Scheduling* adalah bagian yang melakukan perencanaan dan penjadwalan.
 - b. *Material Planning* adalah bagian perencanaan yang dibutuhkan dalam penyediaan bahan baku pembuatan produk.
 - c. *Delivery* adalah bagian yang melakukan pengiriman barang.
- 4. *Production* adalah bagian dimana divisi ini mengontrol bagian mengolah bahan baku mentah hingga jadi. *Production* mempunyai bagian antara lain :
 - a. *Die Cutting* adalah orang yang bertugas memotong bagian kain yang telah dipesan dengan bantuan mesin potong yang disesuaikan dengan jenis kainnya.
 - b. *Finishing* adalah orang yang bertugas bagian produksi akhir.

4.1.4 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT. Inkabiz Indonesia.

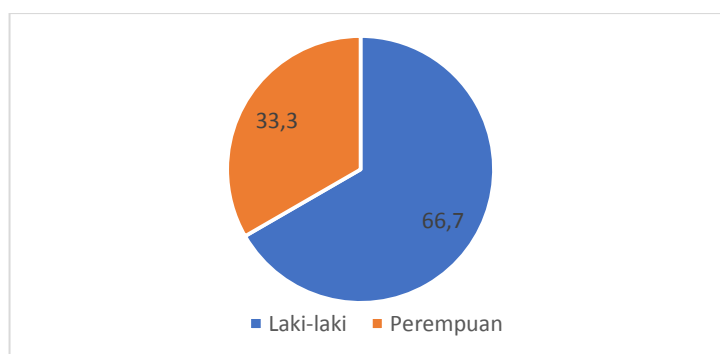
1. Jenis Kelamin Responden

Dilihat dari sisi gender, gambaran dari 45 orang responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	Laki-laki	30	66,7
2	Perempuan	15	33,3
Jumlah		45	100

Sumber : data primer , diolah (2020)



Gambar 4.2. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa dari 45 responden karyawan PT. Inkabiz Indonesia kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan

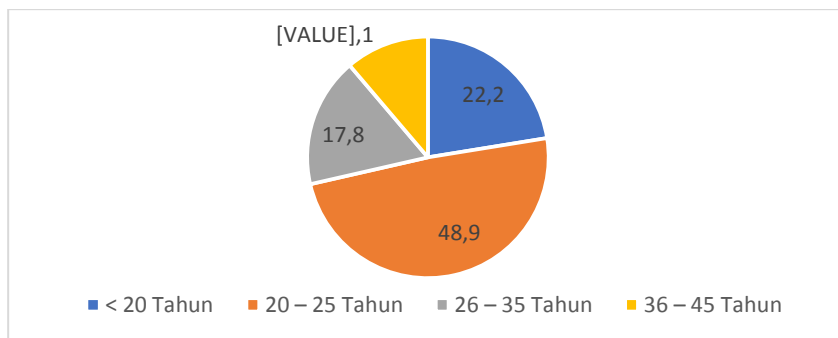
peresentase 66,7% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan peresentase 33,3%.

2. Usia Responden

Tabel 4.2. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Peresentase (%)
1	< 20 Tahun	10	22,2
2	20 – 25 Tahun	22	48,9
3	26 – 35 Tahun	8	17,8
4	36 – 45 Tahun	5	11,1
Jumlah		45	100

Sumber : data primer, diolah (2020)



Gambar 4.3. Usia Responden

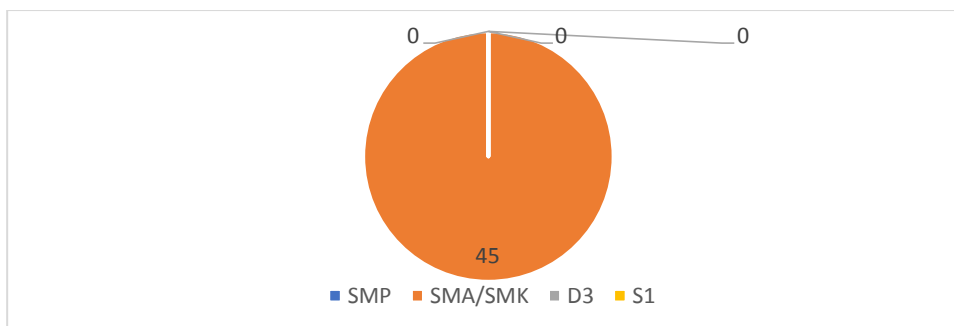
Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 22 orang dengan peresentase 48,9% berusia antara 20-25 tahun, diikuti dengan 10 orang dengan peresentase 22,2% usia <20 tahun, kemudian sebanyak 8 orang dengan peresentase 17,8% berusia 26-35 tahun dan sebanyak 5 orang dengan peresentase 11,1% berusia 36-45 tahun. Hal ini menyatakan bahwa karyawan PT. Inkabiz Indonesia mayoritasnya berusia antara 20-25 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Peresentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA/SMK	45	100
3	D3	0	0
4	S1	0	0
Jumlah		45	100

Sumber : data primer, diolah (2020)



Gambar 4.4. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan responden tingkat pendidikan terakhirnya adalah lulusan SMA/SMK dengan presentase 100%.

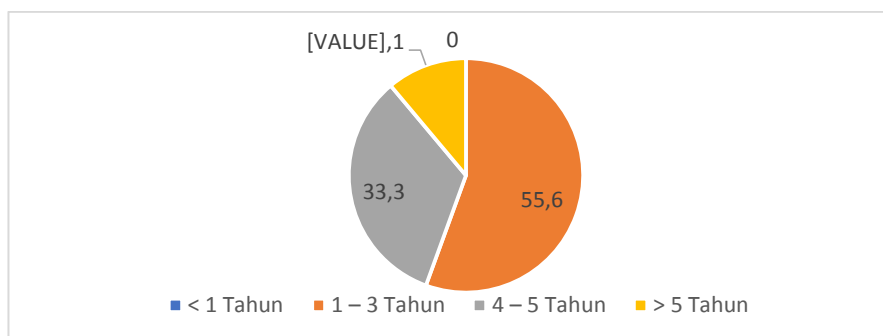
4. Masa Kerja Responden

Dibawah ini gambaran masa kerja responden sebanyak 73 orang :

Tabel 4.4. Masa Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Peresentase (%)
1	< 1 Tahun	0	0
2	1 – 3 Tahun	25	55,6
3	4 – 5 Tahun	15	33,3
4	> 5 Tahun	5	11,1
Jumlah		45	100

Sumber : data primer, diolah (2020)



Gambar 4.5. Masa Kerja Responden

Berdasarkan tabel dan grafik di atas bahwa responden responden bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 55,6%, dan responden bekerja masa kerja 4-5 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 33,3%, dan responden bekerja selama >5 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 11,1%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan.

4.2 Analisis Deskriptif

Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan dijelaskan menggunakan analisis deskriptif dan akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 25.

4.2.1 Pelaksanaan Pemberian Motivasi Kerja Pada PT. Inkabiz Indonesia

1. Motivasi Positif

a. Insentif Non material

- 1) Atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi

Tabel 4.5. Jawaban mengenai “Atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	16	80	35,6
Sering	4	28	112	62,2
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	195	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 16 orang dengan peresentase sebesar 35,6%, dan yang menjawab sering sebanyak 28 orang dengan peresentase 62,2% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan peresentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 62,2% dengan pernyataan “Atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan penghargaan apabila berprestasi. Jadi dari tabel di atas atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 62,2%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{195}{5 \times 45} \times 100\% = 86,7\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi” tersebut sebesar 86,7% yang artinya sangat sering.

- 2) Pemberian penghargaan seperti medali, piagama, piala akan memberikan motivasi kerja karyawan

Tabel 4.6. Jawaban mengenai “Pemberian penghargaan seperti medali, piagama, piala akan memberikan motivasi kerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	14	70	31,2
Sering	4	29	116	64,4
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Jarang	2	1	2	2,2
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100

Sumber : data primer, diolah 2020

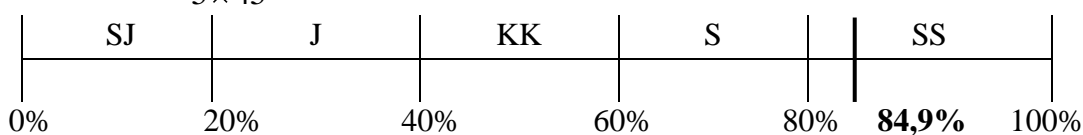
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 14 orang dengan peresentase sebesar 31,2%, dan yang menjawab sering sebanyak 29 orang dengan peresentase 64,4% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan peresentase 2,2%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan peresentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 63,4% dengan pernyataan “Pemberian penghargaan seperti medali, piagama ,piala akan memberikan motivasi kerja karyawan”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan gaji tepat waktu sesuai dengan tanggal yang sudah ditetapkan..

Jadi dari tabel di atas gaji yang diterima sesuai tangga yang sudah ditentukan dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 63,4%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{191}{5 \times 45} \times 100\% = 84,9\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pemberian penghargaan seperti medali, piagama ,piala akan memberikan motivasi kerja karyawan” tersebut sebesar 84,9% yang artinya sangat sering.

- 3) Saya merasa nyaman pada lingkungan kerja sehingga semangat dalam bekerja

Tabel 4.7. Jawaban mengenai “Saya merasa nyaman pada lingkungan kerja sehingga semangat dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	15	75	33,4
Sering	4	27	108	60,0
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Jarang	2	1	2	2,2
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 15 orang dengan peresentase sebesar 33,4%, dan yang menjawab sering sebanyak 27 orang dengan peresentase 60,0% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan peresentase 4,4%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan peresentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase

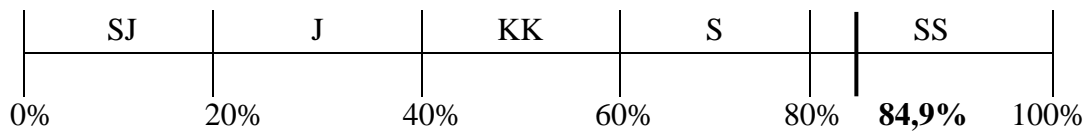
sebesar 60% dengan pernyataan “Saya merasa nyaman pada lingkungan kerja sehingga semangat dalam bekerja”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan gaji di atas UMK.

Jadi dari tabel di atas gaji yang diterima sesuai dengan UMK dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 60%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{191}{5 \times 45} \times 100\% = 84,9\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasa nyaman pada lingkungan kerja sehingga semangat dalam bekerja” tersebut sebesar 84,9% yang artinya sangat sering.

b. Insentif Sosial

- 1) Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4.8. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	8	40	17,8
Sering	4	34	136	75,6
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Jarang	2	1	2	2,2
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	184	100

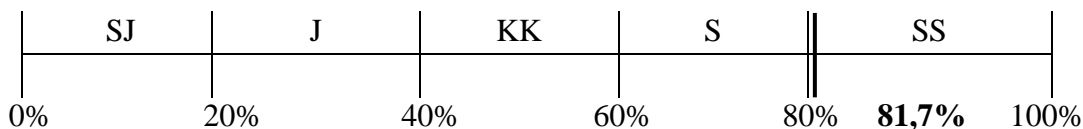
Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 8 orang dengan peresentase sebesar 17,8%, dan yang menjawab sering sebanyak 34 orang dengan peresentase 75,6% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan peresentase 4,4%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan peresentase 2,2% Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 63,4% dengan pernyataan “Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan“. Ini artinya bahwa responden mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan. Jadi dari tabel di atas bahwa saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 63,4%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{184}{5 \times 45} \times 100\% = 81,7\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan” tersebut sebesar 81,7% yang artinya sangat sering.

- 2) Saya mendapat fasilitas berupa mengikuti Pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi

Tabel 4.9. Jawaban mengenai “Saya mendapat fasilitas berupa mengikuti Pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	16	80	35,6
Sering	4	27	108	60,0
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	194	100

Sumber : data primer, diolah 2020

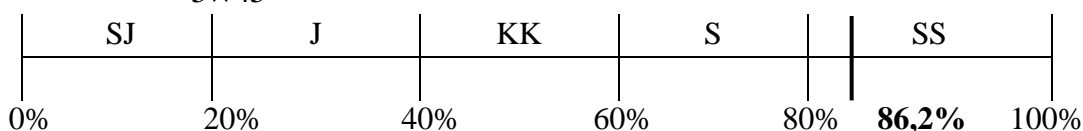
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 16 orang dengan peresentase sebesar 35,6%, dan yang menjawab sering sebanyak 27 orang dengan peresentase 60,0% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan peresentase 4,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 60,0% dengan pernyataan “Saya mendapat fasilitas berupa mengikuti Pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi”. Ini artinya bahwa responden mendapat fasilitas berupa sarana pendidikan.

Jadi dari tabel di atas responden mendapatkan fasilitas berupa mengikuti Pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 60,0%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{194}{5 \times 45} \times 100\% = 86,2\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapat fasilitas berupa mengikuti Pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi” tersebut sebesar 86,2% yang artinya sangat sering.

c. Insentif Material

- 1) Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja lebih baik dari yang diharapkan oleh perusahaan

Tabel 4.10. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja lebih baik dari yang diharapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	14	70	31,2
Sering	4	29	116	64,4
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	192	100

Sumber : data primer, diolah 2020

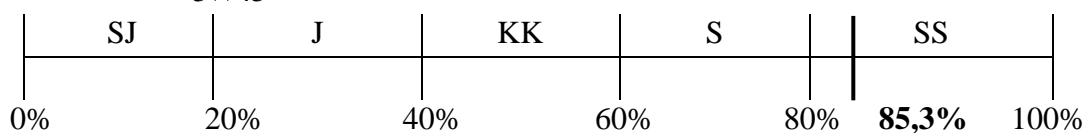
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 14 orang dengan peresentase sebesar 31,2%, dan yang menjawab sering sebanyak 29 orang dengan peresentase 64,4%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan peresentase 4,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 64,4% dengan pernyataan “Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja lebih baik dari yang diharapkan oleh perusahaan”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan gaji tambahan apabila kerja lebih baik dari yang diharapkan.

Jadi dari tabel di atas dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 64,4%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{192}{5 \times 45} \times 100\% = 85,3\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja lebih baik dari yang diharapkan oleh perusahaan” tersebut sebesar 85,3% yang artinya sangat sering.

- 2) Saya mendapatkan apresiasi apabila berprestasi dalam bekerja

Tabel 4.11. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan apresiasi apabila berprestasi dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	14	70	31,1
Sering	4	28	112	62,2
Kadang-Kadang	3	3	9	6,7
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100

Sumber : data primer, diolah 2020

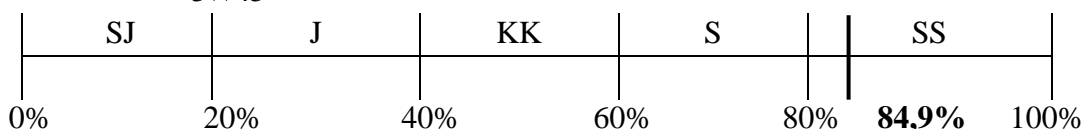
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 14 orang dengan peresentase sebesar 31,1%, dan yang menjawab sering sebanyak 28 orang dengan peresentase 62,2%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan peresentase 6,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 62,2% dengan pernyataan “Saya mendapatkan apresiasi apabila berprestasi dalam bekerja”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan apresiasi apabila berprestasi.

Jadi dari tabel di atas responden mendapatkan apresiasi apabila berprestasi dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 62,2%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{191}{5 \times 45} \times 100\% = 84,9\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan apresiasi apabila berprestasi dalam bekerja” tersebut sebesar 84,9% yang artinya sangat sering.

- 3) Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

Tabel 4.12. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	12	60	26,7
Sering	4	27	108	60,0
Kadang-Kadang	3	5	15	11,1
Jarang	2	1	2	2,2
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	185	100

Sumber : data primer, diolah 2020

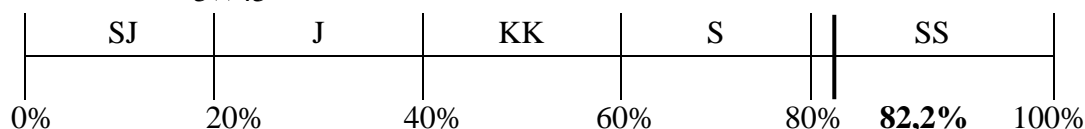
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 12 orang dengan peresentase sebesar 26,7%, dan yang menjawab sering sebanyak 27 orang dengan peresentase 60,0%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan peresentase 11,1%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan peresentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 60,0% dengan pernyataan “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaannya.

Jadi dari tabel di atas responden mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 60,0%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{185}{5 \times 45} \times 100\% = 82,2\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” tersebut sebesar 82,2% yang artinya sangat sering.

2. Motivasi Negatif

a. Hukuman

- 1) Saya mendapatkan hukum berupa pemotongan gaji apabila lalai dalam pekerjaan

Tabel 4.13. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan hukuman berupa pemotongan gaji apabila lalai dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	15	75	33,3
Sering	4	27	108	60,0
Kadang-Kadang	3	4	12	6,7
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	195	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 15 orang dengan peresentase sebesar 33,3%, dan yang menjawab sering sebanyak 27 orang dengan

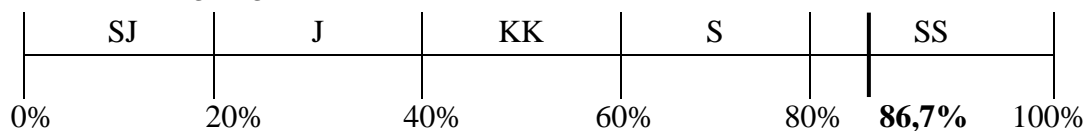
peresentase 60,0%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan peresentase 6,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 60,0% dengan pernyataan “Saya mendapatkan hukum berupa pemotongan gaji apabila lalai dalam pekerjaan”. Ini artinya bahwa responden menerima hukuman berupa pemotongan gaji.

Jadi dari tabel di atas responden mendapatkan hukuman berupa pemotongan gaji apabila lalai dalam pekerjaan dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 60,0%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{195}{5 \times 45} \times 100\% = 86,7\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan hukum berupa pemotongan gaji apabila lalai dalam pekerjaan” tersebut sebesar 86,7% yang artinya sangat sering.

- 2) Saya mendapatkan hukuman bagi karyawan yang lalai dapat memotivasi kerja

Tabel 4.14. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan hukuman yang dapat memotivasi dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	14	70	31,2
Sering	4	24	96	53,3
Kadang-Kadang	3	6	18	13,3
Jarang	2	1	2	2,2
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	186	100

Sumber : data primer, diolah 2020

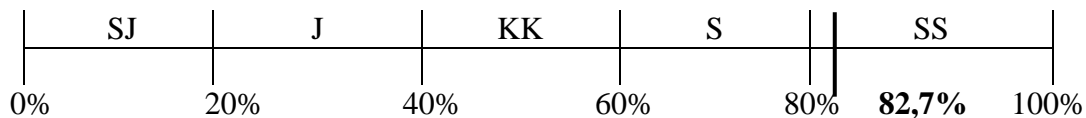
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 14 orang dengan peresentase sebesar 31,2%, dan yang menjawab sering sebanyak 24 orang dengan peresentase 53,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan peresentase 13,3%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan peresentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 53,3% dengan pernyataan “Saya mendapatkan hukuman yang dapat memotivasi dalam bekerja”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan hukuman untuk memotivasi dalam bekerja .

Jadi dari tabel di atas responden mendapatkan hukuman yang dapat memotivasi dalam bekerja dikategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 53,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{186}{5 \times 45} \times 100\% = 82,7\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan hukuman yang dapat memotivasi dalam kerja” tersebut sebesar 82,7% yang artinya sangat sering.

- 3) Adanya pembebanan denda bagi karyawan yang sudah melalaikan pekerjaan

Tabel 4.15. Jawaban mengenai “Adanya pembebanan denda bagi karyawan yang sudah melalaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	17	85	37,8
Sering	4	23	92	51,1
Kadang-Kadang	3	4	12	8,9
Jarang	2	1	2	2,2
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100

Sumber : data primer, diolah 2020

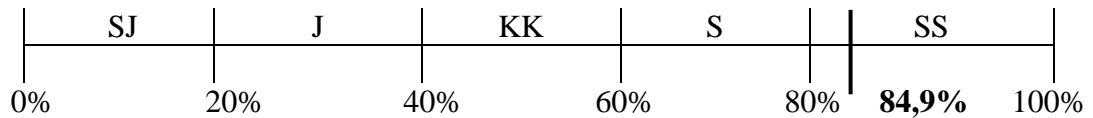
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 37,8%, dan yang menjawab sering sebanyak 23 orang dengan persentase 51,1%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan persentase sebesar 51,1% dengan pernyataan “Adanya pembebanan denda bagi karyawan yang sudah melalaikan pekerjaan”. Ini artinya bahwa responden menerima beban denda apabila lalai dalam bekerja

Jadi dari tabel di atas adanya pembebanan denda bagi karyawan yang sudah melalaikan pekerjaan dikategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 51,1%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{191}{5 \times 45} \times 100\% = 84,9\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Adanya pembebanan denda bagi karyawan yang sudah melalaikan pekerjaan” tersebut sebesar 84,9% yang artinya sangat sering.

Tabel 4.16. Hasil Statistik Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		46.4222
Std. Error of Mean		.63841
Median		47.0000
Mode		44.00 ^a
Std. Deviation		4.28257
Variance		18.340
Range		25.00
Minimum		30.00
Maximum		55.00
Sum		2089.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output SPSS 25

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 46,42, dengan range 25 dan total skor sebesar 2089. Untuk mengetahui penerapan motivasi kerja yang ada di PT Inkabiz Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

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

$$\text{Skor Teoritis } X = \frac{1 \ 11 + 5 \ 11}{2} = 33$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 46,42 dan skor rata-rata teoritis sebesar 33, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $46,42 > 33$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja (X) dapat dikatakan baik. Hal ini menunjukkan dan menjawab atas rumusan masalah bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi kerja pada PT Inkabiz Indonesia, dapat disimpulkan pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT Inkabiz Indonesia terhadap karyawan adalah baik.

Tabel 4.17. Hasil Rata-rata Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per Indikator (%)
1	Motivasi Positif (Insentif non material)		
	- Atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.	86,7	85,5
	- Pemberian penghargaan seperti medali, piagama, piala akan memberikan motivasi kerja karyawan.	84,9	
- Saya merasa nyaman pada lingkungan kerja sehingga semangat dalam bekerja.	84,9		
2	Motivasi Positif (Insentif Sosial)		
	- Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan	81,7	83,9
	- Saya mendapat fasilitas berupa mengikuti Pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi	86,2	
3	Motivasi Positif (Insentif Material)		
	- Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja lebih baik dari yang diharapkan oleh perusahaan.	85,3	84,1
	- Saya mendapatkan apresiasi apabila berprestasi dalam bekerja.	84,9	
- Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	82,2		
4	Motivasi Negatif (Hukuman)		
	- Saya mendapatkan hukum berupa pemotongan gaji apabila lalai dalam pekerjaan.	86,7	84,7
	- Saya mendapatkan hukuman bagi karyawan yang lalai dapat memotivasi kerja.	82,7	
- Adanya pembebanan denda bagi karyawan yang sudah melalaikan pekerjaan.	84,9		
	Rata-rata		84,5

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan data di atas indikator motivasi kerja yang tertinggi adalah indikator “Motivasi Positif (Insentif Nonmaterial)” dengan rata-rata sebesar 85,5% dengan sub judul “Atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi” dengan skor 87,3%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Motivasi Positif (Insentif Sosial)” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 83,9% mengenai “Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan” dengan skor tanggapan responden sebesar 81,7%. Pada indikator terendah mengenai motivasi positif (Insentif Sosial) perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas berupa penghargaan yang menjamin keterampilan kerja untuk menjamin kebutuhan kerja karyawannya, untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan memperhatikan serta menyediakan apa saja fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya sehingga keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan meningkat pada setiap periode selanjutnya.

4.2.2 Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia

1. Kemampuan (*Skill*)

a. Karyawan menguasai teknologi yang ada pada Perusahaan

Tabel 4.18. Jawaban mengenai “Karyawan menguasai teknologi yang ada pada Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	-----------------

Sangat Sering	5	17	85	37,8
Sering	4	27	108	60,0
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	196	100

Sumber : data primer, diolah 2020

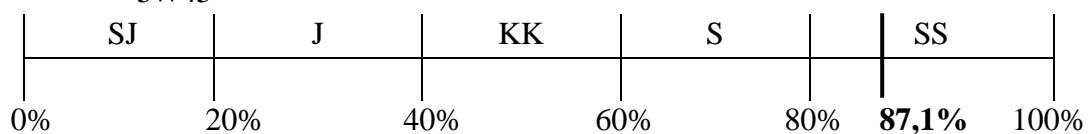
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 37,8%, dan yang menjawab sering sebanyak 27 orang dengan persentase 60,0% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan persentase sebesar 60,0% dengan pernyataan “Karyawan menguasai teknologi yang ada pada Perusahaan”. Ini artinya bahwa responden menguasai teknologi perusahaan.

Jadi dari tabel di atas karyawan menguasai teknologi yang ada pada perusahaan dikategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 60,0%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{196}{5 \times 45} \times 100\% = 87,1\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan menguasai teknologi yang ada pada Perusahaan” tersebut sebesar 87,1% yang artinya sangat sering.

- b. Karyawan menguasai pekerjaan pada masing-masing bidangnya

Tabel 4.19. Jawaban mengenai “Karyawan menguasai pekerjaan pada masing-masing bidangnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	13	65	28,9
Sering	4	25	100	55,5
Kadang-Kadang	3	7	21	16,6
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	186	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 28,9%, dan yang menjawab sering sebanyak 25 orang dengan persentase 55,5% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 16,6%, Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden

menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 55,5% dengan pernyataan “Karyawan menguasai pekerjaan pada masing-masing bidangnya“. Ini artinya bahwa responden menguasai pekerjaan sesuai bidangnya.

Jadi dari tabel di atas karyawan menguasai pekerjaan pada masing-masing bidangnya dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 55,5%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{186}{5 \times 45} \times 100\% = 84,9\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan menguasai pekerjaan pada masing-masing bidangnya” tersebut sebesar 82,7% yang artinya sangat sering.

c. Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja

Tabel 4.20. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	13	65	28,9
Sering	4	31	124	68,9
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	192	100

Sumber : data primer, diolah 2020

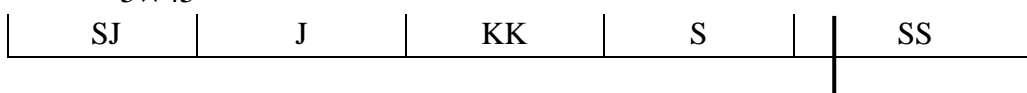
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 13 orang dengan peresentase sebesar 28,9%, dan yang menjawab sering sebanyak 31 orang dengan peresentase 68,9% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan peresentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 68,9% dengan pernyataan “Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja”. Ini artinya bahwa responden memiliki keterampilan.

Jadi dari tabel di atas karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 68,9%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{192}{5 \times 45} \times 100\% = 85,3\%$$





Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja” tersebut sebesar 85,3% yang artinya sangat sering.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

a. Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja

Tabel 4.21. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	17	85	37,8
Sering	4	26	104	57,8
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	195	100

Sumber : data primer, diolah 2020

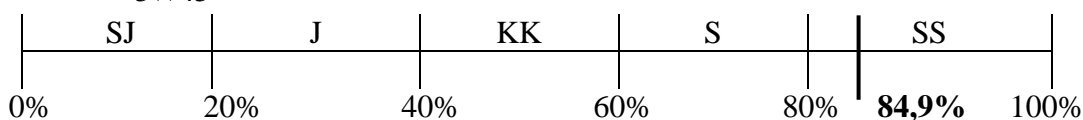
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 17 orang dengan peresentase sebesar 37,8%, dan yang menjawab sering sebanyak 26 orang dengan peresentase 57,8% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan peresentase 4,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 57,8% dengan pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja“. Ini artinya bahwa responden memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja.

Jadi dari tabel di atas bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 57,8%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{195}{5 \times 45} \times 100\% = 84,9\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja” tersebut sebesar 86,7% yang artinya sangat sering.

b. Karyawan memiliki kemampuan dalam mengembangkan target perusahaan

Tabel 4.22. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki kemampuan dalam mengembangkan target perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	16	80	35,6
Sering	4	27	108	60,0
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Jarang	2	1	2	2,2
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	193	100

Sumber : data primer, diolah 2020

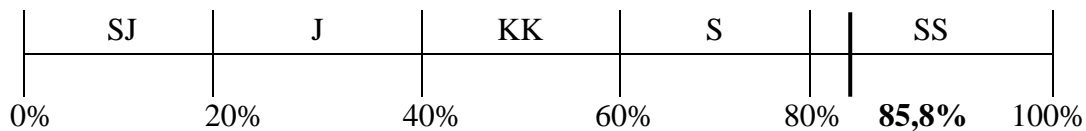
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 16 orang dengan peresentase sebesar 35,6%, dan yang menjawab sering sebanyak 27 orang dengan peresentase 60,0% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan peresentase 2,2%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan peresentase 2,2%.. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 60,0% dengan pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan dalam mengembangkan target perusahaan”. Ini artinya bahwa responden memiliki kemampuan dalam mengembangkan target.

Jadi dari tabel di atas karyawan memiliki kemampuan dalam mengembangkan target perusahaan dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 60,0%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{193}{5 \times 45} \times 100\% = 85,8\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan dalam mengembangkan target perusahaan” tersebut sebesar 85,8% yang artinya sangat sering.

3. Semangat Kerja

a. Karyawan datang sebelum waktu jam kerja

Tabel 4.23. Jawaban mengenai “Karyawan datang sebelum waktu jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	12	60	26,7
Sering	4	29	116	64,4
Kadang-Kadang	3	3	9	6,7
Jarang	2	1	2	2,2
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	187	100

Sumber : data primer, diolah 2020

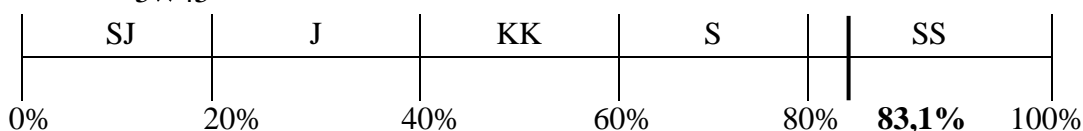
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 26,7%, dan yang menjawab sering sebanyak 29 orang dengan persentase 64,4%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan persentase sebesar 64,4% dengan pernyataan “Karyawan datang sebelum waktu jam kerja”. Ini artinya bahwa responden datang sebelum jam kerja.

Jadi dari tabel di atas karyawan datang sebelum waktu jam kerja dikategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 64,4%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{187}{5 \times 45} \times 100\% = 83,1\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan datang sebelum waktu jam kerja” tersebut sebesar 83,1% yang artinya sangat sering.

- b. Karyawan selalu tersenyum dalam menerima beban kerja yang diberikan oleh atasan

Tabel 4.24. Jawaban mengenai “Karyawan selalu tersenyum dalam menerima beban kerja yang diberikan oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	17	85	37,8
Sering	4	23	92	51,1
Kadang-Kadang	3	4	12	8,9
Jarang	2	1	2	2,2
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 37,8%, dan yang menjawab sering sebanyak 23 orang dengan persentase 51,1%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan persentase sebesar 51,1% dengan pernyataan “Karyawan selalu tersenyum dalam menerima beban kerja yang

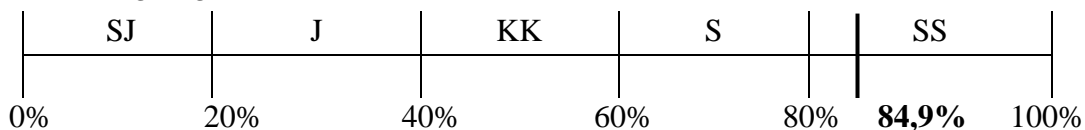
diberikan oleh atasan”. Ini artinya bahwa responden selalu tersenyum dalam menerima beban kerja.

Jadi dari tabel di atas karyawan selalu tersenyum dalam menerima beban kerja dikategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 51,1%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{191}{5 \times 45} \times 100\% = 84,9\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu tersenyum dalam menerima beban kerja yang diberikan oleh atasan” tersebut sebesar 84,9% yang artinya sangat sering.

4. Membangun diri (motivasi)

a. Karyawan sigap dalam menghadapi tantangan

Tabel 4.25. Jawaban mengenai “Karyawan sigap dalam menghadapi tantangan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	13	65	28,9
Sering	4	31	124	68,9
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	192	100

Sumber : data primer, diolah 2020

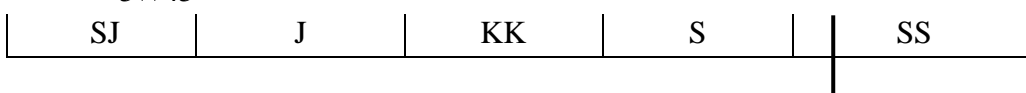
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 28,9%, dan yang menjawab sering sebanyak 31 orang dengan persentase 68,9%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan persentase sebesar 68,9% dengan pernyataan “Karyawan sigap dalam menghadapi tantangan”. Ini artinya bahwa responden sigap terhadap tantangan.

Jadi dari tabel di atas karyawan sigap dalam menghadapi tantangan dikategorikan cukup baik dengan persentase sebesar 68,9%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{192}{5 \times 45} \times 100\% = 85,3\%$$





Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan sigap dalam menghadapi tantangan” tersebut sebesar 85,3% yang artinya sangat sering.

b. Karyawan memiliki kemampuan untuk bersaing

Tabel 4.26. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki kemampuan untuk bersaing”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	15	75	33,4
Sering	4	28	112	62,2
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	193	100

Sumber : data primer, diolah 2020

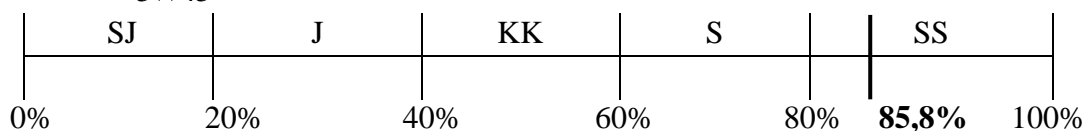
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 15 orang dengan peresentase sebesar 33,3%, dan yang menjawab sering sebanyak 28 orang dengan peresentase 62,2%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan peresentase 4,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 62,2% dengan pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan untuk bersaing”. Ini artinya bahwa responden memiliki kemampuan bersaing.

Jadi dari tabel di atas karyawan memiliki kemampuan untuk bersaing dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 62,2%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{193}{5 \times 45} \times 100\% = 85,8\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan untuk bersaing” tersebut sebesar 85,8% yang artinya sangat sering.

5. Mutu

a. Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja

Tabel 4.27. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	15	75	33,4
Sering	4	28	112	62,2
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	193	100

Sumber : data primer, diolah 2020

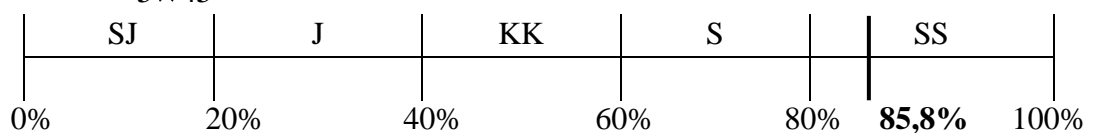
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 15 orang dengan peresentase sebesar 33,4%, dan yang menjawab sering sebanyak 28 orang dengan peresentase 62,2%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan peresentase 4,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 62,2% dengan pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja”. Ini artinya bahwa responden memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Jadi dari tabel di atas karyawan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 62,2%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{193}{5 \times 45} \times 100\% = 85,8\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja” tersebut sebesar 85,8% yang artinya sangat sering.

- b. Karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan

Tabel 4.28. Jawaban mengenai “Karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Peresentase (%)
Sangat Sering	5	15	75	33,4
Sering	4	25	100	55,5
Kadang-Kadang	3	5	15	11,1
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		45	190	100

Sumber : data primer, diolah 2020

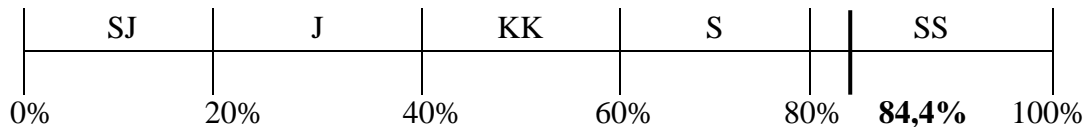
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 15 orang dengan peresentase sebesar 33,4%, dan yang menjawab sering sebanyak 25 orang dengan peresentase 55,5%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan peresentase 11,1%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan peresentase sebesar 55,5% dengan pernyataan “Karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan”. Ini artinya bahwa responden siap dalam menghadapi tugas.

Jadi dari tabel di atas karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan dikategorikan cukup baik dengan peresentase sebesar 55,5%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{190}{5 \times 45} \times 100\% = 84,4\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan” tersebut sebesar 80,4% yang artinya sangat sering.

Tabel 4.29. Hasil Statistik Produktivitas Kerja

Statistics		
Produktivitas Kerja		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		46.8444
Std. Error of Mean		.58080
Median		46.0000
Mode		44.00 ^a
Std. Deviation		3.89613
Variance		15.180
Range		18.00
Minimum		36.00
Maximum		54.00
Sum		2108.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output SPSS 25

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 46,84, dengan range 18 dan total skor sebesar 2108. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan yang ada di PT Inkabiz Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

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

$$\text{Skor Teoritik X} = \frac{1 \ 12 + 5 \ 12}{2} = 33$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 46,84 dan skor rata-rata teoritis sebesar 33, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $46,84 > 33$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel produktivitas kerja

karyawan (X) dapat dikatakan baik. Hal ini menunjukkan dan menjawab atas rumusan masalah bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia, dapat disimpulkan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Inkabiz Indonesia adalah baik.

Tabel 4.30. Hasil Rata-rata Produktivitas kerja karyawan

No	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per Indikator (%)
1	Kemampuan (Skill) - Karyawan menguasai teknologi yang ada pada Perusahaan - Karyawan menguasai pekerjaan pada masing-masing bidangnya - Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja.	87,1 84,9 85,3	85,7
2	Meningkatkan hasil yang dicapai - Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja - Karyawan memiliki kemampuan dalam mengembangkan target perusahaan	84,9 85,8	85,3
3	Semangat Kerja - Karyawan datang sebelum waktu jam kerja - Karyawan selalu tersenyum dalam menerima beban kerja yang diberikan oleh atasan	83,1 84,9	84
4	Membangun diri (motivasi) - Karyawan sigap dalam menghadapi tantangan - Karyawan memiliki kemampuan untuk bersaing	85,3 85,8	85,5
5	Mutu - Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja - Karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan	85,8 84,4	85,1
	Rata-rata		85,12

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan data di atas indikator produktivitas kerja karyawan yang tertinggi adalah indikator “Kemampuan (Skill)” dengan rata-rata sebesar 85,7% dengan sub judul “Karyawan menguasai teknologi yang ada pada perusahaan” dengan skor 87,1%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Semangat Kerja” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 84% mengenai “Karyawan datang sebelum waktu jam kerja” dengan skor tanggapan responden sebesar 83,1%. Pada indikator terendah mengenai produktivitas kerja karyawan perusahaan harus lebih memperhatikan jam masuk kantor agar karyawan dibiasakan datang sebelum waktu jam kerja, untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya atasan mengawasi dan memperhatikan setiap kedatangan karyawan sehingga tidak ada keterlambatan untuk memulai pekerjaan.

4.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Inkabiz Indonesia

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* dengan responden sebanyak 45 responden:

Tabel 4.31. Analisis Korelasi Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan
Correlations

		Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	45
	Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.687**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 25

Output *Correlation* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia, dapat diketahui dari korelasi antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dapat dinilai koefisien sebesar 0,687. Artinya motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 4.32. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599		Sedang
0.60 – 0.799	0,687	Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

Sumber : data sekunder, diolah 2020

2. Uji Hipotesis Korelasi

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

a. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0.05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $45-2=43$. Hasil yang diperoleh adalah 1,68107.

b. Mencari t_{hitung}

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

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

$$t = 0.687 \frac{30 - 2}{1 - 0.687^2}$$

$$t = 0.687 \frac{43}{1 - 0.4719}$$

$$t = 0.687 \sqrt{\frac{81,4239}{9,0235}}$$

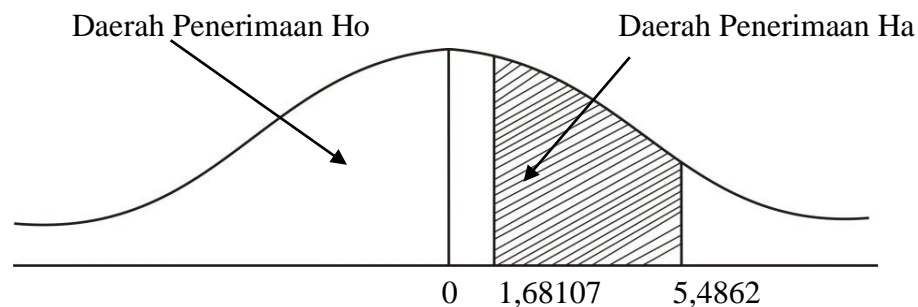
$$t = 0.687 \times 9,0235$$

$$t_{\text{hitung}} = 5,4862$$

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 (r < 0)$
Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Inkabiz Indonesia
- b. $H_a (r > 0)$
Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Inkabiz Indonesia

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,4862 dan t_{tabel} sebesar 1,68107, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,4862 > 1,68107$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X) dengan dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Inkabiz Indonesia.



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari analisis antara hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan, unit analisis adalah karyawan PT Inkabiz Indonesia sebanyak 45 orang. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan mampu menciptakan kinerja yang maksimal. Tingkat motivasi dapat diukur melalui imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut pengukuran yang dilakukan melalui kuesioner motivasi kerja pada PT Inkabiz Indonesia sebesar 46,42 dan skor rata-rata teoritis sebesar 33, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $46,42 > 33$ maka dapat diartikan bahwa

rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel motivasi kerja (X) dapat dikatakan baik.

Motivasi yang baik sangat mutlak dibutuhkan agar aktivitas perusahaan dapat diselesaikan dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Dengan pemberian dan pelaksanaan memotivasi karyawan yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang baik pula. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka memberikan hal positif bagi kemajuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan PT Inkabiz Indonesia menurut pengukuran yang dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 46,84 dan skor rata-rata teoritis sebesar 33, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $46,84 > 33$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dapat dinilai koefisien sebesar 0,687. Artinya kompensasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,4862 > 1,68107$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Inkabiz Indonesia. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh PT Inkabiz Indonesia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan (Y), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Dari 4 indikator motivasi kerja (Variabel X), bahwa indikator dengan rata-rata tertinggi yaitu “Motivasi Positif (Insentif Nonmaterial)” dengan rata-rata sebesar 85,5% dengan sub judul “Atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi” dengan skor 87,3%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Motivasi Positif (Insentif Sosial)” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 83,9% mengenai “Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan” dengan skor tanggapan responden sebesar 81,7%.

Dari 5 indikator produktivitas kerja karyawan (Variabel Y), bahwa indikator indikator “Kemampuan (Skill)” dengan rata-rata sebesar 85,7% dengan sub judul “Karyawan menguasai teknologi yang ada pada perusahaan” dengan skor 87,1%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Semangat Kerja” dengan skor rata-rata per

indikator sebesar 84% mengenai “Karyawan datang sebelum waktu jam kerja” dengan skor tanggapan responden sebesar 83,1%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Motivasi kerja pada PT Inkabiz Indonesia baik, dimana skor rata-rata empirik sebesar 46,42 dan skor rata-rata teoritis sebesar 33, dimana skor empirik > skor teoritis yaitu $46,42 > 33$. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen-instrumen mengenai motivasi kerja tersebut baik.
2. Produktivitas kerja karyawan PT Inkabiz Indonesia baik, dimana skor rata-rata empirik sebesar 46,84 dan skor rata-rata teoritis sebesar 33, dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar $46,84 > 33$. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan baik.
3. Terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Inkabiz Indonesia, dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini: Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_s = 0,687$, artinya motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Inkabiz Indonesia mempunyai hubungan kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Inkabiz Indonesia

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis bermaksud untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi PT Inkabiz Indonesia, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT Inkabiz Indonesia sudah baik, maka dari itu harus dipertahankan agar perusahaan terus memotivasi karyawan dengan memberikan segala kebutuhan untuk menunjang proses kerja.
2. Berdasarkan variabel motivasi kerja (X) yang lemah yaitu pada indikator "Motivasi Positif (Insentif Sosial)" pada sub indikator "Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan". Perusahaan harus memperhatikan segala sesuatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi agar karyawan lebih terampil dalam menjalankan tugas yang dibebankan sehingga pelaksanaan kerja karyawan dilakukan dengan baik.
3. Berdasarkan variabel produktivitas karyawan (Y) yang lemah "Semangat Kerja" pada sub indikator "Karyawan datang sebelum waktu jam kerja", perusahaan harus lebih aktif mengarahkan dan mengawasi setiap karyawan untuk datang pada setiap hari kerja sebelum waktu jam kerja dimulai agar proses kerja berjalan dengan kondusif serta efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Mangkunegara, Prabu, Awar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abu Baker Almintisir Abu Baker Akeel and Indra Devi Subramaniam. The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(2): 99-108, 2013
- Amstrong, Michael. (2015). *Armstrong's handbook of Human Resource Management practice 12th Edition*, United Kingdom: Kogan Page Limited, p.21
- Angel Kaawoan, Febi K. Kolibu, Paul A. T. Kawatu (2014). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi
- Bangun, Wilson. (2011). " *Intisari manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2012). " *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Erlangga.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine. Michael J. Wesson, *Organization Behavior*. Singapore: MCGraw-Hill. 2011
- Dessler. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Recourse*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dessler, Garry. (2015). *Human Resource Management*, Edisi 12, New Jersey:Person, p.80
- Devi Maulidiyawati (2008). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan pada Divisi Produksi PT Pupuk Kujang (PERSERO)*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung
- Dinda Laminia, Lailatul Muniroh (2018). *Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Home Industry*. Fakultas Kesehatan Masyarakat
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1996). *Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Terjemahan, Jakarta: Binarupa Aksara
- Harbani Pasolong. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. h. 143-144
- J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr., and R. Konopaske. *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2012, pp. 123-126.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, p 97-98

- Mathis, Robert. 1, and Jackson, Jhon. H. (2012). *Human Resource Management, 10th*. Ed. International student. Australia:Thomson.
- Mita Maulidiana, (2010). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Pada Peseroan terbatas (PT). Susu Sehat Alami Mangli Jember*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
- Rajeswari Devadass. Employees Motivation in Organizations: An integrative literature Review. International Conference on Sociality and Economics Development IPEDR Vol. 10 (2011), IACSIT Press, Singapore.
- Samsudin, Sadili. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- S.P, Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta. dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.
- Veithzal, Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zamer, Hashim. Ali, Shehzad. Nisar, Waqar. Ami, Muhammad. *The Impact of Motivation on The Employee's Performance In Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Science* Vol. 4, No 1, January 2014, pp 293-298 E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfian Novri Putra

Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 15 November 1995

Alamat : Perum Puri Artha Sentosa Blok C4 NO 22 Bojonggede

Agama : Islam

Usia : 27 Tahun

Riwayat Pendidikan

SD : SDN 21 Pagi Duren Sawit

SMP : MTSN 25 Jakarta

SMA : SMAN 1Tajurhalang

Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan


Bogor, 31 Mei 2021

Alfian Novri Putra

021113336

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Yudi Pariyanto,SE
Jabatan	: Divisi HRD
Bertindak untuk atas nama	: PT.Inkabiz Indonesia
Alamat	: Jln.Tarumanegara No.47
Kelurahan	: Pisangan
Kecamatan	: Ciputat Timur
Kota Madya	: Tangerang Selatan
Telepon	: (021) 74706754
Email	: inkabiz@yahoo.com

Dengan ini menerangkan bahwa :


Nama	: Alfian Novri Putra
NIM	: 021113336
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi Universitas Pakuan

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya dengan judul *"Hubungan Motivasi Kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia"* penelitian yang dilaksanakan pada bulan Januari 2020 s/d selesai.

Demikian surat keterangan ini kami buat sebagaimana mestinya.

Tangerang selatan,Februari 2021

PT.Inkabiz Indonesia


INKABIZ
INDONESIA
Yudi pariyanto,SE

Lampiran 2 Kuesioner

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Penulis adalah salah satu mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang saat ini sedang dalam proses penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Inkabiz Indonesia”.

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi tersebut, data-data untuk dilakukan penelitian. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Setiap jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I merupakan bantuan yang tak ternilai bagi penulis. Sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih.

Penulis,

Alfian Novri Putra

Angket Penelitian Motivasi Kerja

Diisi Oleh : Karyawan PT. INKABIZ INDONESIA

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Bersama ini saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner tersebut untuk mengumpulkan data bagi skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INKABIZ INDONESIA”**, karenanya saya mengharapkan anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

I. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist (√) pada pilihan jawaban anda atau mengisi pada kolom yang telah disediakan.

II. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

Nama :

Usia :

<20 tahun
 26-35 tahun

20-25 tahun
 35-45 tahun

Jenis Kelamin :

Laki – laki

Perempuan

Pendidikan Terakhir :

SMP
 SMA/SMK

D3
 S1

Masa Bekerja :

< 1 Tahun
 4-5 th

2-3 th
 > 5th

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Motivasi Kerja							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS	
Motivasi Positif (Insentif non material)							
1	Atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.						
2	Pemberian penghargaan seperti medali, piagam ,piala akan memberikan motivasi kerja karyawan.						
3	Saya merasa nyaman pada lingkungan kerja sehingga semangat dalam bekerja.						
Motivasi Positif (Insentif Sosial)							
1	Saya mendapatkan keterampilan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan						
2	Saya mendapat fasilitas berupa mengikuti Pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi.						
Motivasi Positif (Insentif Material)							
1	Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja lebih baik dari yang diharapkan oleh perusahaan.						
2	Saya mendapatkan apresiasi apabila berprestasi dalam bekerja.						
3	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.						
Motivasi Negatif (Hukuman)							
1	Saya mendapatkan hukum berupa pemotongan gaji apabila lalai dalam pekerjaan.						
2	Saya mendapatkan hukuman bagi karyawan yang lalai dapat memotivasi kerja.						
3	Adanya pembebanan denda bagi karyawan yang sudah melalaikan pekerjaan.						

Angket Penelitian Produktivitas Kerja Karyawan

Diisi Oleh : Atasan (HRD) PT. INKABIZ INDONESIA

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Bersama ini saya mahassiw Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner tersebut untuk mengumpulkan data bagi skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul “**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INKABIZ INDONESIA**”, karenanya saya mengharapkan anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

I. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist (√) pada pilihan jawaban anda atau mengisi pada kolom yang telah disediakan.

II. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

Nama :

Usia : <20 tahun 20-25 tahun
 26-35 tahun 35-45 tahun

Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMP D3
 SMA/SMK S1

Masa Bekerja : < 1 Tahun 2-3 th
 4-5 th > 5th

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Produktivitas Kerja Karyawan							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS	
Kemampuan (Skill)							
1	Karyawan menguasai teknologi yang ada pada Perusahaan						
2	Karyawan menguasai pekerjaan pada masing-masing bidangnya						
3	Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja						
Meningkatkan hasil yang dicapai							
1	Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan hasil kerja						
2	Karyawan memiliki kemampuan dalam mengembangkan target perusahaan						
Semangat Kerja							
1	Karyawan datang sebelum waktu jam kerja						
2	Karyawan selalu tersenyum dalam menerima beban kerja yang diberikan oleh atasan						
Membangun diri (motivasi)							
1	Karyawan sigap dalam menghadapi tantangan						
2	Karyawan memiliki kemampuan untuk bersaing						
Mutu							
1	Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja						
2	Karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan						

Lampiran 3 Rekapitan Jawaban Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)												
No	Motivasi Positif						Motivasi Negatif			Jumlah		
	Insentif Material			Insentif Nonmateri		Insentif Sosial			Hukuman			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	50
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	48
8	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	48
9	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	47
10	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	47
11	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	47
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
15	4	2	1	2	4	4	3	1	4	1	4	30
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
17	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	51
20	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	51
21	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	47
22	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	51
23	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	50
24	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	43
25	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	50
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47
27	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	44
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
29	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	39
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	45
32	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	49
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	42
35	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	46
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	47
38	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
40	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	46
41	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	52
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	51
45	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	47

VARIABEL Y (PRODUKTIVITAS KERJA)

No	Kemampuan (Skill)			Meningkatkan hasil yang dicapai		semangat kerja		Membangun diri		Mutu		Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	51
7	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	50
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
9	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	45
10	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	39
11	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	53
13	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	5	36
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	53
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	50
20	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	49
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	45
22	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	52
23	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	50
24	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	43
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
26	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	44
28	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	44
29	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42
30	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
32	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	51
33	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	47
35	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	50
36	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
38	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	52
39	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	47
40	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	48
41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
42	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	48
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
44	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	49
45	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	51