

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES MANTAP
SEJAHTERA DOMPU NUSA
TENGGARA BARAT (NTB)**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES MANTAP
SEJAHTERA DOMPU NUSA
TENGGARA BARAT (NTB)**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

DANDI MARDIANTO
105720514714

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021M/1443H**

16/09/2021

1 exp.
Emb. Alumni

R/ 0165 /MAN /21 CD
MAR
P'



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat (NTB).

Nama Mahasiswa : Dandi Mardianto

NIM : 105720514714

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata (S1) pada tanggal 31 Agustus 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

22 Muharram 1443 H

Makassar,

25 Agustus 2021 M

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Moh. Aris Pasigai, SE, MM
NIDN: 0008056301

Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NIDN: 0927078201

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIDN: 09021116603

Muh. Nur R., S.E., MM
NBM: 1085576



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: **Dandi Mardianto**, NIM: **105720514714**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0006 /SK-Y/61201/091004/2021 M, Pada tanggal 31 Agustus 2021 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

22 Muharram 1443 H

Makassar

25 Agustus 2021 M

PANITIAN UJIAN

- Pengawas Umum** : **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.**
(Rektor Unismuh Makassar)
- Ketua** : **Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si.**
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- Sekretaris** : **Dr. Agus Salim HR, SE, M.M.**
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- Penguji**
1. **Dr. Agus Salim HR, SE, M.M.**
 2. **Muh. Nur R, S.E, M.M**
 3. **Dr. Muchriadi Muchran, S.Kom, MM**
 4. **Zalkha Soraya, SE, MM**

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NIDN: 09021116603



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dandi Mardianto
Stambuk : 105720514714
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu
Nusa Tenggara Barat (NTB).

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

22 Muharram 1443 H

Makassar,

25 Agustus 2021 M

Yang Membuat Pernyataan,

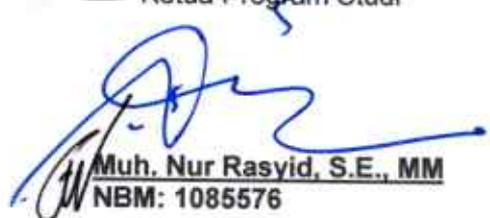

DANDI MARDIANTO
105720514714

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIDN: 09021116603


Muh. Nur Rasyid, S.E., MM
NBM: 1085576

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Alhamdulillah dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsiku ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasihku kepada kedua orang tua tercinta, bapak dan ibu, terima kasih atas ketulusan, kasih sayang, nasihat dan doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah keberhasilanku.



"Saat masalahmu terlalu berat untuk di tangani,

Beristirahatlah dan hitung berkah yang sudah di dapat"

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat (NTB)". Tak lupa pula penulis haturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW sang revolusioner sejati. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta staf tata usaha Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, MM Ketua Program Studi Manajemen dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Samsul Rizal SE., MM. selaku penasehat akademik penulis.

5. Bapak Aris Pasigai, SE, MM selaku pembimbing I dan Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku pembimbing II yang senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam pemeriksaan skripsi ini.
6. Terima kasih kepada pimpinan PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat Sumoharjo Di Kabupaten Dompu yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
7. Untuk ayahanda tercinta Marzuki, dan ibunda tercinta Nurita, dan Adikku tersayang M. Alfian, dan Aiman Jawhiri yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materil serta segala dukungan, motivasi dan tak pernah putus dalam mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.



Makassar, 22 Muharram 1443 H
25 Agustus 2021 M

DANDI MARDIANTO

ABSTRAK

Dandi Mardianto, 2021. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat (NTB). Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Moh. Aris Pasigai dan Pembimbing II Muh. Nur Rasyid

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner). Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera tahun 2020. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikan di bawah 0,05.

Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variabel independen secara parsial masing-masing mempengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikannya dibawah 0,05. Motivasi Eksternal dengan taraf signifikan sebesar 0.037 dan Motivasi Internal dengan taraf signifikan sebesar 0.048. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Motivasi Eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari Motivasi Eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan Motivasi Internal yaitu sebesar 0.522.

Kata kunci: Motivasi, Motivasi Eksternal, Motivasi Internal, Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Dandi Mardianto, 2021. The Effect of Motivation on Employee Productivity at PT. Success Mantap Sejahtera Dompu West Nusa Tenggara (NTB). Thesis of Management Study program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Moh. Aris Pasigai and Supervisor II Muh. Nur Rasyid

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance. The data of this study were obtained from the method of presenting data from the results of respondents' responses (questionnaires). The type of data used is qualitative data and quantitative data, while the data sources used are primary and secondary data. The analytical method used in this research is multiple regression analysis using the SPSS 18 program. The results show that the motivation variable consisting of external motivation and internal motivation simultaneously (together) has a significant effect on employee productivity of PT. Success of Mantap Sejahtera in 2020. This is evidenced by the results of the F test with a significant level below 0.05.

External and internal motivation variables have a partial and significant effect on employee productivity. This is evidenced by the results of the t test, the independent variables partially affect the dependent variable if the significance level is below 0.05. External Motivation with a significant level of 0.037 and Internal Motivation with a significant level of 0.048. The variable that most dominantly affects employee productivity is external motivation. This is evidenced by the Beta coefficient of External Motivation which is greater than Internal Motivation, which is 0.522.

Keywords: Motivation, External Motivation, Internal Motivation, Employee Productivity.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ix
ABSTRACK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Teoritis	9
1. Pengertian Motivasi	9
2. Tujuan Motivasi	12
3. Perbandingan Motivasi Eksternal Dan Internal	13
4. Teori-Teori Tentang Motivasi	16
5. Produktivitas Kerja Karyawan	19
B. Tinajau Empiris	27
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu	32
C. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi Penelitian	32
2. Sampel Penelitian	33
D. Jenis Data dan Sumber Data	33
1. Jenis Data	33
2. Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
1. Penelitian Lapangan	34
F. Definisi Operasional Variabel	34
G. Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Analisis Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Data	39
2. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Motivasi	47
B. Analisis Regresi	52
1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	52
2. Pengujian Hipotesis	53
C. Pembahasan	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	65
PERSURATAN	70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	72



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	30



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Perbedaan Motivasi Eksternal & Internal dalam lingkungan kerja	14
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	40
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Menurut Usia.....	41
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.5	Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	45
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Menurut Unit Kerja.....	46
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Eksternal.....	48
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Internal.....	50
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja.....	51
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4.11	Realiability Statistics.....	54
Tabel 4.12	Item-Total Statistics.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Lampiran I Struktur organisasi PT. Sukses Mantap Sejahtera.....	66
2.	Lampiran II Documentasi Penelitian.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Seperti mitra kerja yang diadakan PT. Sukses Mantap Sejahtera dengan membuat sejumlah program untuk mengembangkan masyarakat serta memberikan pelatihan dan pengetahuan kepada masyarakat khususnya petani setempat. PT. Sukses Mantap Sejahtera juga melibatkan orang-orang yang tinggal di dekat lokasi perkebunan untuk menjadi mitra bagi PT. Sukses Mantap

Sejahtera (SMS) guna mendukung ketersediaan tebu untuk Stabilitas Proses Produksi. Dari sejumlah program kerja sama diatas dapat kita liat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan program kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat.

Dalam mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi merupakan kunci utama seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Motivasi memberi kekuatan bagi seseorang untuk bergerak dalam rangka mencapai tujuan yang menjadi harapannya. Tanpa adanya motivasi maka sangat sulit untuk mewujudkan harapan dan cita-citanya. Motivasi dipandang

sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku berkerja.

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebutkan motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan keinginan dan dorongan. Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara jiwa, sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan dalam diri seseorang. Motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental yang memberikan energi dan mendorong manusia untuk melakukan sesuatu.

Kata motif dan motivasi sebenarnya berkaitan satu sama lain walaupun memiliki arti yang berbeda. Berikut dipaparkan pendapat ahli mengenai perbedaan motif dan motivasi. Sardiman (2010: 73), memaparkan "Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dalam dan di dalam diri subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata motif itu, motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan yang sangat mendesak".

Sementara itu, Abin Syamsudin (2003: 37) yang mengutip pendapat dari para ahli mengungkapkan bahwa "Motivasi adalah suatu keadaan (*power*) atau tenaga (*forces*) atau daya (*energy*) atau suatu keadaan yang kompleks (*a complexstate*) dan kesiapsediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak kearah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Berdasarkan deskripsi diatas, motivasi dapat dirumuskan sebagai suatu kekuatan atau energi untuk menggerakkan tingkah laku seseorang atau diri sendiri untuk beraktivitas. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang selalu ada motif tertentu sebagai dorongan untuk melakukan setiap tindakannya. Jadi, setiap kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang selalu ada motivasinya.

Motivasi itu bisa dirangsang oleh faktor dari luar akan tetapi motivasi itu tumbuh didalam diri seseorang. Dalam kegiatan belajar mengajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai.

Motivasi ada yang berasal dari dalam diri sendiri atau motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar diri sendiri atau motivasi ekstrinsik. Syaiful Bahri Djamarah (2012: 115-118) mengklasifikasikan motivasi menjadi dua :

"1) Motivasi intrinsik yaitu motivasi internal yang timbul dari dalam diri pribadi seseorang itu sendiri, seperti sistem nilai yang dianut, harapan, minat, cita-cita, dan aspek lain yang secara internal melekat pada seseorang.

"2) Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi eksternal yang muncul dari luar diri pribadi seseorang, seperti kondisi lingkungan kelas sekolah, adanya ganjaran berupa hadiah (reward) bahkan karena merasa takut oleh hukuman (punishment) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi".

Seseorang yang telah mempunyai motivasi intrinsik cenderung berperilaku baik dan positif dalam belajar. Dia akan mengusahakan yang terbaik dalam

proses belajar karena motivasi intrinsik muncul dari dalam diri sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah faktor yang datang dari luar diri individu tetapi memberi pengaruh terhadap kemauan untuk belajar.

Dalam memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini

dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Dalam hal ini PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS), PT.SMS merupakan pabrik gula putih sekaligus menghasilkan produk sampingan berupa bio-ethanol, pupuk organik dan pakan ternak, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini. Maka PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan Laporan Akhir yang selanjutnya penulis tangkap dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul:

"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES MANTAP SEJAHTERA DOMPU NUSA TENGGARA BARAT (NTB)".

B. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi eksternal mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompus Nusa Tenggara Barat.
2. Apakah motivasi internal mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompus Nusa Tenggara Barat.
3. Manakah di antara motivasi eksternal dan motivasi internal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompus Nusa Tenggara Barat.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Eksternal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Internal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat.
3. Untuk mengetahui motivasi mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan :

1. Bagi PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat, diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Motivasi

Menurut Samsudin (2013: 281) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan." Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa "Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu."

Menurut Sulistiyani (2012: 58), "Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal." Sedangkan menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2014: 233), "Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan." Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain itu menurut Siagian (2012: 102), menyatakan bahwa "Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya."

Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2012:

143), "Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai."

Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. "Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (*innerstate*) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan" *Koontz*.

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut *Sardiman (2013:73)* "motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan" *Sardiman(2013:73)*.

Menurut *Mulyasa (2013:112)* "motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi" *Mulyasa (2013:112)*.

Menurut *Sarwoto (2014:135)* mengatakan: "Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan

organisasi secara efisien." Sarwoto (2014:135).

Menurut Edwin B Flippo (dalam malayu 2012: 143) menyebutkan bahwa "motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai" Edwin B Flippo (dalam malayu 2012: 143).

Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa defenisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (Reskar R. 2013: 7) :

- a. Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, insentif.
- b. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi-konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.
- c. Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*). Kita semua termotivasi, baik positif maupun negative.

Terkait mengenai motivasi Reskar pada tahun 2012 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah.

Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri.

Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, *relationship* dan kerjasama.

Herzberg mengemukakan teori dua factor, yaitu (1) *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygiene Factors* disebut juga Motivasi Eksternal; (2) *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivation Factors* juga disebut Motivasi Internal.

Teori motivasi klasik yang diungkapkan *Frederick Taylor*, menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Dan motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Tujuan Motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

3. Perbandingan Motivasi Eksternal Dan Internal

a. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif

maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

b. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

Tabel. 1

Perbedaan Motivasi Eksternal dan Internal dalam lingkungan kerja.

Motivasi Eksternal	Lingkungan Kerja 1. Upah gaji yang baik dan layak 2. Kondisi kerja yang baik 3. Supervisi yang baik
Motivasi Internal	Lingkungan Kerja 1. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya/menyenangkan 2. Pekerjaan yang menarik 3. Pekerjaan yang menantang

Pada tabel diatas adalah pandangan dari *William dan Devis (2010 : 253)* yang membedakan lingkungan kerja motivasi eksternal dan internal, Berikut aspek-aspek dari lingkungan kerja diatas terdiri dari :

1) Motivasi External

- Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
- Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut factor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain. Sedangkan factor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.
- Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja. *William B. Werther Jr dan Keith Devis (2000:253).*

2) Motivasi Internal

- Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan

dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.

- Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.
- Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompentisi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien. *William dan Devis (2010 : 253).*

4. Teori-Teori Tentang Motivasi

a) Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (Basic Needs) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

2. Kebutuhan akan Rasa Aman (Security Needs) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
3. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (Social Needs):
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja.
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati.
 - c. Kebutuhan untuk bisa berprestasi.
 - d. Kebutuhan untuk bisa ikut serta.
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
5. Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Actualization) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

b) Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

1. *Hygiene Factors* , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal).
2. *Motivation Factors* , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal). Koontz, (2003:123).

c) Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori

motivasi yang dikemukakan oleh *Clayton P. Alderfer*. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

1. *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari *Maslow* yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.
2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg.
3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivation factors dari Herzberg.

d) Teori Motivasi Ekspetansi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

e) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

f) Teori X Dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

- 1) Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- 2) Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif. *Griffin, (2013:260)*.

5. Produktivitas Kerja Karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Menurut *Sugeng Budiono (2013:201)* produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

- 1) Pengertian Fisiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik,

manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain- lain.

- 2) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan(input).Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya.Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. *Sugeng Budiono (2013:201)*.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa "produktivitas adalah: Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersediadengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal" *Sondang P. Siagian (2012:75)*.

Menurut Komarudin, "produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini" *Komarudin,(2012:121)*.

Setelah membahas tentang definisi dari produktivitas serta beberapa pendapat dari para ahli, selanjutnya akan dijelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas menurut para ahli.

a. Faktor-Faktor Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan

perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industry.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah :

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

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Ketrampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

6. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

7. Lingkungan Dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim yang kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

8. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

9. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

10. Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

b. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun

dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar : Masukan dalam jam-jam waktu.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja. *Sinungan, (2013 : 24-25)*.

c. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat

itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari *Sunarto (2013)*, yaitu :

"Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen". *Sunarto (2013:20)*.

Sedangkan pengertian kinerja menurut . Menurut *Sutrisno (2016:172)* "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Menurut *Mangkunegara (2017:67)* "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut *Fahmi (2017:188)* "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Menurut *Torang (2014:74)* "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas

pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya disuatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut *Timpe* faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua factor:
 - a. Internal (Pribadi):
 1. Kemampuan tinggi
 2. Kerja keras
 - b. Eksternal (Lingkungan)
 1. Pekerjaan muda
 2. Nasib baik
 3. Bantuan dari rekan-rekan
 4. Pemimpin yang baik
2. Kinerja jelek di pengaruhi dua factor:
 - a. Internal (Pribadi)
 1. Kemampuan rendah
 2. Upaya sedikit
 - b. Eksternal (Lingkungan)

1. Pekerjaan sulit
2. Nasib buruk
3. Rekan-rekan kerja tidak produktif
4. Pemimpin yang tidak simpatik.

e. Cara-Cara Untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut *Timpe* cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1. **Diagnosis**

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar kebutuhan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2. **Pelatihan**

Setelah gaya kinerja dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. **Tindakan**

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian oleh *Ayuningtias Candradewi* tahun 2018 dengan judul "Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja". Menggunakan variabel

penelitian antara lain variabel bebas (stress kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari penelitian ini adalah: "stress kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas. Artinya, ketika seseorang semakin stress maka hal tersebut akan menyebabkan produktivitasnya menurun. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress kerja maka produktivitas kerjanya akan tinggi". Candradewi (2018:52)

Penelitian mirip dilakukan oleh Hendrietta Putri tahun 2017 yang berjudul "Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo". Menggunakan variabel penelitian antara lain tingkat gaji (X1), Suasana Kerja (X2), Perhatian Pimpinan(X3), Kesejahteraan Sosial (X4) dan Motivasi Kerja(Y).

"Peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah factor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan social secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo". Henderietta Putri (2014:30).

Umi Kulsum tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang". Menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel X adalah Motivasi Kerja antara lain Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan social (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi diri (X5) dan Variabel Y yaitu Prestasi Kerja. Hasil dari penelitian ini "menunjukkan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat." Umi Kulsum (2017:8).

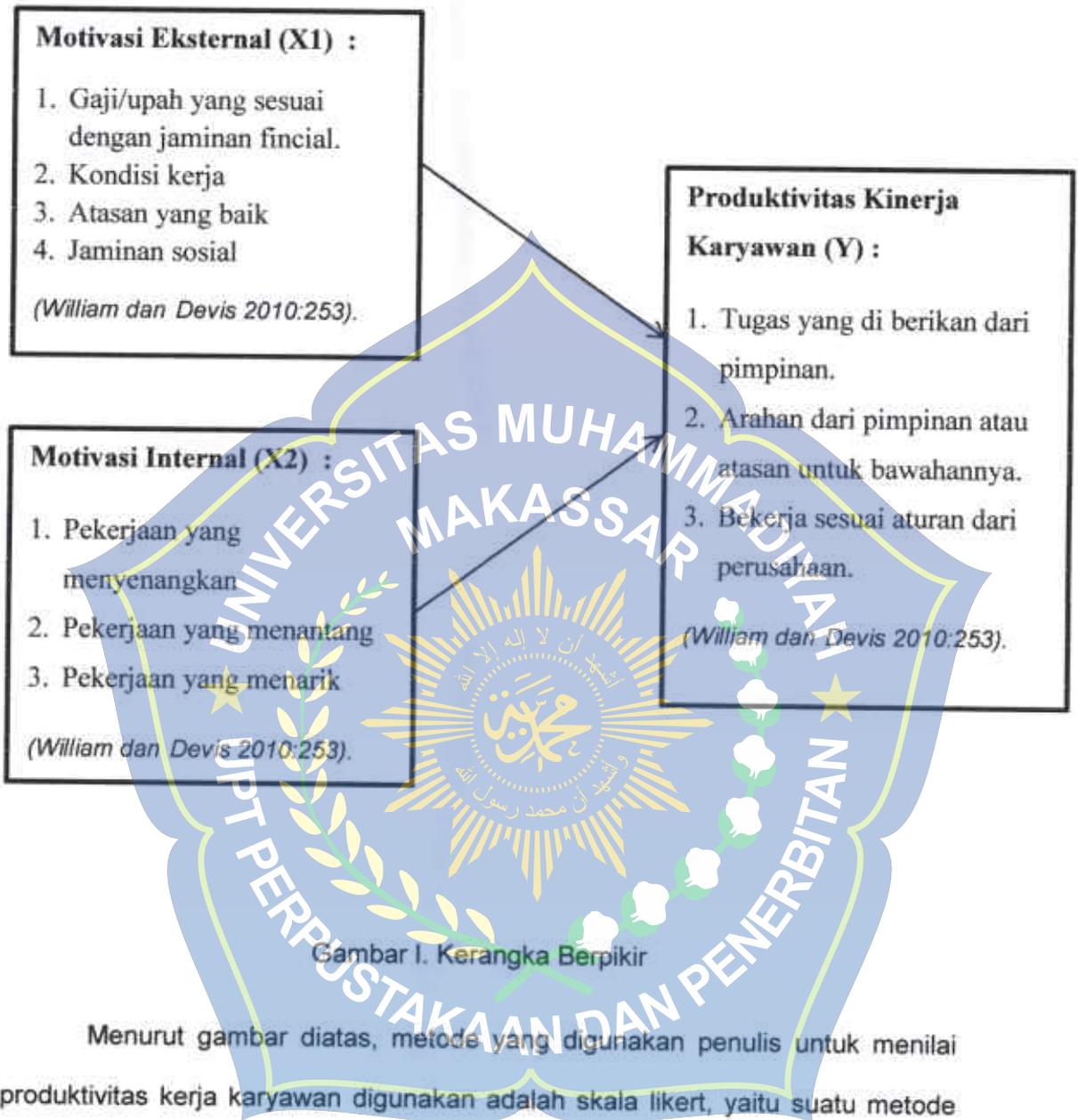
Nizar Natsir (2015:45) dengan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT.

Hadji Kalla Alauddin Makassar". Hasil penelitian sebelumnya "menyatakan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari pengujian dengan menggunakan model regresi menunjukkan bahwa nilai Pvalue dari masing- masing motivasi yang dimasukkan dalam model penelitian lebih kecil dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, alasannya karena untuk motivasi memiliki nilai yang paling besar, jika dibandingkan dengan nilai untuk produktivitas kerja karyawan. Nizar Natsir (2015:45).

Reskar melakukan penelitian pada tahun 2016 dengan judul "motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri". hasil penelitian sebelumnya "ada juga menyatakan motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas". Reskar (2016:56).



C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Menurut gambar diatas, metode yang digunakan penulis untuk menilai produktivitas kerja karyawan digunakan adalah skala likert, yaitu suatu metode penilaian dengan sistem wawancara. Hal itu berkaitan erat dengan motivasi, dalam penelitian ini motivasi eksternal dan internal. Dimana motivasi eksternal meliputi Gaji, kondisi kerja, atasan yang baik, jaminan kerja. Sedangkan motivasi internal meliputi pekerjaan yang menantang, menarik dan menyenangkan bagi individu tersebut. Dimana kedua bagian motivasi akan mempengaruhi kinerja

karyawan secara simultan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu apabila dikaitkan dengan teori, menunjukkan adanya suatu masalah atau gap antara teori dengan kenyataan. Masalah tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang tidak konsisten.

Berdasarkan masalah yang ada, maka dapat dibuat suatu kerangka berfikir dari motivasi (eksternal dan internal) dengan bagian-bagian yang ditunjukkan pada Gambar.1 dan pengaruhnya terhadap kinerja/produktivitas karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka diajukan suatu hipotesis yaitu:

1. Diduga motivasi eksternal berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompus Nusa Tenggara Barat.
2. Diduga motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompus Nusa Tenggara Barat.
3. Diduga motivasi eksternal yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompus Nusa Tenggara Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan CrossSectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X1 (Motivasi Eksternal), X2 (Motivasi Internal), dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompus Nusa Tenggara Barat dan waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan yaitu pada awal bulan November 2020 sampai akhir Bulan Desember 2020. Perusahaan ini terletak di jalan Lintas calabai Desa Doropeti Kec. Pekat Kabupaten Dompus –NTB.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 karyawan yang akan di teliti pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompus Nusa Tenggara Barat.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Sugiyono dan Hair berpendapat bahwa pada teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 10% dari jumlah populasi.

D. Jenis Data Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti: besarnya gaji karyawan, jumlah karyawan, umur dan lain sebagainya.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

a) Data Primer

ialah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

b) Data Sekunder

ialah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara observasi lapangan. Selain itu diadakan pula wawancara, *observasi* dan *kuesioner*.

F. Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X) Adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dan merupakan aspek yang penting dari suatu penelitian, karena dengan variabel maka peneliti dapat melakukan pengolahan data yang bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian atau menjawab hipotesis penelitian. Aspek yang di teliti dalam penelitian ini meliputi:

1. Motivasi kerja eksternal (X1) adalah motivasi yang berasal dari luar perusahaan yang bersifat sementara.
2. Motivasi kerja internal (X2) adalah motivasi yang berasal dari dalam perusahaan yang bersifat lama.
3. Produktivitas Kinerja karyawan (Y) adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi di bandingkan input yang di gunakan, seorang karyawan dapat di katakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang di harapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Dalam penelitian ini variabel indenpenden adalah motivasi kerja. Motivasi(X) dapat dilihat dari persepsi karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat sebagai berikut :

1. Peraturan Perusahaan
2. Tepat waktu masuk kerja
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Sikap menghargai pekerjaan orang lain seperti menghargai pekerjaan sendiri
5. Mendapatkan teguran dari atasan atas hasil kerja
6. Berusaha menjadi yang terbaik
7. Berusaha bekerja lebih baik agar tidak dapat teguran
8. Meningkatkan kualitas kerja

Kinerja (Y) Adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen produktivitas kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari persepsi dari karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat sebagai berikut :

1. Memahami tugas dan tanggung jawab
2. Memahami prosedur dan peraturan yang berlaku
3. Menggunakan waktu dengan baik
4. Memelihara hubungan kerja yang baik
5. Bekerja sama secara team
6. Menyelesaikan tugas kerja secara konsisten
7. Bekerja secara mandiri
8. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan batas waktu
9. Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi
10. Bekerja dalam tekanan waktu.

G. Analisis Data

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu Nusa Tenggara Barat. Untuk menganalisis data ke dalam regresi linear berganda tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil.

"Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan, yang dikutip dalam buku *Walpole*, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja PT. Telkom (Produktivitas Kerja)

a = Kostanta

X₁ = Motivasi Eksternal

X₂ = Motivasi Internal

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Standar error

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien korelasi (r) yang dikutip dalam buku *Walpole*, sebagai berikut :

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

Dimana :

r : Koefisien korelasi

X1 : Motivasi Eksternal

X2 : Motivasi Internal

Y : Kinerja Karyawan

n : Jumlah Responden

Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Fungsi dari koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X mempengaruhi Y.

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

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

- a. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$ (Imam Ghozali, 2007 : 41).
- b. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variable.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data yaitu:

1. Uji kualitas data

Menurut Mark morsley (2008), dalam bukunya "*Dictionary of Data Management*", kualitas data adalah level data yang menyatakan data tersebut akurat, lengkap, *timely (update)*, konsisten sesuai dengan semua kebutuhan peraturan bisnis dan relevan.

2. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal/internal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 54 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin dan unit kerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut

a. Karakteristik responden berdasarkan umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur	Tanggapan Responden	
	Orang	%
21-30	9	17
31-40	11	20
41-50	27	50
Di atas 50	7	13
Jumlah	54	100

Sumber : Data diolah / Kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 41 – 50 tahun yakni sebesar 50 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu berumur 41 – 50 tahun.

Tabel 2. Tanggapan Responden Menurut Umur

	20 – 30			31 – 40			41–50			di atas 50			
	N	Σ	%	N	Σ	%	N	Σ	%	N	Σ	%	
X1	4.0	6.0	66.7	4.0	7.0	63.6	4.0	21.0	77.8	4.0	4.0	57.1	
	5.0	6.0	66.7	5.0	8.0	72.7	5.0	21.0	77.8	5.0	4.0	57.1	
	4.0	7.0	77.8	4.0	9.0	81.8	4.0	23.0	85.1	4.0	5.0	71.4	
	4.0	5.0	55.6	4.0	7.0	63.6	4.0	21.0	77.8	4.0	3.0	75.0	
	4.0	4.0	8.0	4.0	6.0	54.5	4.0	20.0	74.1	4.0	3.0	75.0	
	4.0	7.0	77.8	4.0	9.0	81.8	4.0	24.0	88.9	4.0	5.0	71.4	
	4.0	8.0	88.9	4.0	10.0	90.9	4.0	22.0	81.4	4.0	6.0	85.7	
	4.0	6.0	66.7	4.0	8.0	72.7	4.0	21.0	77.8	4.0	4.0	57.1	
	4.0	6.0	66.7	4.0	8.0	72.7	4.0	21.0	77.8	4.0	6.0	85.7	
	4.0	5.0	55.6	4.0	7.0	63.6	4.0	21.0	77.8	4.0	3.0	75.0	
	4.0	6.0	66.7	4.0	8.0	72.7	4.0	22.0	81.4	4.0	5.0	71.4	
	X2	4.0	7.0	77.8	4.0	9.0	81.8	4.0	21.0	77.8	4.0	5.0	71.4
3.0		5.0	71.4	3.0	7.0	63.6	3.0	20.0	74.1	3.0	4.0	57.1	
4.0		5.0	71.4	4.0	7.0	63.6	4.0	20.0	74.1	4.0	4.0	57.1	
3.0		6.0	85.7	3.0	9.0	81.8	3.0	21.0	77.8	3.0	6.0	85.7	
4.0		6.0	85.7	4.0	9.0	81.8	4.0	21.0	77.8	4.0	6.0	85.7	
4.0		5.0	71.4	4.0	6.0	54.5	4.0	19.0	70.3	4.0	4.0	57.1	
4.0		5.0	71.4	4.0	7.0	63.6	4.0	21.0	77.8	4.0	5.0	71.4	
4.0		7.0	77.8	4.0	8.0	72.7	4.0	22.0	81.4	4.0	6.0	85.7	
3.0		5.0	71.4	3.0	7.0	63.6	3.0	23.0	85.2	3.0	5.0	71.4	
4.0		5.0	71.4	4.0	6.0	54.5	4.0	20.0	74.1	4.0	4.0	57.1	
Y		4.0	7.0	77.8	4.0	9.0	81.8	4.0	23.0	85.2	4.0	5.0	71.4
		4.0	6.0	85.7	4.0	7.0	63.6	4.0	21.0	77.8	4.0	6.0	85.7
	4.0	7.0	77.8	4.0	8.0	72.7	4.0	22.0	81.4	4.0	5.0	71.4	
	4.0	7.0	77.8	4.0	7.0	63.6	4.0	20.0	74.1	4.0	5.0	71.4	

Sumber : Data diolah, Kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data diatas mengenai tanggapan responden menurut usia pada kuesioner Motivasi Eksternal. Responden berusia 20-30 tahun, 7 orang menjawab setuju dengan persentase sebesar 78% dari total 9

orang responden. responden yang berumur 31-40 tahun rata-rata menjawab setuju, yakni sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 72% dari total 11 responden. Untuk usia 41-50 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 15 orang dengan rata-rata persentase sebanyak diatas 56% dari total 27 responden. Sedangkan responden yang berumur diatas 51 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak 100% dari total 7 responden.

Selanjutnya tanggapan responden pada kuesioner Motivasi Internal sebagian besar responden berusia 20-30 tahun menjawab setuju yakni sebanyak 4 orang dengan persentase 44% dari total 9 responden. Sedangkan sebagian besar responden yang berumur 31-40 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 5 orang dengan persentase 45% dari total 11 responden. Untuk usia 41-50 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 11 orang dengan persentase sebanyak 41% dari total 27 responden. Sedangkan responden yang berumur diatas 51 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 5 orang dengan persentase diatas 71% dari total 7 responden.

Selanjutnya tanggapan responden pada kuesioner Produktivitas Kinerja sebagian besar responden berusia 20-30 tahun menjawab setuju yakni sebanyak 3 orang dengan persentase 33% dari total 9 responden. Sedangkan sebagian besar responden yang berumur 31-40 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 3 orang dengan persentase dibawah 28% dari total 11 responden. Untuk usia 41-50 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak 26% dari total 27 responden. Sedangkan responden yang berumur diatas 51 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 3 orang dengan persentase 43% dari total 7 responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel dibawah yaitu :

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Perempuan	21	39
Laki-laki	33	61
Jumlah	54	100

Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden pria yakni sebesar 61%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu adalah pria.

Tabel 4. Tanggapan Responden Menurut Jenis Kelamin

	LAKI-LAKI			PEREMPUAN		
	NILAI	JUMLAH	%	NILAI	JUMLAH	%
XI	4	20	60.6	4	15	71.4
	5	23	69.7	4	16	76.1
	4	20	60.6	4	13	61.9
	4	17	51.5	4	15	71.4
	4	20	60.6	4	14	66.7
	4	24	72.7	4	12	57.1
	4	21	63.6	4	14	66.7
	4	21	63.6	4	15	71.4
	4	20	60.6	4	13	61.9
	4	17	51.5	4	14	66.7
	4	17	51.5	4	14	66.7
X2	4	21	63.6	4	15	71.4
	4	19	57.5	4	14	66.7
	4	22	66.7	4	11	52.3
	4	24	72.7	4	13	61.9
	4	25	75.7	4	14	66.7
	5	19	57.5	4	13	61.9
	4	21	63.6	4	14	66.7
	4	20	60.6	4	15	71.4
	4	24	72.7	4	16	76.1
	4	20	60.6	4	12	57.1
	Y	4	25	75.7	4	15
4		24	72.7	4	17	80.9
4		26	78.7	4	15	71.4
4		23	69.6	4	14	66.7

Sumber : Data diolah, Kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai tanggapan responden menurut jenis kelamin pada tabel diatas, maka sebagian besar responden laki-laki menjawab setuju yakni sebanyak 10 butir pertanyaan mengenai motivasi eksternal dan sebanyak 9 butir pertanyaan mengenai motivasi internal, dan 4 butir pertanyaan mengenai produktivitas kerja dengan rata-rata persentase di atas 50%.

Berdasarkan hasil olahan data mengenai tanggapan responden menurut jenis kelamin pada tabel diatas, maka sebagian besar responden perempuan menjawab setuju yakni sebanyak 11 butir pertanyaan mengenai Motivasi Eksternal dan sebanyak 9 butir pertanyaan mengenai Motivasi Internal dan 4 butir pertanyaan mengenai produktivitas kerja dengan rata-rata persentase di atas 50%.

c. Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja

Jumlah Responden Berdasarkan unit kerja dapat disajikan dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Plaza/CS	8	15
HRD & Financial	20	37
Marketing	26	48
Jumlah	54	100

Sumber : Data diolah, Kuesioner

Berdasarkan dari hasil olahan data diatas, unit kerja yang sangat banyak di PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu adalah bagian Marketing yang berkisar 48% dari total responden yang dibutuhkan selanjutnya bagian HRD & Financial yang berkisar 37% dari total responden yang kami butuhkan dan yang terakhir Plaza/CS yang berkisar 15% dari total responden.

Tabel 6. Tanggapan Responden Menurut Unit Kerja

	PLAZA/CS			HRD&FINANCIAL			MARKETING		
	NILAI	JUMLAH	%	NILAI	JUMLAH	%	NILAI	JUMLAH	%
X1	4	6	75.0	5	11	55.0	4	18	69.2
	4	5	62.5	4	11	55.0	4	17	65.3
	4	5	62.5	4	13	65.0	4	18	69.2
	4	5	62.5	4	11	55.0	4	17	65.3
	5	4	5.0	4	12	6.0	4	16	61.5
	4	4	5.0	4	14	7.0	4	16	61.5
	4	4	5.0	4	17	85.0	4	21	80.7
	4	4	5.0	4	11	55.0	4	20	76.9
	4	5	62.5	4	11	55.0	4	18	69.2
	4	4	5.0	5	12	6.0	4	21	80.7
	3	4	5.0	4	11	55.0	4	20	76.9
X2	4	5	62.5	4	16	8.0	4	17	65.3
	3	7	87.5	4	16	8.0	4	14	53.8
	3	7	87.5	4	13	65.0	4	14	53.8
	3	5	62.5	4	17	85.0	4	17	65.3
	3	4	5.0	4	15	75.0	4	16	61.5
	4	6	75.0	4	11	55.0	4	13	5.0
	4	5	62.5	4	11	55.0	4	18	69.2
	4	5	62.5	4	10	5.0	4	22	84.6
	4	5	62.5	4	12	6.0	4	18	69.2
	4	4	5.0	4	13	65.0	4	17	65.3
	Y	4	6	75.0	4	16	8.0	4	18
4		6	75.0	4	15	75.0	4	21	80.7
4		6	75.0	5	11	55.0	4	23	88.4
4		6	75.0	5	11	55.0	4	18	69.2

Sumber: Data diolah melalui kuesioner

Berdasarkan dari tabel diatas menurut tanggapan responden berdasarkan unit kerja mengenai motivasi eksternal, departemen plaza/cs menjawab setuju,

yakni sebesar 52% sedangkan mengenai motivasi internal responden menjawab setuju, yakni sebesar 37% dengan produktivitas kinerja yang dicapai sebesar 75%.

Selanjutnya mengenai motivasi eksternal departemen HRD/Financial menjawab setuju, yakni sebesar 67% sedangkan mengenai motivasi internal responden menjawab setuju, yakni sebesar 60% dengan produktivitas kinerja yang dicapai 55-75%.

Kemudian mengenai motivasi eksternal departemen marketing menjawab setuju, yakni sebesar 74% sedangkan mengenai motivasi internal responden menjawab setuju, yakni sebesar 61% dengan produktivitas kinerja yang dicapai 69-80%.

2. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap PT. Sukses Mantap Sejahtera.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, gaji, tunjangan dalam perusahaan dan tantangan dalam bekerja, maka dari 54 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner dapat kita lihat dengan table dibawah ini. Dengan melihat Rata-Rata Persentase.

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. 85 – 100% | = Sangat Baik |
| 2. 65 -84% | = Cukup |
| 3. < 65% | = Kurang |

Tabel. 7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Eksternal

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden										Rata- Rata %	Kategori
		STS		TS		N		S		SS			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1.	ME 1	-	-	-	-	-	-	34	68	20	40	100	SB
2.	ME 2	-	-	-	-	6	12	15	30	33	66	83.3	C
3.	ME 3	-	-	-	-	3	6	37	74	14	28	94.4	SB
4.	ME 4	-	-	2	4	4	8	32	64	16	32	88.8	SB
5.	ME 5	-	-	1	2	1	2	31	62	21	42	96.2	SB
6.	ME 6	-	-	1	2	5	10	37	74	11	22	88.8	SB
7.	ME 7	-	-	-	-	6	12	41	82	7	14	88.8	SB
8.	ME 8	-	-	1	2	6	12	33	66	14	28	85.2	SB
9.	ME 9	-	-	-	-	8	16	34	68	12	24	87	SB
10.	ME 10	-	-	-	-	3	6	32	64	19	38	94	SB
11.	ME 11	-	-	-	-	9	18	35	70	10	20	83.3	C

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputer

Berdasarkan dari data diatas dengan jumlah responden 54, tanggapan responden mengenai bekerja pada suatu perusahaan membuat seorang karyawan berguna di dalam kehidupan bermasyarakat, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 68%. Kemudian dengan pertanyaan atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni sebesar 66%.

Kemudian, tanggapan responden mengenai dalam menyelesaikan masalah atasan selalu bersikap bijaksana, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 74%. Sedangkan tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 64%.

Selanjutnya, tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 62%. Tanggapan selanjutnya mengenai upah/gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 74%. Selanjutnya mengenai atasan memberikan pelatihan kepada karyawan, dengan rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 82%.

Sementara itu, tanggapan responden mengenai atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 66%. Selanjutnya mengenai atasan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 68%. Kemudian tanggapan responden mengenai situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 64%.

Tanggapan selanjutnya mengenai sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 70%.

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai motivasi internal dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, semangat kerja dan tantangan dalam bekerja, maka dari 54 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan table dibawah ini:

Tabel. 8 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Internal

Pertanyaan	Jawaban Responden										Rata-Rata %	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
MI 1	-	-	-	-	5	10	38	76	11	22	90.7	SB
MI 2	-	-	3	6	31	62	17	34	3	6	37	K
MI 3	-	-	-	-	17	34	31	62	6	12	68	C
MI 4	-	-	1	2	12	24	36	72	5	10	75.9	C
MI 5	-	-	-	-	36	72	12	24	6	12	33	K
MI 6	-	-	-	-	7	14	27	54	20	40	87	SB
MI 7	-	-	1	2	12	24	32	64	9	18	75	C
MI 8	-	-	-	-	3	6	39	78	12	24	94.4	SB
MI 9	-	-	-	-	34	68	17	34	3	6	37	K
MI 10	-	-	-	-	10	20	31	62	13	26	81	C

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputer

Berdasarkan dari olah data diatas tanggapan responden mengenai setiap pekerjaan karyawan mampu selesaikan dengan baik dan menantang, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 76%. Untuk pertanyaan mengenai pelanggan tdk pernah complain dengan terhadap pelayanan yang saya berikan, rata-rata karyawan menjawab sedang, yakni 62%.Selanjutnya tanggapan responden mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 62%.

Selanjutnya, tanggapan responden mengenai bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya, rata-rata responden menjawab sedang, yakni 72%. Kemudian tanggapan responden mengenai pekerjaan yang saya kerjakan menarik untuk diselesaikan, rata-rata karyawan menjawab setuju ,yakni

72%. Untuk tanggapan responden mengenai support keluarga menjadi semangat kerja, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni sebesar 54%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai bekerja disini karyawan mendapatkan kesempatan mempelajari hal-hal baru, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 64%.

Kemudian, tanggapan responden mengenai skill yang saya miliki membantu saya bisa menyelesaikan pekerjaan, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 78%. Kemudian tanggapan responden mengenai kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang berat, rata-rata responden menjawab sedang, yakni sebesar 68%. Untuk tanggapan mengenai kepuasan dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 62%.

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, waktu yang diberikan dan tanggung jawab dalam bekerja, maka dari 54 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan table dibawah ini:

Tabel. 9 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden										Rata-rata%	Kategori
		STS		TS		S		SS					
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%				
1.	PK 1	-	-	-	-	4	8	37	74	13	26	92.5	SB
2.	PK 2	-	-	-	-	4	8	39	78	11	22	92.5	SB
3.	PK 3	-	-	-	-	3	6	34	68	17	34	94.4	SB
4.	PK 4	-	-	-	-	10	20	31	62	13	26	81	C

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputer

Kemudian untuk pertanyaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 74%. Kemudian tanggapan mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang ada, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 78%. Untuk pertanyaan mengenai karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 68%. Untuk pertanyaan terakhir karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni sebesar 62%.

B. Analisis Regresi

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil table uji spss versi 18 dengan variabel independen motivasi Eksternal dan motivasi Internal terhadap Kinerja.

Tabel 10. Analisis Regresi linear Berganda
Coefficientsa

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	T hitung
X ₁	0.522	0.037	6.028
X ₂	0.322	0.048	5.068
Konstanta	4.888	0.030	2.233
R = 0,691		F hitung = 25.943	
R ² = 0,477		Sig = 0.000	

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,888 + 0,522X_1 + 0,322X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

- a. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,888. Angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja karyawan bila tingkat Motivasi Eksternal dan Internal diabaikan.
- b. Variabel Motivasi Eksternal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,522. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Motivasi Eksternal terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan Motivasi Eksternal, maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- c. Variabel Motivasi Internal memiliki nilai koefisien sebesar 0,322. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif Motivasi Internal terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan motivasi Internal maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- d. Dari kedua nilai antara variabel motivasi Eksternal dan Internal terdapat perbedaan dimana variabel Motivasi Eksternal berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding motivasi Internal.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik

cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,6$.

Table 11.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.909	.910	25

Sumber: diolah melalui SPSS.

Dapat dilihat berdasarkan olah data dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,909. Nilai ini lebih besar $>0,60$. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen motivasi Eksternal dan Internal serta variabel dependen Kinerja Karyawan.

b. Uji Validitas

Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Berdasarkan hal itu dapat di lihat dari table berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12.
Item-Total Statistics

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
EK11	98.37	66.653	.363
EK12	98.57	65.230	.427
EK13	98.52	66.405	.352
EK14	98.59	65.038	.369
EK15	98.41	65.038	.441
EK16	98.67	66.679	.274
EK17	98.72	66.469	.380
EK18	98.63	62.389	.663
EK19	98.67	63.660	.591
EK20	98.44	63.836	.616
EK21	98.72	63.978	.577
I11	98.63	64.653	.559
I12	99.11	63.233	.576
I13	98.94	64.695	.466
I14	98.91	65.633	.385
I15	98.63	63.785	.621
I16	98.50	64.519	.446
I17	98.83	63.009	.584
I18	98.57	64.853	.575
I19	98.48	63.462	.679
I20	98.69	62.107	.700
K11	98.57	65.381	.470
K12	98.61	65.638	.464
K13	98.52	63.500	.653
K14	98.46	63.989	.607

Sumber: diolah melalui SPSS

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa ada indicator dalam penelitian yang valid dan tidak valid. Berikut adalah indicator indicator yang valid ($>0,30$), berturut-turut yaitu EK11, EK12, EK13, EK14, EK15, EK17, EK 18, EK 19, EK 20, EK 21, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, K11, K12, K13, dan K14 dimana hasil tersebut berdasarkan kolom *Corrected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya $>0,30$).

Variabel motivasi eksternal (X1) yang paling mempengaruhi produktivitas kerja adalah EK18 yaitu komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, setelah itu EK20 yaitu lingkungan kerja yang baik, dan EK19 yaitu atasan selalu memberikan pujian. Sedangkan motivasi eksternal yang tidak terlalu mempengaruhi produktivitas adalah EK16 yaitu Gaji, selanjutnya EK13 yaitu dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana, dan selanjutnya EK11 yaitu bekerja diperusahaan ini membuat seorang karyawan berguna.

Variabel motivasi internal (X2) yang paling mempengaruhi produktivitas kerja adalah I20 yaitu prestasi kerja yang dimiliki, selanjutnya I19 yaitu kepuasan dalam menyelesaikan tugas dan kemudian I15 yaitu pekerjaan yang menarik. Sedangkan motivasi internal yang kurang mempengaruhi produktivitas kerja adalah I14 yaitu kemampuan yang berkembang, selanjutnya I16 yaitu support keluarga, kemudian I13 yaitu pekerjaan sesuai bidang.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat tinggi dibanding motivasi internal. Hubungan motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat mempengaruhi peningkatan kerja karyawan sebanyak 52.2%. Dalam penelitian ini motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, lingkungan kerja yang baik, dan atasan selalu memberikan pujian. Tiga factor utama itu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan dari tanggapan responden hubungan motivasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan rata-rata 32.2%. dalam penelitian ini tiga factor utama dari motivasi

internal yg memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang dimiliki, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, dan pekerjaan yang menarik.

Dalam penelitian ini didukung dengan teori dua factor Herzberg yang menjelaskan dua faktor motivasi yaitu:

1. Hygiene Factors , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
2. Motivation Factors , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal), Koontz.

Dan didukung dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh nizar natsir yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari pengujian dengan menggunakan model regresi menunjukkan bahwa nilai Pvalue dari masing-masing motivasi yang dimasukkan dalam model penelitian lebih kecil dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam teori dan penelitian sebelumnya hasil yang penulis dapat sama bahwa seorang karyawan akan meningkat produktivitas kerjanya apabila diberikan motivasi eksternal.

Hasil yang peneliti dapat didukung dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Dalam teori Herzberg yang mengatakan Hygiene Factors (motivasi eksternal) yang meliputi gaji, tidak sesuai dengan hasil yang peneliti peroleh bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini

bisa dilihat dari tanggapan responden mengenai gaji, 74% rata-rata karyawan setuju dengan gaji yang diberikan. Bisa dilihat bahwa pegawai PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu sudah tidak termotivasi dengan gaji yang diberikan, karena kebutuhan dan produktivitas kerja yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan gaji yang mereka harapkan. Hasil ini didukung dengan Teori Ekspentansi, yang diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan "Bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut". Dalam teori ini bisa dilihat seorang karyawan bekerja bukan semata-mata hanya factor gaji tetapi ada tujuan lain yang lebih mendukung dibandingkan factor gaji.

Hal ini didukung dengan Teori Maslow, "Hirarki Kebutuhan" Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (Basic Needs) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (Security Needs) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (Social Needs)
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati

- 3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - 4) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- d. Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- e. Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Actualization) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

Dalam Teorinya Maslow pegawai PT. Sukses Mantap Sejahtera sudah tidak termotivasi dengan Gaji/Upah yang dikategorikan kebutuhan fisikologis, dikarenakan upah yang diterima pegawai Telkom sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan fisikologis mereka. Setelah kebutuhan fisikologis terpenuhi sekarang kebutuhan akan rasa aman sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan saat ini, dimana pada hasil yang diperoleh jumlah rata-rata total responden 64% karyawan termotivasi dengan kebutuhan akan rasa aman bekerja/lingkungan kerja yang baik. Dalam teori Maslow kebutuhan akseptansi juga yang saat ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang mendapatkan hasil rata-rata 66% dari total responden, dimana karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera termotivasi akan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan yang baik, yang artinya seorang karyawan ingin diperhatikan oleh atasannya, ingin diberikan perhatian oleh atasannya dan ingin dihormati dengan karyawan yang lain. Selanjutnya kebutuhan penghargaan, dari hasil yang diperoleh karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera ternyata sangat membutuhkan penghargaan dari atasan sebagai motivasi mereka dalam

mencapai produktivitas, hal ini bisa dilihat dari rata-rata tanggapan responden mengenai atasan selalu memberikan pujian yakni sebanyak 68%, jadi tingkat kebutuhan penghargaan pada PT. Sukses Mantap Sejahtera sangat tinggi dalam meningkatkan produktivitas. Selanjutnya Kebutuhan Perwujudan Diri, pada penelitian ini rata-rata pegawai PT. Sukses Mantap Sejahtera belum sampai dalam Kebutuhan Perwujudan Diri.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendrietta Putri, pada tahun 2010 peneliti mendapatkan hasil "Motivasi kerja adalah factor tingkat suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan social secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo"

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil 0,477. artinya motivasi eksternal dan internal secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,7%. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandarized coefficient B* dari motivasi eksternal 0,522, lebih besar dibanding motivasi eksternal sebesar 0,322. Artinya bahwa 52,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi eksternal. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Indikator dari motivasi eksternal tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Financial & Social. Dalam penelitian ini factor gaji tidak membuat seorang karyawan termotivasi dengan produktivitas kerja dikarenakan kebutuhan fisiologis mereka sudah terpenuhi.

BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil sesuai Rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT. Sukses Mantap Sejahtera memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan, motivasi eksternal juga lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi eksternal lebih besar dibanding motivasi internal. Dan Motivasi eksternal yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan.
2. Motivasi Internal dalam PT. Sukses Mantap Sejahtera tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan, karena motivasi internal hanya mengandalkan prestasi kerja secara individu yang dimiliki, berdasarkan dari penelitian yang di lakukan.
3. Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 47% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. SARAN

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan agar memaksimalkan motivasi internal. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan dengan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi eksternal pada komunikasi antar karyawan dan atasan, apabila karyawan merasa nyaman dengan komunikasi otomatis produktivitas kerja mereka meningkat. Karena dipengaruhi oleh lingkungan sekitar.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dll.



DAFTAR PUSTAKA

- Algifari.(2014). *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta
- Baccal, Robert.(2013). *Performance Management*. Jakarta : GM
- Carray. (2008). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sondang, P.Siagian. (2013) (Ed.), *pengertian produktivitas*. (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>, diakses 13 Januari 2021)
- Chandradewi, Ayuningtyas. (2012). *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Komaruddin. (2012) (Ed.), *pengertian produktivitas dan factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas*. (<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>, diakses 14 Januari 2021)
- Chandradewi, Ayuningtyas. (2013). *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sjahmien, Moefli. (2013) (Ed.), *factor yang mempengaruhi produktivitas*. (<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>, diakses 14 Januari 2021)
- Bedford, D. Anthony. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen Edisi 5*. Bandung : Erlangga
- Hadari, Nawawi. (2012). *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Yogya penerbit: UGM
- Hadari, Nawawi. (2012). *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Dalam William, dan Davis. (2012) (Ed.), *perbedaan motivasi eksternal dan internal*. Yogya penerbit: UGM
- Jsupranto.(2012). *Ekonometrik*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UJ
- Maulana, Sulastiana. (2013). *(Kepemimpinan melalui Motivasi Karyawan*. (http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/12/kepemimpinan_melalui_motivasi.pdf, diakses 15 Januari 2021)
- Munizu, Musran. (2012). *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 2. Dalam Henry, Frayol. (2012) (Ed.), *Tujuan dan Fungsi manajemen*. Makassar-FE UH
- Nizar, Natsir. (2013). *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin*. *Skripsi tidak diterbitkan*. Makassar : FE-Unhas

- Pratama, Aidhil. (2012). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. (<http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja.html>, diakses 16 Januari 2021)
- Dyah, P. I. (2012). *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*. *Skripsi diterbitkan*. Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Reskar, R. (2014). *motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri*. *Skripsi tidak diterbitkan*. Makassar : FE-Unhas
- Richard, L, Daft. (2012). *Manajemen Management. Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat
- Richard, L, Daft. (2012). *Manajemen Management*. Dalam Mary. Follet. (2012) (Ed.), *Mendefinisikan Manajemen. Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat
- Richard, L, Daft. (2012). *Manajemen Management*. Dalam Petter, Drucker. (2012) (Ed.), *Mendefinisikan Manajemen dan Manajer. Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat
- Bacal, R. (2012). *Performance Management*. Dalam manlung. (Ed.), *Definisi Motivasi*. Jakarta : GM
- Sekaran, Uma. (2012). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Dalam Sugiyono, dan Hair. (2012) (Ed.), *Sumber data Edisi 4*. Jakarta : Salemba Empat.
- Viklund, Andreas. (2012). *Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan*. Dalam Nitisemito. (2012) (Ed.), *manajemen. Jurnal diterbitkan*. (<http://jurnalsdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>, diakses 29 Sept. 2021).
- Veithzal, Rivai, Deddy, Mulyadi, M. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi 3*. Dalam koontz. (Ed.), *Teori Motivasi & Pengertian Motivasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wayne, R, Pacedon, F. Faules. (2012) *Komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Dalam Bernanding, dan Russel. 1993(Ed.), *Pengertian Kinerja Karyawan*. Bandung : Erlangga
- Wayne, R., Pacedon, F. Faules. (2013). *Komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Dalam Timpe. (2013) (Ed.), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. Bandung : Erlangga

L

A



M

P

I

R

A

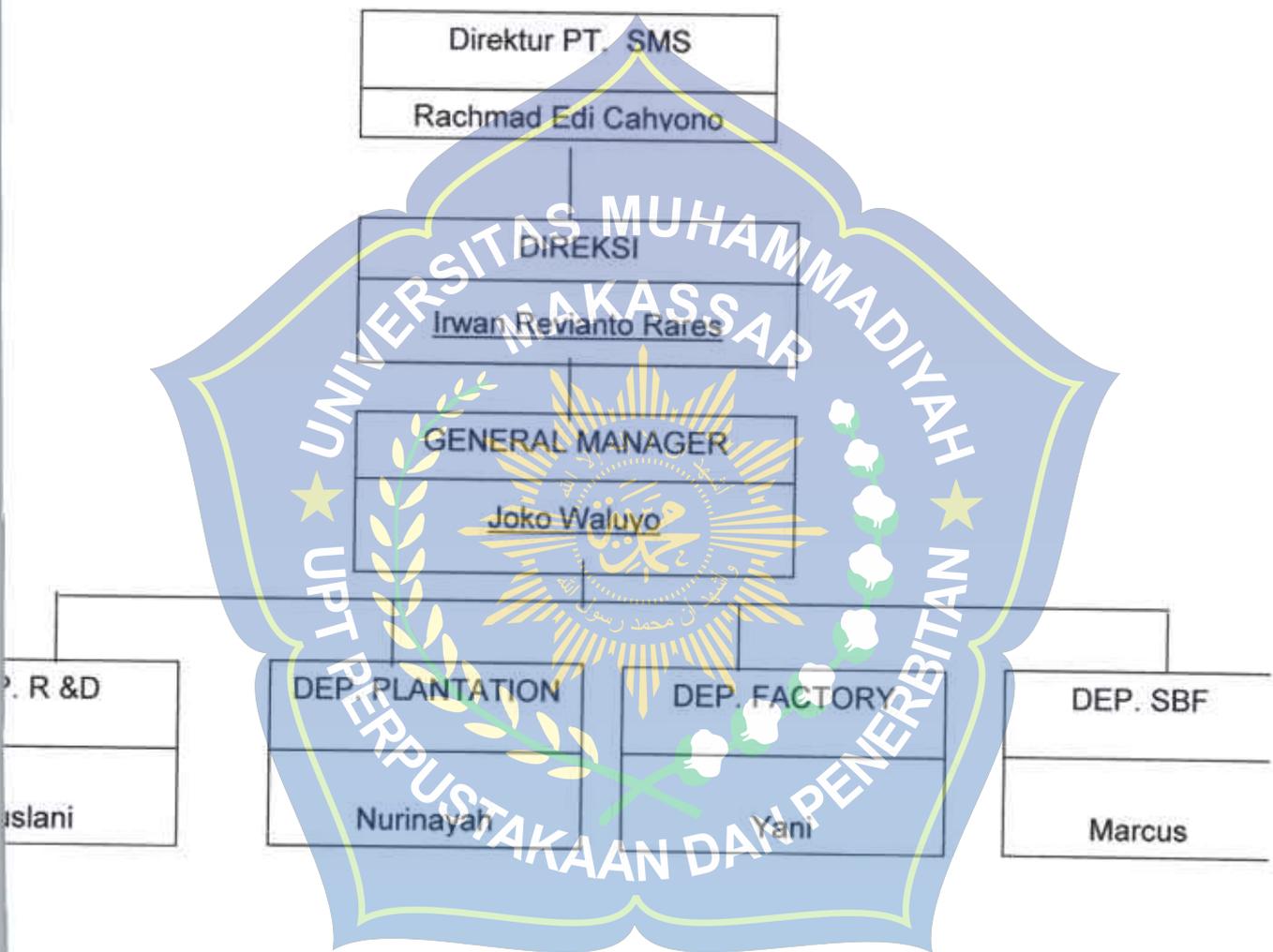
N

LAMPIRAN I

STRUKTUR ORGANISASI PT. SUKSES MANTAP SEJAHTERA

PT. SUKSES MANTAP SEJAHTERA

Jln. Lintas calabai Desa Doropeti Kec. Pekat Kabupaten Dompus-NTB



LAMPIRAN II

DOCUMENTASI PENELITIAN

Gambar-gambar yang diambil saat penelitian



Tanggal 20-12-2020 : Lokasi Depan PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu



Tanggal 20 Desember 2020 : Gudang penyimpanan Produk



Tanggal 21 Desember 2020: Halaman Belakang Dari PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu.



Tanggal 21 Desember 2020: Jalan Masuk Transportasi Pengangkut bahan yang di produksi oleh PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu.



Tanggal 25 Desember 2020: Alat pengelola dari bahan yang di Produksi PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu.



Tanggal 25 Desember 2020: Lokasi Penyimpanan atau Penampung Bahan yang di produksi yang di bawa masuk Transportasi PT. Sukses Mantap Sejahtera Dompu.

PERSURATAN



PT. SUKSES MANTAP SEJAHTERA

Jln. Lintas calang Desa Dorobeti Kec. Pekalongan Kabupaten Dampas NTB



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 150 / SMS.PT/9/VIII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : JOKO WALIYO

Jabatan : General Manager

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar atas nama:

Nama : DAUD HADIANTO

Stambuk : 14714

Jurusan : Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Nusa Tenggara Barat (NTB) dan tanggal November 2020 sampai dengan 20 Desember 2020 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sukses Mantap Sejahtera Dampas Nusa Tenggara Barat (NTB)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan kerjasamanya ini ucapkan terimakasih

PT. SUKSES MANTAP SEJAHTERA

GENERAL MANAGER

PT. SUKSES MANTAP SEJAHTERA
DAMPAS
(JOKO WALIYO)



Dandi Mardianto 105720514714

ORIGINALITY REPORT

15%
SIMILARITY INDEX

18%
INTERNET SOURCES

13%
PUBLICATIONS

6%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.unhas.ac.id 8%

2 digilibadmir.unsri.ac.id 3%

3 id.scribd.com 2%

4 2%

5 repository.uin-suka.ac.id 2%



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Dandi Mardianto Lahir Pada tanggal 15 Agustus 1996 di SIE-BIMA Nusa Tenggara Barat. Berkat kasih sayang kedua insan yaitu Ayahanda Marzuki dan Ibunda Nurita. Saat ini penulis sebagai mahasiswa Manajemen Univeritas Muhammadiyah Makassar.

Penulis pernah mengenyam Pendidikan di SDN SIE Kec. Monta Bima Nusa Tenggara Barat (NTB) Tamat tahun 2008, Kemudian lanjut pendidikan di SMP N 1 Monta Tamat tahun 2011, Dan kemudian melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Monta Tamat pada tahun 2014, S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Selesai tahun 2021.

