

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
INDONESIA Tbk, CABANG
MAKASSAR**

**AGUS
10572 04284 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM TBK.**

CABANG MAKASSAR

AGUS

105720428413

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2017

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)



Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

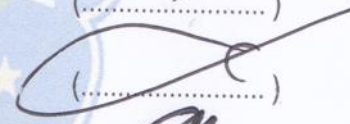


Penguji : 1. Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(.....)

2. Ismail Rasulong, SE, MM.

(.....)



3. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.

(.....)

4. Dr. H. Andi Rustam, SE.,MM.Ak.CA.

(.....)



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA TELKOM TBK, CABANG
MAKASSAR

Nama Mahasiswa : AGUS

No Stambuk : 10572 04284 13

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

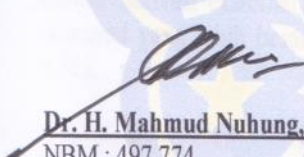
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan panitia
penguji skripsi stara satu (S1) pada hari Rabu, 06 Juni 2018 Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

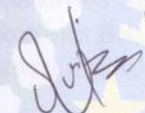
Makassar, Juni 2018

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Mahmud Nuhung, SE., MA
NBM : 497 774

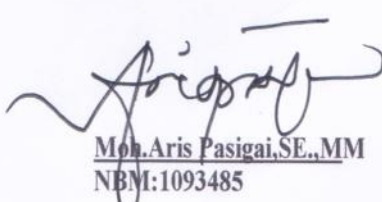

Siti Marhumi, SE., MM
NBM : 873 163

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar




Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM: 1093485

ABSTRAK

AGUS, 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar (dibimbing oleh Mahmud Nuhung dan Sitti Marhumi).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar tahun 2017, ditinjau dari aspek motivasi eksternal dan internal.

Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner), serta hasil penelitian lain yang relevan dengan objek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari perusahaan telekomunikasi PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 18.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Tbk. Tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi dibawah 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 memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05. Motivasi eksternal dengan taraf signifikansi sebesar 0,037 dan motivasi internal dengan taraf signifikansi 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

AGUS, 2017. The Effect of Motivation on Employee Productivity in PT. Telkom Tbk. Branch Makassar (guided by Mahmud Nuhung and Sitti Marhumi).

This study aims to analyze the influence of motivation on employee performance at PT. Telkom Tbk. Makassar Branch of 2017, ditinjau from external and internal motivation aspect.

This research data is obtained from the method of data presentation of the results of the responses of respondents (questionnaires), and other research results relefan with the object under study, in this case the primary data from telecommunications company PT. Telkom Tbk. Makasssar Branch. Statistical analysis used in this study is multiple regression analysis using SPSS 18 program.

The findings of this study indicate that motivation variable consisting of external motivation and internal motivation simultaneously (together) have a significant effect on employee productivity PT. Telkom Tbk. Year 2017. This is evidenced by the results of the F test with a significance level below 0.05. External and internal motivation variables influence partially and significantly to employee productivity. This is evidenced by the T test results, the independent variables partially each affect the dependent variable if the level of significance below 0.05. External motivation with a significance level of 0.037 and internal motivation with a significance level of 0.048. The most dominant variable affecting employee work productivity is external motivation. This is evidenced by the Beta coefficient of external motivation is greater than the internal motivation of 0.522.

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar”** dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya akhirnya skripsi ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntunan dari sebuah implementasi akademik. Atas rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya pulalah sehingga berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini dan dalam masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih kepada semua pihak, baik yang langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Kepada yang terhormat Ayahanda dan Ibunda yang penulis sayangi, yang dengan tulus ikhlas telah mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai, dorongan moril dan material serta doa dan cinta yang selama ini

diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM** Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak **Mahmud Nuhung** selaku pembimbing I dan **Sitti Marhumi** selaku pembimbing II, terima kasih dalam bimbingannya dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala curahan ilmu, pengalaman dan bantuannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
7. Kepada pihak PT. Telekomunikasi Indonesia atas kesediaannya memberikan data penelitian.
8. Buat seluruh teman-teman **Man 5-13** yang dengan setia memberikan dorongan dan berbagi suka duka kepada penulis selama studi pengalaman yang penulis dapatkan dari kalian tidak akan pernah terlupakan.
9. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang juga ikut memberikan dorongan, bantuan, dan dukungannya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua, kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak senantiasa penulis nantikan demi kesempurnaan karya ini.

Dan akhirnya semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan yang terbaik kepada kita semua. Amin.

BillahiFiiSabililhaq, FastabiqulKhairat

WassalamuAlaikumWr.Wb.

Makassar, 29 Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Konseptual	8
B. Tinjauan Teoritis	16
C. Penelitian Terdahulu	36
D. Kerangka Pikir	38
E. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Lokasi dan Waktu	40
B. Populasi dan Sampel	40
C. Jenis dan Sumber Data	40
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Defenisi Operasional.....	42
F. Instrumen Penelitian.....	43
G. Analisis Data	44

BAB IV ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran umum perusahaan	47
B. Analisis Hasil Penelitian	49
C. Analisis Regresi	62
D. Pengujian Hipotesis.....	64
E. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pikir	38

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Perbedaan Motivasi Eksternal & Internal dalam Lingkungan Kerja	19
4.1. Karakteristik Responden Menurut Umur	49
4.2. Tanggapan Responden Menurut Usia	50
4.3. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	52
4.4. Tanggapan Responden Menurut Jenis Kelamin	53
4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja	54
4.6. Tanggapan Responden Menurut Unit Kerja	55
4.7. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Eksternal	57
4.8. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Internal	59
4.9. Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja	60
4.10. Analisis Regresi Berganda	61
4.11. Realibility Statistics	64
4.12. Item-Total Statistics	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Seperti mitra kerja yang diadakan PT. Telkom dengan membuat perjanjian kerja sama dengan PT. Ovis Internasional dalam menerbitkan *community "Priority Care"* yang ditunjukkan kepada para pelanggan Telkom, jaminan layanan khusus yang meliputi layanan pasang baru telepon, gangguan, pengaduan buku isolir dan pengaduan tagihan. Dari kerja sama diatas dapat kita liat karyawan

akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT. Telkom.

Untuk 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.

Terkait mengenai motivasi Reskar pada tahun 2001 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah.

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. (Koontz, 1990: 123).

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. (Griffin, 1998: 259).

Kesimpulan yang dapat dikutip dari teori Herzberg adalah motivasi karyawan terbagi atas dua jenis yakni Hygiene Factors (Motivasi Eksternal) dan Motivation Factors (Motivasi Internal). Sedangkan Fredrick Taylor mengemukakan motivasi eksternal lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan motivasi internal.

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. Telkom Tbk, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, 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. Telkom Tbk, 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 KerjaKaryawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar”**.

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 Latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi Eksternal dan Internal mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Telkom?
2. Apakah motivasi Eksternal atau Internal yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Telkom?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Eksternal dan Internal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom.
- b. Untuk mengetahui motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan:

- a. Bagi PT. Telkom Tbk. diharapkan dapat memberikan masukan-masukan

mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

- b. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
- c. 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

TINJUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Konseptual

1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Motivasi dan kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003: 6) mendefinisikan “Manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang”. Baru baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003: 6), menyatakan bahwa: “Pekerjaan manajer adalah untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, Menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer”.

Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia. Menurut Nitisemito (1992: 9), pengertian “Manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain”.

Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan.

Menurut Newman dan Hodgetts (1998: 4), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu”.

Sementara itu Dessler (1997: 2) mengatakan, “Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen”.

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses

memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan". Gary Dessler (2003: 5).

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010: 179) bahwa semua manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

Inilah tujuan fungsi manajemen menurut Henry Frayol (2010: 180):

- a. Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatankedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
- b. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
- c. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
- d. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dimotivasi masih ada kemungkinan bahwa ada

sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

Sedangkan Menurut Cherrington (1995: 11), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

a. *Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

b. *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber

daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

c. Compensation

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan memberikan motivasi.

d. Training and Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi

karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja. Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

e. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya: mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan

secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

f. *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

g. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis

informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

Selanjutnya Manajer Sumber Daya Manusia menjalankan tiga fungsi khusus yang berbeda yaitu:

- a. Fungsi lini, Manajer SDM mengarahkan aktivitas karyawan dalam divisinya sendiri dan area pelayanan yang terkait (seperti kafetaria pabrik). Dengan kata lain, orang tersebut menggunakan otoritas lini di dalam departemen SDM. Walaupun umumnya mereka tidak dapat menggunakan otoritas tersirat. Hal ini disebabkan para manajer lini tahu SDM memiliki telinga manajemen dalam area seperti pengujian dan tindakan persetujuan.
- b. Fungsi koordinatif. Para manajer SDM juga mengoordinasikan aktivitas personalia, kewajiban yang sering di anggap sebagai kontrol fungsional. Di sini manajer dan departemen SDM bertindak sebagai “tangan kanan dari eksekutif puncak” untuk memastikan bahwa para manajer lini mengimplementasikan sasaran, kebijakan, dan prosedur SDM perusahaan.
- c. Fungsi staf (pelayanan) membantu dan memeberikan sasaran kepada para manajer lini adalah tugas para manajer SDM. Manajer SDM membantu dalam membuat dan menerapkan strategi perusahaan dengan menolong CEO memahami dengan lebih baik aspek-aspek personalia dari pilihan pilihan strategis perusahaan. SDM membantu dalam mempekerjakan, malatih, mengevaluasi, memberikan penghargaan, konseling, mempromosikan, dan memberhentikan karyawan. (Gary Dessler 2003: 7).

Selain itu para manajer diperusahaan berhubungan erat dengan para karyawan/pekerjanya. Hubungan erat tersebut banyak macamnya, diantaranya kekerabatan, menjalankan kerja sama, pencapaian visi dan misi perusahaan secara bersama-sama, dsb. Dalam kaitannya berhubungan dengan motivasi yang dibutuhkan karyawan yang akan dengan sendirinya mempengaruhi pekerjaan karyawan itu sendiri. Merupakan tugas yang berat para pemimpin untuk memberikan motivasi khusus kepada karyawannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal.

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Motivasi dan Perbandingan Motivasi Eksternal & Internal

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 (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan" (Koontz, 1990: 115).

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.

Menurut Manalung (1982: 76) mengatakan: Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi

motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut As'Ad (1995: 45) mengatakan: “Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu”.

Menurut Sarwoto (1983: 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”.

Dari ketiga definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa 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 & 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 2.1

Perbedaan Motivasi Eksternal & Internal dalam lingkungan kerja

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

Pada tabel diatas adalah pandangan dari William dan Devis (2000: 253) yang membedakan lingkungan kerja motivasi eksternal dan internal, Berikut

aspek-aspek dari lingkungan kerja diatas terdiri dari :

a. Motivasi Eksternal

- 1) 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.
- 2) 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 faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutakhir dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.
- 3) 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).

b. Motivasi Internal

- 1) 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.

- 2) 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.
- 3) 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 berkompetensi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien. William dan Devis (2000: 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. Koontz (1990: 121).

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 (1990: 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 perwaju dan diri dari Maslow dan motivation factors dari Herzberg. Koontz (1990: 121).

d. Teori Motivasi Ekspektansi

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. Koontz (1990: 123).

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. Griffin (1998: 259).

f. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor. 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 (1998: 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 (2003: 201) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

- a. Pengertian Physiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, besok 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.
- b. 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 (2003: 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 tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” Sondang P. Siagian (2005: 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 (1992: 121).

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

6. 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:

- a. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen *supervise* serta keterampilan dalam tehnik industri.
- c. 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*).

- d. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. 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:

- a. Sikap mental, berupa
 - 1) Motivasi kerja
 - 2) Disiplin kerja
 - 3) Etika kerja
- b. 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.

- c. Keterampilan

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.

d. 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.

e. Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

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

g. 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.

h. 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.

i. 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.

j. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu, dan Memper kecil terjadinya pemborosan bahan sisa. Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

k. 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.

Menurut Sjahmien Moellfi (2003: 75) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

- a. Beban kerja Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
- b. Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi.
- c. Beban tambahan akibat lingkungan kerja. Sjahmien Moellfi (2003: 75).

Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja, antara lain:

- a. Faktor fisik seperti panas, iklim kerja, kebisingan, pencahayaan, dan getaran.
- b. Faktor kimia seperti bahan-bahan kimia, gas, uap, kabut, debu, partikel.
- c. Faktor biologis seperti penyakit yang disebabkan infeksi, jamur, virus, dan parasit.
- d. Fisiologis, letak kesesuaian ukuran tubuh tenaga kerja dengan peralatan, beban kerja, posisi dan cara kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.
- e. Faktor psikologis, berupa kesesuaian antara hubungan kerja antar karyawan sendiri, karyawan atasan, suasana kerja yang kurang baik serta

pekerjaan yang monoton.

7. 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 (2003: 24-25).

8. 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 (2003), 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 (2003: 20).

Sedangkan pengertian kinerja menurut Bernardin dan russel (1993: 379), yaitu: “Bahwa kinerja dilihat dari hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu” Bernardin dan russel (1993: 379). Sedangkan menurut Robbins (1996: 294) adalah “dua individu atau lebih, berinteraksi dan saling bergantung, yang menggabungkan untuk mencapai

tujuan-tujuan tertentu”.

9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timpe (1993) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor:

1) Internal (pribadi)

a) Kemampuan tinggi

b) Kerja keras

2) Eksternal (lingkungan)

a) Pekerjaan mudah

b) Nasib baik

c) Bantuan dari rekan-rekan

d) Pemimpin yang baik

b. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor:

1) Internal (pribadi)

a) Kemampuan rendah

b) Upaya sedikit

2) Eksternal (lingkungan)

a) Pekerjaan sulit

b) Nasib buruk

c) Rekan-rekan kerja tidak produktif

d) Pemimpin yang tidak simpatik.

10. Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993) cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain:

a. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekninya: 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.

b. Pelatihan

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

c. Tindakan

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

11. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja

karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu di dalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktivitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah

mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Ayuningtias Candradewi tahun 2011 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 negatif 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 (2011: 52).

Penelitian oleh Ayuningtias Candradewi tahun 2011 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 negatif 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 (2011: 52).

Penelitian mirip dilakukan oleh Hendrietta Putri tahun 2010 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 faktor 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 (2010: 30).

Umi Kulsum tahun 2008 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 sosial (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 (2008: 8).

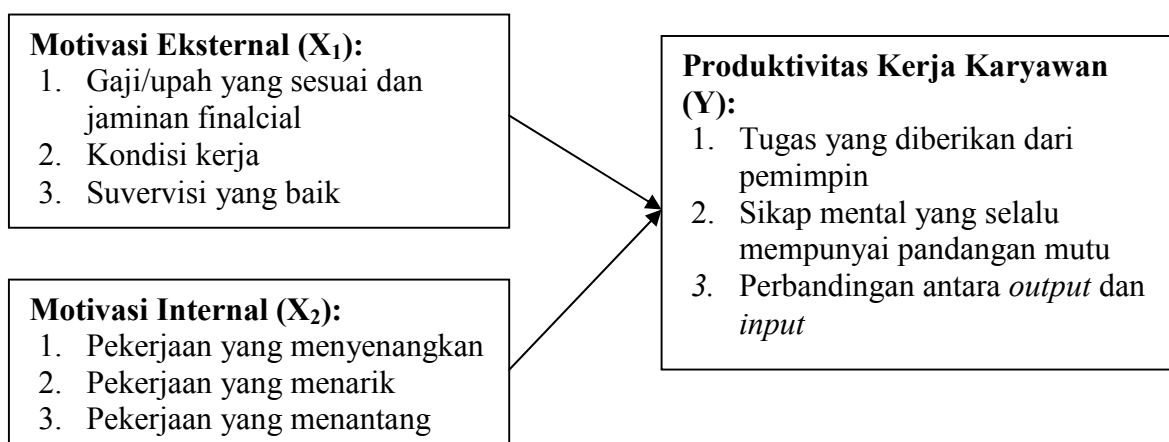
Nizar Natsir (2005: 45) dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hadji Kalla Alauddin Makassar”. Hasil penelitian sebelumnya “menyatakan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari pengujian dengan menggunakan model regresi menunjukkan bahwa nilai value 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 (2005: 45).

Reskar melakukan penelitian pada tahun 2001 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 (2001: 56).

D. Kerangka Pikir

Menurut gambar dibawah, 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.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

E. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi eksternal dan internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Diduga motivasi eksternal yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT. TELKOM Indonesia yang berlokasi di Makassar. Perusahaan ini adalah perusahaan BUMN, perusahaan ini bergerak dibidang jasa tepatnya telekomunikasi. Perusahaan ini terletak di JL. Pettarani, Makassar. Rencana penelitian akan dilakukan pada bulan Maret – April 2017.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Tbk, Cabang Makassar yang berjumlah 540 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling). Sugiyono dan Hair (1998: 123) 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 yakni 54 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, seperti sistem pemberian balas jasa financial dan pengaruhnya terhadap

peningkatan kinerja karyawan.

2. Data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti: besarnya gaji karyawan.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Data Primer

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.

2. Data Sekunder

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

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka adalah penelitian yang dilakukan dipergustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

2. 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.

E. Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X) Adalah Merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel indenpenden adalah motivasi kerja. Motivasi karyawan dapat dilihat dari persepsi karyawan PT.

1. Motivasi Eksternal

- a. 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.
- b. 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 faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.
- c. Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan prilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

2. Motivasi Internal

- a. 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.

- b. 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.
- c. 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.

F. Instrument Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu:

1. Analisis kualitatif

Yaitu metode analisi yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang motivasi dan

produktivitas kerja karyawan serta hubungan antar keduanya.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap motivasi serta produktivitas dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas: selalu, sering, kadang-kadang, pernah, tidak pernah. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut:

- a. Jawaban selalu diberi bobot 5
- b. Jawaban sering diberi bobot 4
- c. Jawaban kadang-kadang diberi bobot 3
- d. Jawaban pernah diberi bobot 2
- e. Jawaban tidak pernah diberi bobot 1

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. TELKOM. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan *software* SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil. “Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan, yang dikutip dalam buku Walpole (1995: 342)”

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

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat di estimasi dengan membandingkan antara nilai t-tabel dengan nilai t-hitung.

Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila nilai t-hitung > t-tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai t-hitung < t-tabel maka variabel independen secara independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

- a. t-hitung > t-tabel berarti H₀ditolak dan menerima H₁.
- b. t-hitung < t-tabel berarti H₀ diterima dan menolak H₁.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

- a. jika tingkat signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.
- b. jika tingkat signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ditolak.

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.

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,60$ (Imam Ghozali, 2007: 41).
2. 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 variabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum perusahaan

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Pada awalnya di kenal sebagai sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegrap atau dengan nama “JAWATAN”. Pada tahun **1961**, status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel), PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Dan pada tahun **1974**, PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa Telekomunikasi Nasional maupun Internasional. Pada tanggal 14 November 1995 di resmikan PT. Telekomunikasi Indonesia sebagai nama perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia.

TELKOM merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (51,19%) dan oleh publik sebesar 48,81%. Sebagian besar kepemilikan saham publik (45,58%) dimiliki oleh investor asing, dan sisanya (3,23%) oleh investor dalam negeri. TELKOM juga menjadi pemegang saham mayoritas di 9 anak perusahaan, termasuk PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel).

TELKOM menyediakan jasa telepon tetap kabel (*fixed wire line*), jasa telepon tetap nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*mobile service*), data/internet serta jasa multimedia lainnya.

Tahun 2001 TELKOM membeli 35% saham Telkomsel dari PT. INDOSAT sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara TELKOM dan INDOSAT. Sejak bulan Agustus 2002 terjadi duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal.

Dalam meningkatkan usahanya serta memberikan proteksi yang sesuai dengan keinginan masyarakat, PT.Telkom telah membuka kantor-kantor Cabang dan Perwakilan yang terdapat di berbagai regional yang terdiri dari: 7 DIVRE yaitu Divre 1 Sumatera, Divre 2 Jakarta, Divre 3 Jawa Barat, Divre 4 Jawa Tengah & DI.Yogyakarta, Divre 5 Jawa Timur, Divre 6 Kalimantan, Divre 7 Kawasan Timur Indonesia.

PT. Telkom Juga mempunyai anak perusahaan seperti, Telkomsel, Telkomvision/Indonusa, Infomedia, Graha Sarana Duta/GSD, Patrakom, Bangtelindo, PT. FINNET Indonesia.

Berikut adalah beberapa layanan telekomunikasi TELKOM:

1. Telepon
 - a. Telepon tetap (PSTN), layanan telepon tetap yang hingga kini masih menjadi monopoli TELKOM di Indonesia
 - b. Telkom Flexi, layanan telepon *fixed wireless* CDMA

2. Data/Internet

- a. *TELKOMNet Instan*, layanan akses *internet dial up*
- b. *TELKOMNet Astinet*, layanan akses internet berlangganan dengan fokus perusahaan.
- c. *Speedy*, layanan akses internet dengan kecepatan tinggi (*broad band*) menggunakan teknologi ADSL.
- d. *e-Business* (*i-deal, i-manage, i-Settle, i-Xchange, TELKOMWeb Kiostron, TELKOMWeb Plazatron*).
- e. *Solusi Enterprise- INFONET*
- f. *TELKOMLink DINAccess*

B. Analisis Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal/internal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. 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 4.1. Karakteristik Responden Menurut Umur

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

Sumber : Data diolah 2017

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. Telkom berumur 41-50 tahun.

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Menurut Usia

	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 2017

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 54 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 4.3. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan responden	
	Orang	%
Perempuan	21	39
Laki – Laki	33	61
	54	100

Sumber : Data diolah 2017

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. Telekomunikasi Indonesia adalah pria.

Tabel 4.4. 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
X2	4	17	51.5	4	14	66.7
	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
Y	4	20	60.6	4	12	57.1
	4	25	75.7	4	15	71.4
	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 2017

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 %.

c. Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja

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

Tabel 4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja

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

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan dari hasil olahan data diatas, unit kerja yang sangat banyak di PT. Telkom 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 4.6. 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
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	69.2

Sumber: Data diolah 2017

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. TELKOM

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 4.7. 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 2017

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%. 61. 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 4.8. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Internal

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden										Rata-Rata %	Kategori
		STS		TS		N		S		SS			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1.	MI 1	-	-	-	-	5	10	38	76	11	22	90.7	SB
2.	MI 2	-	-	3	6	31	62	17	34	3	6	37	K
3.	MI 3	-	-	-	-	17	34	31	62	6	12	68	C
4.	MI 4	-	-	1	2	12	24	36	72	5	10	75.9	C
5.	MI 5	-	-	-	-	36	72	12	24	6	12	33	K
6.	MI 6	-	-	-	-	7	14	27	54	20	40	87	SB
7.	MI 7	-	-	1	2	12	24	32	64	9	18	75	C
8.	MI 8	-	-	-	-	3	6	39	78	12	24	94.4	SB
9.	MI 9	-	-	-	-	34	68	17	34	3	6	37	K
10.	MI 10	-	-	-	-	10	20	31	62	13	26	81	C

Sumber : Data diolah 2017

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. 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden										Rata-Rata %	Kategori
		STS		TS		N		S		SS			
		Σ	%	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 2017

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%.

C. Analisis Regresi

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan mempinterpretasikan 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 4.10. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

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 2017

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 Produktivitas Kerja 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 Produktivitas Kerja 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 Produktivitas Kerja 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. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh motivasi eksternal dan internal dalam produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,477 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47,7% kinerja karyawan dari PT. Telkom dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R^2 bernilai hampir setengah dari factor yang mempengaruhi kinerja.

3. Uji F

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 25.943 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Pengujian Hipotesis

1. 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* $> 0,60$.

Table 4.11.

Reliability Statistics

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

Sumber: Data diolah 2017

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.

2. 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 4.12

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: Data diolah 2017

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 *Corected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya $> 0,30$).

Variabel motivasi eksternal (X^1) 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 (X^2) 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.

E. 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 faktor 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 faktor utama dari motivasi internal yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang dimiliki, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, dan pekerjaan yang menarik.

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 P value 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. Telkom 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 faktor gaji tetapi ada tujuan lain yang lebih mendukung dibandingkan faktor 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:

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. Koontz, (1990: 121).

Dalam Teorinya Maslow pegawai PT. Telkom sudah tidak termotivasi dengan Gaji/Upah yang dikategorikan kebutuhan psikologis, dikarenakan upah yang diterima pegawai Telkom sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan psikologis mereka. Setelah kebutuhan psikologis 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. Telkom 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. Telkom 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. Telkom sangat tinggi dalam meningkatkan

produktivitas. Selanjutnya Kebutuhan Perwujudan Diri, pada penelitian ini rata-rata pegawai PT. Telkom 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 *unstandardized 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 faktor 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 adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT. Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas berdasarkan persepsi karyawan yang didapatkan sebesar 25.943 dengan taraf signifikan 0.000 ($\text{sig } \hat{a} < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2. Motivasi Eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi Eksternal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,522. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Motivasi Eksternal terhadap tingkat Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Motivasi Eksternal yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan/sedangkan motivasi internal adalah prestasi kerja yang dimiliki, berdasarkan dari penelitian yang di lakukan.

B. Saran

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

1. Disarankan kepada perusahaan agar menyeimbangkan motivasi internal. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan secara seimbang, maka produktivitas 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

- Carray. 2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*. <http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>, diakses 8 Feb. 2017.
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. <http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>, diakses 8 Feb. 2017.
- Gary, Dessler. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta: Indeks.
- H. Hadari, Nawawi. 2000. *Management Strategic Organisasi Nonprofit Bidang Pemerintahan*. Dalam William. dan Davis. 2003 (Ed.), Yogya penerbit: UGM.
- Munizu, Musran. 2010. *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2. Dalam Henry, Frayol. 2010 (Ed.), Makassar: FE-Unhas.
- Nizar, Natsir. 2005. *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: FE-Unhas.
- Pratama, Aidhil. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. <http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja.html>, diakses 8 Feb. 2017.
- Veithzal, Rivai, Deddy, Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi 3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. 2012. *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*. Skripsi diterbitkan. Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Reskar R. 2001. *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: FE-Unhas.
- Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat
- Robert Bacal. 2005. *Performance Management*. Jakarta: GM.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Sumber data Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

- Stephen P, Robbins. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Viklund, Andreas. 2009. Fungsi dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/fungsi-dan-peran-manajemen-sumber- daya.html>, diakses tanggal 8 Feb. 2017).
- Viklund, Andreas. 2009. Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>, diakses 8 Feb. 2017).
- Wayne R., Pacedon F. Faules. 2005. Komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Bandung: Erlangga.

LAMPIRAN

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir program manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar.**

Penulis memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/I untuk berpartisipasi sebagai salah satu responden yang mendukung penelitian ini. Jawaban bapak/ibu/saudara/i di harapkan nantinya akan menjadi masukan bagi penelitian ini juga. Adapun identitas anda pada lembaran yang tersedia, anda tidak perlu cemas, karena identitas dan jawaban anda dijamin kerahasiaannya. Oleh karena itu atas waktu dan kesediaannya, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

I. Lingkari (O) dan jawablah pertanyaan di bawah ini:

1. NAMA :
2. JENIS KELAMIN : 1. LAKI-LAKI 2. PEREMPUAN
3. USIA : TAHUN
4. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN ANDA:
 1. SMA 2. SMK 3. DIPLOMA 4. S-1 5. S-2
5. UNIT KERJA:
 1. PLAZA/CS 2. HRD & FINANCIAL 3. MARKETING

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner di bawah memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa tingkat persetujuan/ketidaksetujuan anda terhadap setiap pernyataan dengan member tanda \surd pada kotak jawaban yang anda pilih. Tidak ada jawaban benar atau salah. Beberapa pernyataan tampak memiliki arti yang hampir sama,hal itu tidak perlu anda hiraukan. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran anda. Selamat mengisi kuesioner berikut.

1. 85-100% = Sangat Baik 3
2. 64-85% = Cukup 2
3. > 65% = Kurang 1

Motivasi Eksternal (X_1)

NO	Pernyataan	Penilaian		
		SB	C	K
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja sebagai karyawan			
2	Penetapan gaji yang diterima disesuaikan dengan masa kerja karyawan			
3	Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan			
4	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan golongannya			
5	Kondisi kerja yang nyaman membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik			
6	Kondisi lingkungan kerja seperti: penerangan, AC, sirkulasi udara, telepon, fax, e-mail, dan keamanan cukup memadai untuk menyelesaikan pekerjaan			
7	Kondisi kerja membuat karyawan merasa betah berada ditempat kerja			
8	Hubungan kerja membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan			

9	Rekan kerja memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan			
10	Saling mengingatkan rekan kerja untuk melaksanakan pekerjaan			
11	Saling membagi informasi jika ada kegiatan diklat ke rekan kerja lain			

Motivasi Internal (X₂)

NO	Pernyataan	Penilaian		
		SB	C	K
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah dapat terpenuhi			
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi			
3	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai, merupakan hasil jerih payah bekerja di perusahaan ini			
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini			
5	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua			
6	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik			
7	Saya selalu di libatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan			
8	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan			
9	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan			
10	Saya merassa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang di berikan			

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Penilaian		
		SB	C	K
1	Saya sering menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan			
2	Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya			
3	Saya sering mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan			
4	Saya lebih mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi atau golongan			

Tabulasi Kuesioner

NO	Motivasi Eksternal											Motivasi Internal										Produktivitas Kerja Karyawan			
	X1											X2										Y			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4
1	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3
2	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	
4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	
5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3
6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	
7	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	
8	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	
9	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	
10	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	
12	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	
13	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	
14	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	
15	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	
16	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	
17	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	
18	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	
19	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	
20	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	
21	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	
22	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	
23	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	
24	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	
25	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	
26	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	
27	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	
28	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	
29	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	
30	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	
31	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	
32	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	

33	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	
34	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3
35	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3
36	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3
37	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3
38	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5
39	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4
40	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4
41	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4
42	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4
43	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3
44	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
45	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5
46	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3
47	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3
48	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4
49	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3
50	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3

Coefficients^a

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Thitung
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
R² = 0,477

F hitung = 25.943
Sig = 0.000

Reliability Statistics

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

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

RIWAYAT HIDUP



AGUS, Lahir pada tanggal 23 November 1995, di ujung Pandang Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak ke-1 dari 2 bersaudara. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal dari SD Inpres Antang 2 pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 19 Makassar dan tamat pada tahun 2010 setelah tamat di SMPN, penulis melanjutkan ke SMA Negeri 12 Makassar dan tamat pada tahun 2013. Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan Mahasiswa baru dan sementara selesai menjalani perkuliahan di kampus yang Insha Allah tahun ini mengantarkan penulis untuk mendapatkan gelar sarjana Sastra Satu.