

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM BERKAT
KEL. KARUNRUNG KEC. RAPPOCINI MAKASSAR**

**ADING
105720439613**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

**ANALISIS MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM BERKAT KEL. KARUNRUNG
KEC. RAPPOCINI MAKASSAR**



SKRIPSI

**OLEH :
ADING
105720439613**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Ujian Skripsi Guna Memperoleh Gelar Sarjana
program studi 1(SI) Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

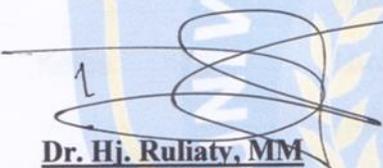
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama Mahasiswa : Ading
Nim : 105720439613
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Ekonomi Dan Bisnis
Dengan Judul : Analisis Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Kel. Karunrung Kec. Rappocini Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan di ujiankan di depan panitia skiripsi strata 1 (SI) Pada hari rabu, 06 juni 2018 pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammdiyah makassar.

Disetujui oleh :
Pembimbing I Pembimbing II


Dr. Hj. Ruliaty, MM

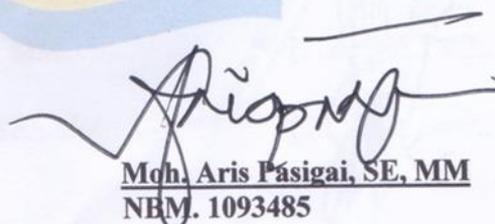

Ismail Rasulong, SE, MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen




Mch. Aris Pasigai, SE, MM
NBM. 1093485

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)


.....

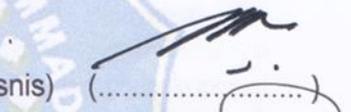
Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

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



Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

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

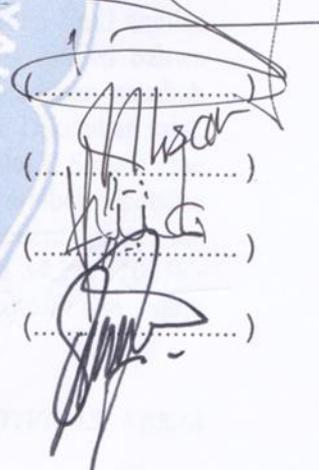


Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

2. Hj. Naidah, SE, M.Si. (.....)

3. Nasrullah, SE, MM. (.....)

4. Syafaruddin, SE., MM. (.....)



ABSTRAK

Ading, (105720439613). Analisis Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kel. Karunrung Kec. Rappocini Makassar

Pembimbing I. Hj Ruliaty dan pembimbing II. Ismail Rasulong

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis motivasi terhadap peningkatan kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam kel. Karunrung kec. Rappocini makassar.

Metode Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu metode dimana data dikumpulkan kemudian dianalisis sehingga menjelaskan sistem pengendalian biaya operasional. Selanjutnya menganalisis dengan menghubungkan antara sistem pengendalian dengan peningkatan hasil kerja karyawan, kemudian menginterpretasikan hasil analisis untuk mengambil keputusan. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Menggunakan tehnik pengumpulan data yaitudalam bentuk wawancara dan dokumentasi.

Hasil Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner (data primer). Pengambilan sampling menggunakan *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Ditentukan dengan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan adanya maksud atau tujuan tertentu, tujuan dan maksud pada penelitian ini dengan mengambil hasil produktivitas kerja karyawan pada kantor koperasi simpan pinjam berkat Cabang Bulukumba.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelayanan dan kepercayaan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan (signifikansi $< \alpha = 0,05$) terhadap minat selalu penghasilkan peningkatan karyawan pada koperasi simpan pinjam berkat dari cabang bulukumba dengan nilai signifikan jauh dibawah $\alpha = 0,05$ yaitu 0.000. Pada pengujian hipotesis didapatkan hasil analisa regresi secara keseluruhan menunjukkan R sebesar 0,808 yang berarti bahwa hubungan antara pelayanan pegawai dan keyakinan dengan keputusan nasabah menabung mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 80,8%. Dikatakan kuat, karena angka tersebut di atas 0,5 atau di atas 50%. Sedangkan nilai R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,653. Yang berarti bahwa variabel dependen (keputusan menabung) mampu dijelaskan oleh variabel independent (pelayanan pegawai dan keyakinan nasabah) sebesar 65,3%, dan selebihnya 34,7% (100% - 65,3%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

katakunci: motivasi terhadap PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

ABSTRACT

Ading, (105720439613) Motivation Analysis Against Increasing Employee Productivity At Koperasi Simpan Pinjam Kel. Karunrung Kec. Rappocini Makassar Counselor I. Hj Ruliaty and mentor II. Ismail Rasulong The purpose of this study is to know the motivation analysis of employee improvements in the cooperative savings and loan kel. Karunrung kec. Rappocini makassar.

Methods In this study the authors use descriptive method, the method by which data is collected and then analyzed to explain the operational cost control system. Further analyzing by connecting the control system with the increase of employee work, then interpreting the result of analysis to take decision. The data collected are primary and secondary data. Using data collection techniques in the form of interviews and documentation.

Results The data collection technique used is with the questionnaire (primary data). Sampling using Non-probability sampling is a sampling technique that does not provide the same opportunity / opportunity for every element or member of the population to be selected to be sampled. Determined by purposive sampling that is sampling with the existence of certain intent or purpose, purpose and intention in this research by taking result of work productivity of employees at saving and loan cooperative office thanks to Branch of Bulukumba.

The findings of this study indicate that service and trust variables together have a significant positive effect (significance $< \alpha = 0,05$) to the interest of always generating employee increase in savings and loan cooperative of branch bulukumba with significant value far below $\alpha = 0,05$ ie 0.000. In testing the hypothesis obtained the results of the regression analysis as a whole showed R of 0.808 which means that the relationship between employee service and confidence with the decision of savers customers have a strong relationship that is equal to 80.8%. It is said to be strong, because the figure is above 0.5 or above 50%. While the value of R Square or coefficient of determination of 0.653. This means that the dependent variable (saving decision) can be explained by the independent variable (employee service and customer confidence) of 65.3%, and the rest 34.7% (100% - 65.3%) can be explained by other factors not included in this study

Keywords: Motivation For Employee Employee Productivity Improvement

MOTO DAN PERSEMBAHAN

***“Tiada doa yang lebih indah
selain do’a agar skripsi ini cepat selesai”***

“Kuolah kata, kubaca makna,

kuikat dalam alinea,

kubingkai dalam bab sejumlah enam,

jadilah maha karya,

gelar sarjana kuterima,

orang tua, Teman dan sahabatpun bahagia”

“Wisuda setelah 10 semester

adalah kesuksesan yang indah akhirnya”

“Lebih baik terlambat

Dari pada tidak wisuda sama sekali”

Wassalam

persembahan

Kupersembahkan karya ini untuk

Kedua Orang Tuaku, Sahabat,

dan Orang-orang tercinta di sekelilingku.

Terima kasih atas Do’a Kalian.

KATA PENGANTAR



Assalumu'alaikumWaRahmatullahiWaBarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kel. Karunrung Kec. Rappocini Makassar“.

Tak lupa pula penulis hanturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju kealam yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju kealam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalm proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimah kasih pertamata kepada bapak Muh. Aris, SE., MM selaku pembimbing I dan bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku pembimbing II yang dengan senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulisan dalam pemeriksaan isi Skripsi ini, dan kepada berbagai pihak diantaranya :

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismal Rasulong, SE., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Seluruh dosen dan staf tata usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Untuk ayah handa tercinta muh. tahir dan darmi tercinta serta kakak dan adikku tersayang yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materil serta dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.
6. Bapak Dr. Hj. Ruliaty, MM Selaku pembimbing I dan Bapak Ismail Rasulong, SE, MM selaku pembimbing II penulis mengucapkan terima kasih telah meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan mulai dari Proposal hingga tahap Skripsi selesai.
7. Terima kasih kepada kantor koperasi simpan pinjam di kel. Kec. Rappocini makassar yang sedia untuk mengizinkan penulis melakuakan penelitian.
8. Untuk teman- teman yang baik hati dan tidak sombong . Sri rahmawati, Irsan, Marlia yang telah membantu dalam penyusunan skripsi penulis. Dan semua rekan- rekan Mahasiswa angkatan 2013 Khususnya manajeme 7-013 Senang bertemu dengan kalian semua.

Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan penulis dalam bentuk apapun.

Semoga Allah SWT membahas budi semua pihak yang ikhlas telah membantu penulis.

Akhir kata, tidak ada gading yang tak retak, tidak ada manusia yang lupuk dari kesalahan. Oleh itu dengan kesadaran penuh penulis mengakui dan menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Krenanya segalanya kritikan dan saran yang sifatnya membangun sangatlah penulis harapkan guna kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang memerlukannya.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Makassar, 3 juni 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PANITIA UJIAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusa Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kegunaan penelitan.....	4

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

E. Pengertian Sumber daya Manusia	5
F. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia.....	6
G. Pengertian Motivasi dan Bentuk Motivasi.....	7
H. Jenis-Jenis Motivasi	11
E. Teori Motivasi.....	12
F. Pengertian Produktivitas.....	16
G. Pengertian dan Jenis-Jenis koperasi	17

H. Pengertian Karyawan.....	19
I. Kerangka Pikir.....	19
J. Hipotesis.....	20
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
B. Metode Pengumpulan Data.....	21
C. Jenis dan Sumber Data.....	22
D. Defenisi Operasional.....	23
E. Metode Analisis.....	25
BAB IV. SEJARAH PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	27
B. Struktur Organisasi.....	31
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Kualitistik Responden.....	39
B. Diskripsi variabel Penelitian.....	41
1. Motivasi.....	44
2. Produktivitas.....	46
C. Analisis Data.....	48
D. Pembahasan.....	51
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN	
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran-Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	

Lampiran

Riwayat hidup

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Hal
1.	Perkembangan hasil pendapatan karyawan pertahun sudah ada peningkatan dibanding tahun lalu pada koperasi simpan pinjam berkat kel. Karunrung kec. Rappocini makassar	38
2.	Perkembangan karyawan pada kopersi simpan pinjam berkat kel. Karunrung kec, rappocini makassar.	40
3.	Produktivitas Kerja Karyawan Tahun Pada Kopersi Simpan Pinjam Berkat Kel. Karunrung Kec, Rappocini Makassar 2012-2016	42
4.	Data untuk perhitungan Regresi sederhana.	43
5.	Hasil Perhitungan Regresi Sederhana	43

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar : I. Bagan Alur Kerangka Fikir	20
II. Struktur Organisasi	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang sangat pesat mengharuskan koperasi yang ada mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang diharapkan tersebut salah satu caranya dapat dilakukan dengan memotivasi sumberdaya manusia secara tepat.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan anggota masyarakat. Produktivitas dimulai dari kebutuhan anggota karyawan dan berakhir pada persepsi anggota masyarakat. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (:pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan masyarakat; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pekerja, berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi masyarakat bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi anggota terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa harapan anggota koperasi merupakan keyakinan sebelum menggunakan jasa yang akan dijadikan standar dalam menilai produktivitas jasa tersebut.

Untuk memotivasi sumberdaya manusia secara tepat digunakan motivasi dalam bentuk intrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, dan motivasi dalam bentuk ekstrinsik merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dalam penelitian ini penulis menfokuskan pada motivasi dalam bentuk ekstrinsik yang diberikan kepada karyawan tetap merupakan pemotivasian kerja yang bersifat fleksibel dan diukur dengan prestasi kerja, dimana pemberian bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan sifatnya tidak tetap dan dapat diberikan sewaktu-waktu yang dialokasikan melalui keuntungan perusahaan, sampai saat ini pemberian bonus merupakan program yang bersifat berkesinambungan dan sistem yang tepat dalam memotivasi karyawan.

Pemberian motivasi tersebut diharapkan kepada karyawan agar aktif berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan dapat memberi arti dan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Produktivitas karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila sudah mulai dirasakan penurunan produktivitas, maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya, selanjutnya dicarikan pemecahan masalahnya agar masalah tersebut tidak berlarut-larut dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan kondisi obyektif pegawai dalam bekerja dan tampak ada hasil kerjanya. Oleh

sebab itu, semakin tinggi produktivitas karyawan maka hasil kerjanya akan lebih efektif dan efisien, sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah, maka hasil kerjanya kurang menunjukkan efektivitas dan efisiensi.

Gejala penurunan produktivitas karyawan dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang terlihat kurang di perhatikan sehingga mutu pelayanan rendah, hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal karena tidak terpenuhinya hasil kerja yang sesuai standar atau tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia menjadi aset utama pada sebuah perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada Produktivitas sumberdaya manusia di dalamnya. Produktivitas sumberdaya manusia ditentukan oleh motivasi kerja “daya pendorong” yang menimbulkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan hal tersebut juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berkaitan dengan uraian tersebut, maka penulis tertarik meneliti judul : “*Analisi motivasi Terhadap peningkatan produktivas kerja karyawan pada koperasi simpan pinjamBerkat kelurahan karunrung kecamatan rappocini makassar*”

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang terjadi masalah pokok dalam penulisan ini adalah apakah motivasi dapat meningkatkan poroduktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Indonesia Kelurahan Karunrung Kecamatan Rappocini Makassar

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui motivasi Terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawannya pada Koperasi Simpan Pinjam BerkatKelurahan Karunrung Kecamatan Rappocini Makassar

D. mamfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan pada Koperasi simpan pinjam Berkat Indonesia dalam kaitannya dengan pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang
- b. Sebagai bahan referensi bagi para pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/ perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumberdaya manusia yang dimilikinya. Beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumberdaya manusia adalah antara lain :

Menurut Gomes (2012 : 1), Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni :

1. sumberdaya manusia (human resource) dan
2. sumberdaya non manusia (non human resource)

Kemudian menurut Nawawi dalam bukunya perencanaan sumberdaya manusia (2012 : 37), sumberdaya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain.

Uraian mengenai manusia sebagai sumberdaya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Demikian, yang dimaksud dengan sumberdaya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya

sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas.

B. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini beberapa definisi manajemen sumberdaya manusia :

Menurut Hasibuan (2002 : 10) Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Manulang(2002 : 14) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja

memperhatikan uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumberdaya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya.

Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh

sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan tenaga orang lain. Dengan demikian, seorang manajer dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri, tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, maka menurut uraian di atas *planning*, *organising*, *leading* dan *controlling* merupakan fungsi dari pada manajemen sumberdaya manusia

C. Pengertian Motivasi dan Bentuk Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau *motiv*, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah *motivasi*, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Manulang mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan *motivating* atau pendorong kegiatan sebagai berikut :

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan“ pemberian dorongan ini bertujuan untuk

menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Siswanto motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Lebih jelasnya tentang motivasi dapat dikemukakan menurut Martoyo menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motivasi dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa:

manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas.

Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2. Bentuk Motivasi

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003 : 359) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

1. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama di sebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya

Dalam kondisi seperti tersebut di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat di pergunakan secara operasional/ praktis dalam memotivasi para bawahannya.

Nawawi ditegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif. Yang dimaksud Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik yang meningkatkan bayarannya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pension. Namun hal ini jauh lebih mahal dari pada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel.

pada karyawan dengan menghubungkan dengan prestasi kerja yang dicapai, kemudian kemudian melihat hasil kerja karyawan tersebut dimaksudkan

agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya disamping itu juga bertujuan mempertahankan para karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

D. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Heidjirachman dan husnan personalia bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua :

1. Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “ hadiah”.

Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif :

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik

- b. Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.

- c. pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.

Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seorang secara “asal” saja, sebab dapat dirasakan tulus ataukah tidak.

- d. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur.

- e. Partisipasi

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai “Democraton Management ” atau konsultatif “ consultative supervision “.

f. Kebanggaan

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau “ overlap “ dengan persaingan dan pemberian penghargaan.

g. Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

2. Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya menggunakan unsur “ Ancaman ” untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.

E. Teori Motivasi

Menurut Nawawi suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “ manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang

tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan 6 teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat di implementasikan dalam manajemen SDM dilingkungan suatu organisasi/ perusahaan. Keenam teori itu adalah :

1. Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/ terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan sebelumnya

Maslow dalam teorinya menyetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan Status / Kekuasaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

2. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah

Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan / penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.

- a) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (hygiene Factors). Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

3. Teori Prestasi (achievement) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

4. Teori Penguatan (Reinforcement)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran (law of effect)” hukum itu menyatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi.

Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

5. Teori Harapan (Expectancy)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan.” Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi yang erat untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas keterampilan/keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subjektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategic dan rencana operasional organisasi/perusahaan, yang tidak

dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

F. Pengertian Produktivitas

Pencapaian tujuan perusahaan antara lain dipengaruhi oleh tingkat produktivita setiap bidang dalam perusahaan. Dalam melaksanakan setiap kegiatan peran manusia sangat dominan, dimana peningkatan produktivitas tidak dapat dilaksanakan.

Menurut Rafianto dalam bukunya “ produktivitas dan pengukurannya menyatakan bahwa :

Produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif.

1. Produktivitas adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumberdaya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.
2. Produktivitas adalah mencapai tingkat (level 0 tertinggi dari unjuk laku performance) dengan pemakaian dari sumberdaya yang minim.

Mochdarsyah menyatakan bahwa produktivitas didefenisikan sebagai perbandingan antara totalitas masukan (input) selama periode tersebut.

Defenisi yang di kemukakan oleh Mochdarsyah di atas memasukan semua pemakaian faktor-faktor produktivitas selama proses produksi hingga selesainya. Faktor-faktor produksi yang dimaksudkan itu terdiri dari tanah, bangunan, perlatan, dan tenaga kerja.

Dalam penjelasan tentang produktivitas, muncul berbagai situasi yang melandasimunculnya defenisi-defenisi tersebut sehingga belum ditemukan kesepakatan dari para ahli sarjana.

G.Pengertian dan Jenis-Jenis koperasi

1. Pengertian koperasi

Koperasi adalah merupakan singkatan dari kata ko / co dan operasi / operation. Koperasi adalah suatu kumpulan orang-orang untuk bekerja sama demi kesejahteraan bersama. Berdasarkan undang-undang nomor 12 tahun 1967, koperasi indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial dan beranggotakan orang-orang, badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Tujuan koperasi yaitu menjadikan kondisi sosial dan ekonomi anggotanya lebih baik dibanding sebelum bergabung dengan koperasi

2. Jenis-jenis koperasi

a. Penjelesan jenis koperasi

Dasar penjenisan adalah kebutuhan dari dan untuk maksud efisiensi karenakesamaan aktivitas atau keperluan ekonominya.

Koperasi mendasarkan perkembangan pada potensi ekonomi daerah kerjanya.

Tidak dapat dipastikan secara umum dan seragam jenis koperasi yang mana yang diperlukan bagi setiap bidang. Penjenisan koperasi seharusnya diadakan berdasarkan kebutuhan dan mengingat akan tujuan efisiensi.

Ada dua jenis koperasi yang cukup dikenal luas oleh masyarakat, yakni KUD danKSP. KUD (Koperasi Unit Desa) tumbuh dan berkembang subur pada

masa pemerintahan orde baru. Sedangkan KSP (Koperasi Simpan Pinjam) tumbuh dan berkembang dalam era globalisasi saat ini. KUD dan KSP hanyalah contoh dari sekian jenis koperasi.

Sebagaimana dijelaskan dalam UU Nomor 25/1992 tentang Perkoperasian, bahwa “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melaksanakan kegiatannya berdasar prinsip koperasi, sehingga sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan, koperasi memiliki tujuan untuk kepentingan anggotanya antara lain meningkatkan kesejahteraan, menyediakan kebutuhan, membantu modal, dan mengembangkan usaha.

Dalam praktiknya, usaha koperasi disesuaikan dengan kondisi organisasi dan kepentingan anggotanya. Berdasar kondisi dan kepentingan inilah muncul jenis-jenis koperasi.

Jenis koperasi berdasarkan fungsinya :

1. Koperasi Konsumsi
2. Koperasi Jasa
3. koperasi Produksi

1. Koperasi Konsumsi

Koperasi ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan umum sehari-hari para anggotanya. Yang pasti barang kebutuhan yang dijual di koperasi harus lebih murah dibandingkan di tempat lain, karena koperasi bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya.

2. Koperasi Jasa

Fungsinya adalah untuk memberikan jasa keuangan dalam bentuk pinjaman kepada para anggotanya. Tentu bunga yang dipatok harus lebih rendah dari tempat meminjam uang yang lain.

3. Koperasi Produksi

Bidang usahanya adalah membantu penyediaan bahan baku, penyediaan peralatan produksi, membantu memproduksi jenis barang tertentu serta membantu menjual dan memasarkannya hasil produksi tersebut. Sebaiknya anggotanya terdiri atas unit produksi yang sejenis. Semakin banyak jumlah penyediaan barang maupun penjualan barang maka semakin kuat daya tawar terhadap supplier dan pembeli

H. Pengertian Karyawan

Untuk melaksanakan pembangunan dua asset pokok yang harus dimiliki yakni sumberdaya alam dan sumberdaya manusia. Dari dua asset pokok ini sumberdaya manusia lebih penting daripada sumberdaya alam. Karena bagaimanapun melimpahnya sumberdaya alam, tanpa adanya kemampuan sumberdaya manusia untuk mengolahnya, maka akan sia-sia saja.

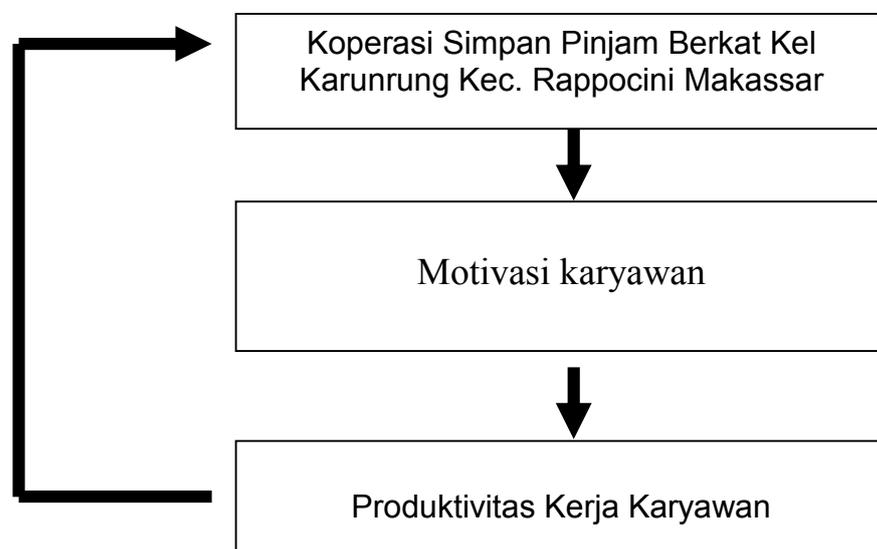
Menurut Notoadmojo karyawan adalah sumberdaya manusia dalam suatu organisasi atau institusi yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas atau kemajuan organisasi atau institusi.

I. Kerangka Pikir

Koperasi simpan pinjam Berkat cabang koperasi koperasi bulukumbah kelurahan karunrung kecamatan rappocini makassar adalah salah satu koperasi yang dimiliki oleh pemerintah. Sumberdaya manusia menjadi aset utama dalam

melakukan pencapaian tujuan koperasi yakni memberikan pinjaman atau kredit dandana yang sebesar-besarnya ke masyarakat .Untuk hal tersebut maka karyawan diberikan motivasi secara tepat, motivasi yang dimaksudkan yaitu motivasi dalam bentuk ekstrinsik melalui pemberian bonus.Dengan adanya pemberian ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema alur kerangka pikir.



J. Hipotesis

berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka hipotesis penelitian adalah diduka motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Makassar, pada koperasi simpan pinjam Berkat Kel.karunrung Kec.rappocini Makassar di jadikan objek penelitian.Sedangkanjangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih dua bulan.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua metode yaitu :

- a. Penelitian pustaka (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut :
 1. Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.
 2. Wawancara, dilakukan dalam bentuk tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data pada penelitian ini terdiri dari :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka, seperti jumlah karyawan dan jumlah bonus yang diterima setiap tahunnya.

2. Sumber data

Sumber data pada penelitian ini meliputi :

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang diteliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis perusahaan yang dibuat secara berkala.

D. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan yang bekerja di koperasi simpan pinjam berkat

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah dari karyawan yang menggunakan alat sederhana (simple random sampling) karena subjeknya besar sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 30 dari jumlah populasi.

E. Defenisi Operasional

Untuk memberikan persamaan persepsi kepada para pembaca , maka peneliti memberikan batasan-batasan terhadap variable-variabel yang diteliti.

1. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.
2. Produktivitas kerja karyawan adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Tabel defenisi operasional

Variabel	Defenisi operasional	Indikator
1. Motivasi karyawan (X1)	Motivasi adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan ekonomis 2. Nyaman bekerja 3. Adanya kebijakan atasan 4. Disiplin waktu kerja 5. Mendapatkan gaji yang sepadan
1. Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja karyawan adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu

Lampiran keusioner

a. Motivasi Kerja

Model skala : menggunakan skala liker

1. Ss : Sangat Setuju (skor)
2. S : Setuju (skor)
3. R : Ragu-Ragu (skor)
4. TS : Tidak setuju (skor)
5. STS : Sangat Tidak Setuju (skor)

No	Pertanyaan	Ss	S	R	Ts	Sts
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
2	Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai					
3	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
4	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan					
5	Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					

b. Produktivitas kerja

No	Pertanyaan	ss	s	r	ts	Sts
1	Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sudah sesuai dengan target yang di tetapkan oleh kantor koperasi					
2	Target kerja tidak, penting yang penting pekerjaan selesai					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik					
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani oleh karyawan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
5	Dalam mengerjakan pekerjaan karyawan selalu bersungguh-sunggu agar tidak terjadi kesalahan					

F. Metode Analisis

- a. analisis regresi digunakan untuk memberikan gambaran tentang variabel penelitian dalam bentuk tabel frekuensi
- b. Analisis regresi sederhana ,digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas. Dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Produktivitas karyawan

x = motivasi

a = Bilangan konstans

b = Nilai Koefisien yang akan ditafsirkan

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b\sum X}{n}$$

Di mana : n adalah jumlah pasang pengukuran / observasi.

BAB IV

SEJARAH PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah singkat gerakan koperasi bermula pada abad ke-20 yang pada umumnya merupakan hasil dari usaha yang tidak spontan dan tidak dilakukan oleh orang-orang yang sangat kaya. Koperasi tumbuh dari kalangan rakyat, ketika penderitaan dalam lapangan ekonomi dan sosial yang ditimbulkan oleh sistem kapitalisme semakin memuncak. Beberapa orang yang penghidupannya sederhana dengan kemampuan ekonomi terbatas, terdorong oleh penderitaan dan beban ekonomi yang sama, secara spontan mempersatukan diri untuk menolong dirinya sendiri dan manusia sesamanya.

Pada tahun 1896 seorang Pamong Praja Patih R. Aria Wiria Atmaja di Purwokerto mendirikan sebuah Bank untuk para pegawai negeri (priyayi). Ia terdorong oleh keinginannya untuk menolong para pegawai yang makin menderita karena terjerat oleh lintah darat yang memberikan pinjaman dengan bunga yang tinggi. Maksud Patih tersebut untuk mendirikan koperasi kredit model seperti di Jerman. Cita-cita semangat tersebut selanjutnya diteruskan oleh De Wolff van Westerrode, seorang asisten residen Belanda. De Wolff van Westerrode sewaktu cuti berhasil mengunjungi Jerman dan menganjurkan akan mengubah Bank Pertolongan Tabungan yang sudah ada menjadi Bank Pertolongan, Tabungan dan Pertanian. Selain pegawai negeri juga para petani perlu dibantu karena mereka makin menderita karena tekanan para pengijon. Ia juga menganjurkan mengubah Bank tersebut menjadi koperasi. Di samping itu ia pun mendirikan lumbung-

lumbung desa yang menganjurkan para petani menyimpan pada pada musim panen dan memberikan pertolongan pinjaman padi pada musim paceklik. Ia pun berusaha menjadikan lumbung-lumbung itu menjadi Koperasi Kredit Padi. Tetapi Pemerintah Belanda pada waktu itu berpendirian lain. Bank Pertolongan, Tabungan dan Pertanian dan Lumbung Desa tidak dijadikan Koperasi tetapi Pemerintah Belanda membentuk lumbung-lumbung desa baru, bank –bank Desa , rumah gadai dan Centrale Kas yang kemudian menjadi Bank Rakyat Indonesia (BRI). Semua itu adalah badan usaha Pemerintah dan dipimpin oleh orang-orang Pemerintah.

Pada zaman Belanda pembentuk koperasi belum dapat terlaksana karena:

1. Belum ada instansi pemerintah ataupun badan non pemerintah yang memberikan penerangan dan penyuluhan tentang koperasi.
2. Belum ada Undang-Undang yang mengatur kehidupan koperasi.
3. Pemerintah jajahan sendiri masih ragu-ragu menganjurkan koperasi karena pertimbangan politik, khawatir koperasi itu akan digunakan oleh kaum politik untuk tujuan yang membahayakan pemerintah jajahan itu.

Pada tahun 1908, Budi Utomo yang didirikan oleh Dr. Sutomo memberikan peranan bagi gerakan koperasi untuk memperbaiki kehidupan rakyat. Pada tahun 1915 dibuat peraturan *Verordening op de Cooperatieve Vereeniging*, dan pada tahun 1927 *Regeling Inlandsche Cooperatieve*.

Pada tahun 1927 dibentuk Serikat Dagang Islam, yang bertujuan untuk memperjuangkan kedudukan ekonomi pengusah-pengusaha pribumi. Kemudian

pada tahun 1929, berdiri Partai Nasional Indonesia yang memperjuangkan penyebarluasan semangat koperasi.

Namun, pada tahun 1933 keluar UU yang mirip UU no. 431 sehingga mematikan usaha koperasi untuk yang kedua kalinya. Pada tahun 1942 Jepang menduduki Indonesia. Jepang lalu mendirikan koperasi kumiyai. Awalnya koperasi ini berjalan mulus. Namun fungsinya berubah drastis dan menjadi alat Jepang untuk mengeruk keuntungan, dan menyengsarakan rakyat Indonesia.

Setelah Indonesia merdeka, pada tanggal 12 Juli 1947, pergerakan koperasi di Indonesia mengadakan Kongres Koperasi yang pertama di Tasikmalaya. Hari ini kemudian ditetapkan sebagai Hari Koperasi Indonesia.

Menurut Undang-undang No. 25 tahun 1992 Pasal 4 dijelaskan bahwa koperasi memiliki fungsi dan peranan antara lain yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi bagi pelajar bangsa.

Koperasi berbentuk Badan Hukum menurut Undang-Undang No.12 tahun 1967 adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama, berdasarkan asas kekeluargaan. Kinerja koperasi khusus mengenai perhimpunan, koperasi harus bekerja berdasarkan ketentuan undang-undang umum mengenai organisasi usaha (perseorangan, persekutuan, dsb.) serta hukum dagang dan hukum pajak

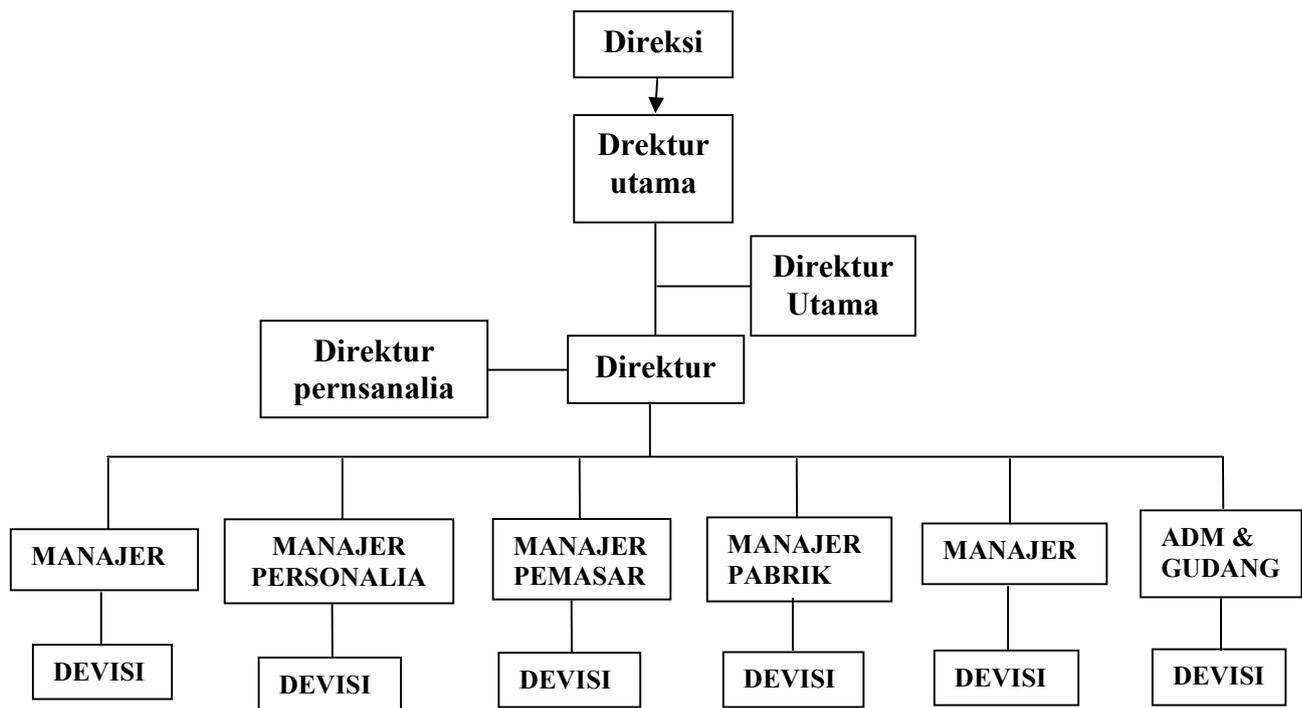
B. Struktur Organisasi

Penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan bidang usaha adalah merupakan hal yang penting untuk pengawasan bank, lebih-lebih apabila ruang lingkup bank tersebut adalah sedemikian rupa sehingga dalam banyak hal manajemen bank tidak dapat melakukan pengawasan secara pribadi terhadap jalannya operasional bank.

Namun perlu disadari bahwa struktur organisasi tidak akan sama bagi setiap bank-bank, karena akan menyangkut terhadap jenis usaha dan hal-hal lainnya yang menunjang dalam operasional bank tersebut.

Untuk mengetahui lebih luas mengenai gambaran atau keaaan umum dari bank maka berikut akan disajikan struktur organisasi yang dapat dilihat dengan jelas dalam gambar 3 sebagai berikut

GAMBAR.2
STRUKTUR ORGANISASI
Kantor Koperasi Simpan Pinjam Berkat Di Kel. Karunrung Kec. Rappocini
Makassar



Sumber Data : Kopersi simpan pinjam berkat cabang makassar kelurahan
 karunrunn kecamatan rappocini

Dalam menjalankan suatu organisasi koperasi maka perlu diadakan pembagian wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian yang ada, sehingga masing-masing bagian akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Setelah melihat bagan struktur organisasi pada koperasi Indonesia simpan pinjamBerkat Kel. Karunrung Kec. Rappocini Makassar, maka jelas bentuknya adalah organisasi garis yaitu tugas wewenang dari tingkat yang paling atas

menuju ke tingkat yang paling bawah. Adapun perangkat organisasi yang digunakan dalam menjalankan kegiatan dalam koperasi ini adalah :

1. Direksi

Direksi terdiri dari satu orang direktur utama, tiga orang wakil direktur utama dan enam orang direktur.

Tugas utama dari direksi :

- a. Menentukan usaha sebagai pimpinan umum dalam mengelola perusahaan. Memegang kekuasaan secara penuh dan bertanggung jawab terhadap pengembangan perusahaan secara keseluruhan.
- b. Menentukan kebijakan yang dilaksanakan perusahaan, melakukan penjadwalan seluruh kegiatan perusahaan.

2. Tanggung jawab dari direksi:

- a. Untuk mengelola usaha perseroan sesuai anggaran dasar. Pada tahun 2006 secara formal direksi mengadakan tiga kali rapat direksi untuk mengevaluasi kinerja operasional dan keuangan perseroan, serta meninjau strategi dan hal-hal penting lainnya. Selain itu beberapa pertemuan informal juga dilaksanakan untuk membahas dan menyetujui hal-hal yang membutuhkan perhatian dengan segera

3. Dirktur utama

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di bidang administrasi keuangan,kepegawaian dan kesekretarian.
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.

- c. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
 - d. Mengendalikan uang pendapatan, hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan. Melaksanakan tugas-tugas yang di berikan Dewan Direksi.
 - e. Dalam melaksanakan tugas-tugas Direktur Umum bertanggung jawab kepada Dewan direksi.
 - f. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif.
 - g. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi (biasanya bekerja sama dengan MD atau CEO)
 - h. Memimpin rapat umum, dalam hal; untuk memastikan pelaksanaan tata tertib: keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat; mengarahkan diskusi ke arah consensus; menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan.
 - i. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
 - j. Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapai keselarasan dan efektivitas.
- Mengambil keputusan sebagaimana di delegasikan oleh BOD atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan dalam meeting-meeting BOD.

Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standaretika dan hukum, sebagai refrensi dalam (apapun standar dokumen kebijakan direktur yang mungkin anda gunakan)

4. Direktur

- a. Menetapkan Prosedur kegiatan perusahaan ditiap-tiap manajer untuk mencapai sasaran yang ditetapkan perusahaan.
- b. Menetapkan tujuan dari tiap-tiap manajer yang ada.
- c. Mengawasi dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan dari manajer secara periodik dan pertanggungjawabannya.
- d. Mengadakan pengangkatan, mutasi dan pemberhentian karyawan beserta gajinya.
- e. Menetapkan kebijakan operasional perusahaan untuk jangka pendek. Sebagai pimpinan dari perusahaan.
- f. Direktur bertanggung jawab atas kerugian PT yang disebabkan direktur tidak menjalankan kepengurusan PT sesuai dengan maksud dan tujuan PT anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan PT serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Atas kerugian PT, direktur akan dimintakan pertanggungjawabannya secara perdata.
- g. Apabila kerugian PT disebabkan kerugian bisnis dan direktur telah menjalankan kepengurusan PT sesuai dengan maksud dan tujuan PT anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan PT serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, maka direktur tidak dapat dipersalahkan atas kerugian PT.

5. Direktur Keuangan

- a. Direktur keuangan dapat membentuk organ setingkat di bawahnya yang jumlahnya di tetapkan dengan persetujuan Dewan Direksi.
- b. Mengawasi Operasional mengenai keuangan perusahaan.
- c. Melakukan pengecekan lapangan mengenai bagian keuangan
- d. Meminta pertanggungjawaban dari tiap-tiap bagian yang ada dibawahnya
- e. Mempertanggungjawabkan kegiatan yang ada mengenai bagian keuangan
- f. Menetapkan prosedur pelaksanaan secara rinci tentang keuangan
- g. Menetapkan standar pekerjaan lapangan untuk menjamin tidak adanya kebocoran dalam bagian keuangan.

6. Direktur Personalia

- a. Mengembangkan system perencanaan personalia dan pengendalian kebijakan pegawai
- b. Melaksanakan Kebutuhan administrasi dan kepagawaian.
- c. Membina pengembangan staff administrasi

7. Manager

Tugas seorang manager adalah bagaimana mengintegrasikan berbagai macam variabel (karakteristik, budaya, pendidikan dan lain sebagainya) kedalam suatu tujuan organisasi yang sama dengan cara melakukan mekanisme penyesuaian. Adapun mekanisme yang diperlukan untuk menyatukan variabel diatas adalah sebagai berikut:

- a. Pengarahan (direction) yang mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi, dan lain-lain.
 - b. Rancangan organisasi dan pekerjaan.
 - c. Seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan.
 - d. Sistem komunikasi dan pengendalian.
 - e. Sistem reward.
8. manager Personalia
- a. Pengorganisasian, perencanaan program & pengendalian Unit Personalia
 - b. Flow Process Administrasi seluruh kegiatan Personalia
 - c. Proses & Prosedur Rekrutmen : searching, interview, test and selection.
 - d. Remuneration Management : Struktur dan Skala Gaji, Basic Salary, Allowance, Incentive & Overtime.
 - e. System Penilaian Kinerja Karyawan
 - f. Seluruh Perizinan Ketenaga Kerjaan
 - g. Promosi, Mutasi & Demosi serta PHK
 - h. Handling karyawan Tetap, Kontrak & Harian serta PKL
 - i. perjalanan Dinas dalam/luar negeri serta fasilitasnya
 - j. Training & Evaluasi
 - k. Medical, Hospital, Asuransi & Dana Pensiun karyawan Benefit & Fasilitas Lainnya
9. Manager Pemasaran
- a. Menetapkan prosedur operasional Informasi yang lebih efisien
 - b. Melaporkan hasil kerja kepada direktur secara berkala.

- c. Bertanggungjawab penuh tentang fungsi dan tugas sebagai kepala bagian pemasaran secara berkala kepada direktur.

10. Manager Pabrik

- a. Berkaitan Kepada Direktur :
- b. Bertanggung jawab kepada direktur perusahaan langsung.
- c. Melakukan konsultasi berkala supaya tercapai keselarasan pelaksanaan tugas.
- d. Berkaitan Dengan Produksi :

11. ADM & Gudang

Bagian ini akan mengecek semua administrasi dan transaksi berhubungan dengan jalannya perusahaan. Bagian ini terdiri dari CMT, Accounting, dan Kasir.

- a. CMT bertugas untuk mengurus hal hal berkaitan dengan pihak Outsourcing.
- b. Accounting bertugas untuk melakukan membukukan transaksi yang terjadi.
- c. Kasir bertugas untuk membuat laporan penerimaan dan pengeluaran uang harian.

12. Divisi regional

- a. Mengelola asset untuk menjalankan bisnis secara benar sesuai arah perusahaan.
- b. Menyepakati target kinerja dengan direksi.

- c. Beroperasi sebagai badan usaha yang member keuntungan kepada pemilik modal.
 - d. Menjalankan kebijakan dan prosedur baku yang di tetapkan oleh Kantor Pusat.
 - e. Menciptakan dan Meningkatkan nilai tambah perusahaan bagi pemilik modal, calon penanam modal dan pemangku kepentingan.
- Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala unit sepanjang tidak bertentangan dengan asas pengawasan intern.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kuantitatif Responden

a. Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (Analisis motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam berkat), penelitian menggunakan tabel deskriptif yang tersaji pada tabel 5.1 di bawah ini

Hasil Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi	30	41	60	1501	50.03	4.664	21.757
Peningkatan	30	45	60	1511	50.37	4.422	19.551
Produktivitas	30	28	35	893	29.77	2.373	5.633
Valid N (listwise)	30						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Dari tabel tersebut, berdasarkan jawaban dari 30 responden maka hasil pengukuran variabel pelayanan pegawai mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 1501 dengan jawaban terendah 41 dan jawaban tertinggi 60, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (mean) 50.03 dengan standar deviasi 4.664.

Hasil pengukuran variabel keyakinan nasabah pada tabel terlihat, dari 30 responden diperoleh total jawaban seluruhnya 1511 dengan jawaban terendah 45 dan jawaban tertinggi 60, sehingga diperoleh skor jawaban responden mempunyai rata-rata 50.37 dengan standar deviasi 4.422.

Hasil pengukuran variabel keputusan kerja karyawan pada tabel terlihat, dari 30 responden diperoleh total jawaban seluruhnya 893 dengan jawaban

terendah 28 dan jawaban tertinggi 35, sehingga diperoleh skor jawaban responden mempunyai rata-rata 29.77 dengan standar deviasi 5.633.

1. Hasil Uji Kualitas Data

Ada dua prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas, yaitu:

- a. Uji reliabilitas dengan melihat koefisien (Cronbach) Alpha. “Nilai reliabilitas dilihat dari cronbachalpa masing-masing instrumen penelitian yaitu harus lebih besar dari pada 0,6” (Sekaran, 2000:39).
- b. Uji validitas dilakukan dengan melihat “korelasi antara skor butir dengan skor faktor hams berkorelasi positif, kemudian membandingkan r tabel dengan r hitung dari tiap butir pertanyaan pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(n-k)$ ” (Santoso, 2000:41). Secara rinci hasil uji reliabilitas dan validitas disajikan pada lampiran 4 dan 5.

Dari hasil output *reliability* variabel pada lampiran tersebut, menunjukkan bahwa variabel memberikan motivasi pada karyawan adalah reliabel dengan *cronbachalpa* 0,908, yang berarti bahwa $0,908 > 0,60$. Berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner sudah memiliki reliabilitas yang tinggi.

Hasil tersebut juga menunjukkan data singkat dari delapan belas pertanyaan yang mencakup mean dan standar deviasi dari masing-masing butir, yang dilanjutkan dengan mean dan standar deviasi untuk keenam butir tersebut, yaitu 50.03 dan 21.757.

B. Deskripsi variabel penelitian

Validitas Instrumen Pertanyaan Pemberian motivasi

Item	<i>Corrected item total correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0.786	0,367	Valid
Pertanyaan 2	0.581	0,367	Valid
Pertanyaan 3	0.868	0,367	Valid
Pertanyaan 4	0.563	0,367	Valid
Pertanyaan 5	0.758	0,367	Valid
Pertanyaan 6	0.687	0,367	Valid
Pertanyaan 7	0.737	0,367	Valid
Pertanyaan 8	0.550	0,367	Valid
Pertanyaan 9	0.482	0,367	Valid
Pertanyaan 10	0.678	0,367	Valid
Pertanyaan 11	0.814	0,367	Valid
Pertanyaan 12	0.441	0,367	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Kolom *Corrected Item Total Correlation* merupakan korelasi antara skor item dengan total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk menguji validitas, butir pernyataan tersebut harus dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan. Pada signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 27$, jumlah (kasus - k), r_{tabel} sebesar 0,367. Berdasarkan gambar pada tabel 5.2 terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 5.3
Validitas Instrumen Pertanyaan peningkatan

Item	<i>Corrected item total correation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0.650	0,367	Valid
Pertanyaan 2	0.588	0,367	Valid
Pertanyaan 3	0.676	0,367	Valid
Pertanyaan 4	0.508	0,367	Valid
Pertanyaan 5	0.694	0,367	Valid
Pertanyaan 6	0.554	0,367	Valid
Pertanyaan 7	0.524	0,367	Valid
Pertanyaan 8	0.534	0,367	Valid
Pertanyaan 9	0.462	0,367	Valid
Pertanyaan 10	0.653	0,367	Valid
Pertanyaan 11	0.788	0,367	Valid
Pertanyaan 12	0.459	0,367	Valid

Sumber :Hasil PengolahanData Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

output realibility menunjukkan hasil dari proses validitas untuk variabel Pelayanan. Berdasarkan gambar pada tabel 5.3 terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena terhitung $> r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil output *reliability* variabel memberikan motivaasi pada karyawan pada koperi simpan pinjam berkat dapat diketahui bahwa variabel tersebut reliabel dengan *cronbach alpha* adalah 0,879 yang berarti $0,879 > 0,60$. Berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner sudah memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil tersebut juga menunjukkan data singkat

dari kesembilan butir pertanyaan yang mencakup mean dan standar deviasi untuk kesembilan butir tersebut, yaitu 50.37 dan 4.422.

Validitas Instrumen Pertanyaan produktivitas kerja karyawan

Item	<i>Corrected item total correation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0.411	0,367	Valid
Pertanyaan 2	0.761	0,367	Valid
Pertanyaan 3	0.466	0,367	Valid
Pertanyaan 4	0.819	0,367	Valid
Pertanyaan 5	0.593	0,367	Valid
Pertanyaan 6	0.819	0,367	Valid
Pertanyaan 7	0.839	0,367	Valid

Sumber :Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Selanjutnya, output realibility menunjukkan hasil dari proses validitas untuk variabel Pemberian motivasi pada karyawan. Berdasarkan gambar pada tabel 5.3 terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena terhitung $> r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.

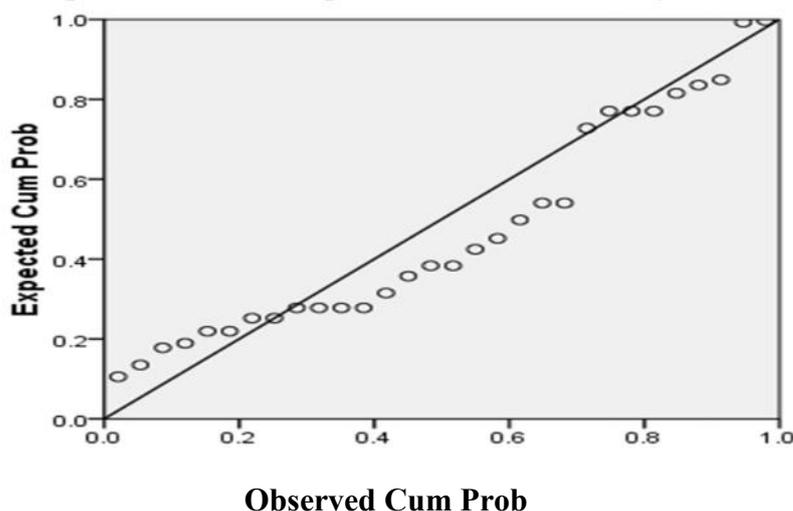
Berdasarkan hasil output *reliability* variabel keyakinan karyawan dapat diketahui bahwa variabel tersebut reliabel dengan *cronbach alpha* adalah 0,868 yang berarti $0,868 > 0,60$. Berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner sudah memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil tersebut juga menunjukkan data singkat dari kesembilan butir pertanyaan yang mencakup mean dan standar deviasi untuk kesembilan butir tersebut, yaitu 29.77 dan 2.373.

1. Motivasi.

motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang

Pada penelitian ini hasil pengolahan data menampilkan grafik normal, plot yang ada menunjukkan titik menyebar sekitar garis diagonal,serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, demikian juga dengan grafik histogram memberikan pola distribusi normal.Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksikan kinerja manajerial berdasarkan masukan variabel independennya yaitu partisipasi anggaran dan atas dasar motivasi pada karyawan

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: pemberian motivasi karyawan**

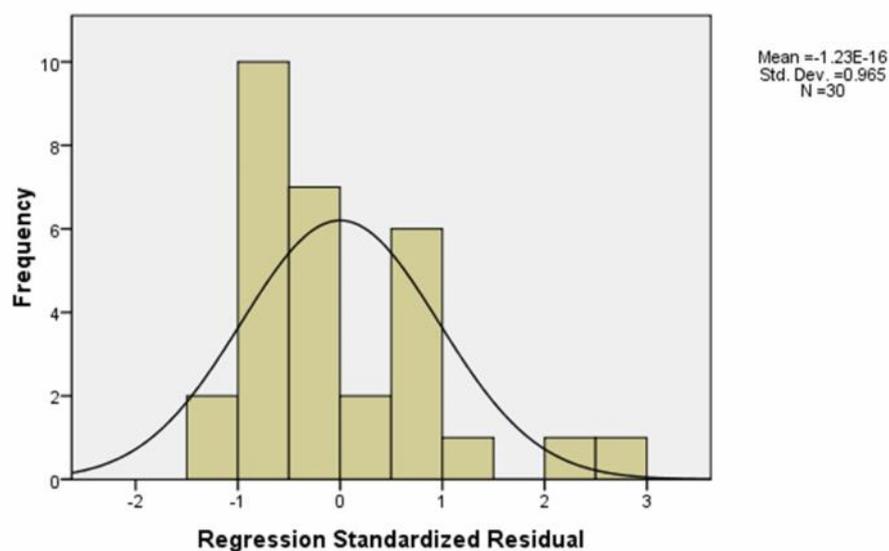


Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Gambar 5.1 : Normal P-Plot

Histogram

Dependent Variable: peningkatan karyawan



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Gambar 5.2 : Histogram

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SREISD dan ZPRED dimana dasar analisisnya adalah :

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan.

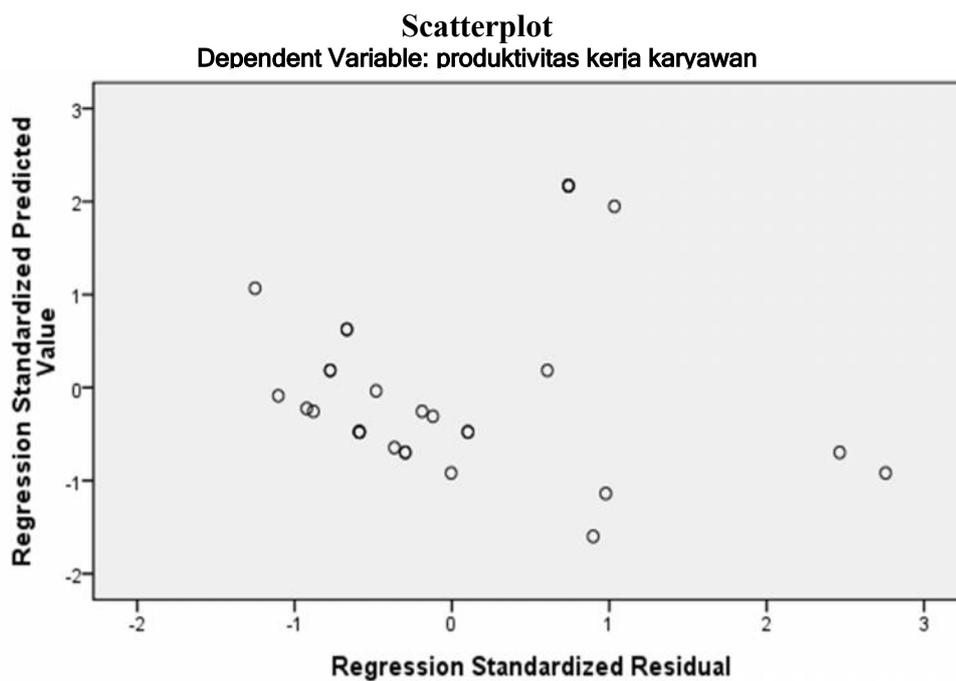
Siklus produktivitas merupakan salah satu konsep produktivitas yang membahas upaya peningkatan produktivitas terus-menerus. Ada empat tahap sebagai satu siklus yang saling terhubung dan tidak terputus:

1. Pengukuran
2. Evaluasi
3. Perencanaan
4. Peningkatan

Produktivitas yang diperhitungkan hanya produk bagus yang dihasilkan saja, jika suatu work center banyak mengeluarkan barang cacat dapat dikatakan work center tersebut tidak produktif. Keempat kegiatan tersebut sudah menjadi dasar industri dalam melakukan peningkatan produktivitas. Siklus produktivitas digunakan sebagai dasar perbaikan masalah produksi terutama pada skala industri. Beberapa permasalahan yang menyebabkan penurunan produktivitas perusahaan adalah:

1. Tidak ada evaluasi produktivitas
2. Keterlambatan pengambilan keputusan oleh manajemen
3. Motivasi rendah dalam pekerjaan.
4. Perusahaan tidak mampu berkompetisi dan beradaptasi pada kemajuan teknologi dan informasi.

Upaya peningkatan produktivitas membutuhkan beberapa indikator sebagai evaluasi. Salah satu diantaranya adalah metode *Overall Equipment Effectiveness*. Sementara identifikasi permasalahan dapat dilakukan dengan pendekatan *lean production*



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Gambar 5.3 : Scatterplot

Dari grafik Scatterplot penelitian ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (lampiran 4), sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Keyakinan berdasarkan masukan variabel independennya (partisipasi anggaran).

C. Analisis Data

Tabel 5.5
Variables Entered/Removed^P

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI PENINGKATAN		. Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.5 *variables Entered Removed* menunjukkan analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel independen yaitu partisipasi anggaran.
- b. Tidak ada variabel dependen yang dikeluarkan (*removed*).
- c. Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode *enter*.

Tabel 5.6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.808 ^a	.653	.627	1.449	.653	25.407	2	27	.000

- a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN MOTIVASI
- b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 12.00, 2007 (data diolah)

Dari tabel model summary di atas dapat kita lihat hasil analisa regresi secara keseluruhan menunjukkan R sebesar 0,808 yang berarti bahwa hubungan antara motivasi karyawan dengan produktivitas karyawan mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 80,8%. Dikatakan kuat, karena angka tersebut di atas 0,5

atau di atas 50%. Sedangkan nilai R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,653. Yang berarti bahwa variabel independen (Pemberian motivasi terhadap karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel dependent (produktivitas kerja karyawan) sebesar 65,3%, dan selebihnya 34,7% (100% - 65,3%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini

Tabel 5.7
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106.681	2	53.340	25.407	.000 ^a
Residual	56.686	27	2.099		
Total	163.367	29			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, TERHADAP

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 25,407 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena profitabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memberikan motivasi atas karyawan . Atau bisa dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan bisa lebih meningkat.

Tabel 5.8
Coefficients³

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.553	3.089		2.768	.000
Motivasi	.261	.222	.514	1.176	.004
Produktivitas	.161	.235	.301	.688	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada 4.15 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Pemberian motivasi + terhadap peningkatan} = 8,553 + 0,261 + 0,1611$$

(produktivitas kerja karyawan)

Konstanta sebesar 8,553 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi, maka produktivitas adalah sebesar 8.975.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada data diatas diperoleh hasil uji koptensi yang diperlukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen. Pada kolom signifikan, konstanta dan variabel independen (analisis motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan) mempunyai angka signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa model regresi sudah layak untuk memprediksi analisis motivasi terhadap peningkatang

produktivitas kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam berkat kel. Karunrung kec. Rappocini makassar

Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis, yang berarti atas adanya motivasi peningkatan kerja karyawan makin meningkat. Dari hasil penelitian juga didapat bahwa pada kantor koperasi simpan pinjam cabang bulu kumbuh, motivasi dan produktivitas berpengaruh positif terhadap peningkatan hasil kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula peningkatan kerja karyawan.

D. Pembahasan

Berdasarkan uji realibilitas jawaban dari 30 responden maka hasil pengukuran variable motivasi karyawan mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 1501 dengan jawaban terendah 41 dan jawaban tertinggi 60, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (mean) 50.03 dengan standar deviasi 4.664. variabel produktivitas kerja karyawan mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 1511 dengan jawaban terendah 45 dan jawaban tertinggi 60, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (mean) 50.37 dengan standar deviasi 4.422. Sedangkan hasil pengukuran variabel dependent produktivitas kerja karyawan dari 30 responden diperoleh total jawaban seluruhnya 893 dengan jawaban terendah 28 dan jawaban tertinggi 35, sehingga diperoleh skor jawaban responden mempunyai rata-rata 29.77 dengan standar deviasi 2.373.

Dari hasil output *reliability* variabel pemberian motivasi *budgetary slack* menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan adalah reliabel dengan *cronbach alpa* 0,908, yang berarti bahwa $0,908 > 0,60$. Berdasarkan hasil ini juga

dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner sudah memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil tersebut juga menunjukkan data singkat dari dua belas butir pertanyaan yang mencakup mean dan standar deviasi dari masing-masing butir, yang dilanjutkan dengan mean dan standar deviasi untuk keenam butir tersebut, yaitu 4.664 dan 4.664. Variabel pemberian motivasi dengan karyawan *budgetary slack* menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan adalah reliabel dengan *cronbach alpha* 0,879, yang berarti bahwa $0,879 > 0,60$. Berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner sudah memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil tersebut juga menunjukkan data singkat dari dua belas butir pertanyaan yang mencakup mean dan standar deviasi dari masing-masing butir, yang dilanjutkan dengan mean dan standar deviasi untuk keenam butir tersebut, yaitu 4.422 dan 19.551. Sedangkan output *reliability* variabel motivasi yang diberikan terhadap karyawan dapat diketahui bahwa variabel tersebut reliabel dengan *cronbach alpha* adalah 0,868 yang berarti $0,868 > 0,60$. Berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner sudah memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil tersebut juga menunjukkan data singkat dari ketujuh butir pertanyaan yang mencakup mean dan standar deviasi untuk kesembilan butir tersebut, yaitu 29.77 dan 2.373.

Pada pengujian hipotesis didapatkan hasil analisa regresi secara keseluruhan menunjukkan R sebesar 0,808 yang berarti bahwa hubungan antara motivasi terhadap dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 80,8%. Dikatakan kuat, karena angka tersebut di atas 0,5 atau di atas 50%. Sedangkan nilai R Square atau nilai koefisien determinasi

sebesar 0,653. Yang berarti bahwa variabel dependen (pemberian motivasi) mampu dijelaskan oleh variabel independent (terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan) sebesar 65,3%, dan selebihnya 34,7% (100% - 65,3%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 25,407 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena profitabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi keputusan nasabah menabung. Atau bisa dikatakan bahwa pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan makin ada peningkatan di kantor koperasi simpan pinjam

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi, diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen. Pada kolom signifikan, konstanta dan variabel independen analisis pemberian motivasi mempunyai angka signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi sudah layak untuk memprediksi atas pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada kantor koperasi simpan pinjam kel. Karunrung kec. Rappocini makassar.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pemberian motivasi yang diterapkan oleh kantor koperasi simpan pinjam berkat berupa :

Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung merupakan motivasi yang berupa materi maupun non materi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhannya serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti peningkatan kerja karyawan.

2. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel pemberian motivasi yang dijadikan sebagai variabel penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah bonus ini terlihat dari t-hitung lebih besar dari t-tabel (5,992) yang lebih besar 3,182 sehingga bonus berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

B. Saran

1. Dalam hal pemberian motivasi pada karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan diharapkan pihak perusahaan dapat lebih transparan mengenai alokasi dana yang diterapkan pada koperasi simpan pinjam berkat Kel. Karunrung Kec. Rappocini Makassar
2. Berdasarkan hasil perhitungan melalui uji parsial (uji - t) diperoleh bahwa faktor yang dominan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah bonus

dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. berdasarkan simpulan diatas, sehingga saya menyarankan agar bonus pada koperasi simpan pinjam berkat Kel. Karunrung Kec. Rappocini makssar agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djafar, Syamsuddin, EK, 2001, *Statistik I & II*, penerbit Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Heidjrachaman dan Suad Husnan, 1998, *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, penerbit BPFE Yogyakarta
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2002, *MSDM*, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta, 2004, *Dasar-Dasar Perbankan*, Cetakan ketiga, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2002, *Manajemen Perbankan*, PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta,
- Manulang,M, 2002, *Manajemen Personalialia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Handari, 2001, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. S, 1998, *Manajemen Personalialia*, edisi 1, Ghalai, Indonesia, Jakarta.
- Ravianto.J, 1998, *Poduktivitas dan Pengukurannya*, Seri Produktivitas VIII, PT.Binama Teknika, Jakarta.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto.2012 *Manajemen TenagaKerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

RIWAYAT HIDUP



Ading. Dilahirkan di Desa puttada kecamatan sendana Kabupaten majene pada tanggal 07, oktober 1993 dari pasangan tahir dan ibunda Darmi.

Penulis masuk sekolah dasar pada tahun 2001, di SD Negeri 18 Puttada, melanjutkan sekolah di SMP Negeri 1 Sendana tahun 2006, dan lanjut di sma negeri 1 sendana, pada tahun 2009 dan tamat pada tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan pada program Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar dan selesai pada tahun 2018.