

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR DINAS PU KABUPATEN  
ENREKANG**

**SKRIPSI**

Oleh  
**RESKIANI**  
NIM 105720470114



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

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tuaku, Ibu, Bapak dan Kedua Adikku yang telah mendo'akan, memberikan kasih dan sayang,serta memberikan semangat dalam segala hal untuk kebaikanku. Siapa dan apakah saya tanpa kalian.Terima kasih banyak.

## **MOTTO**

“Barang siapa yang keluar untuk menuntut Ilmu, maka ia seperti berperang di jalan Allah hingga ia pulang nantinya”.

(H.R.Tirmidzi)

“Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya atau menggunakannya untuk memotong, makaia yang akan memotongmu (menggilasmu).”

(H.R. Muslim)

“Belajar itu bagaikan mendayung ke Hulu.Jika kita tidak maju kita akan terhanyut ke bawah.”

(RESKIANI)



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang"  
Nama Mahasiswa : Reskiani  
No Stambuk/NIM : 105720470114  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 30 Agustus 2018..

Makassar, September 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Dr. Andi Mappatempo, SE, MM  
NIDN: 0902025701

Pembimbing II,

Nurlina, SE., MM  
NIDN: 0930088503

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Hasulung, SE, MM  
NBM: 903078

Ketua,

Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Reskiani, Nim : 105720470114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201201/091004/2018 M, Tanggal 18 Dzulhijjah 1439 H/30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM

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

3. Dr. Andi Mappatompo Badawi, SE., MM

4. Abd. Salam, SE., M.Si.,Ak.,CA

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM

NEM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reskiani

Stambuk : 105720470114

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 30 Agustus 2018

Makassar, 30 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismus Makassar



Ketua,  
Jurusan Manajemen

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM: 1085576

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shawat dan salam tidak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemerintah umum (PU) Kabupaten Enrekang.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak Sabar dan Ibu Rawasia yang senantiasa memberikan harapan, semangat, kasih sayang, dan do'atulus yang tanpa pamrih dan saudara – saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, S.E., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Muh. Nur Rasyid, S.E., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Andi Mappatempo, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh rasa tanggung jawab mengarahkan dan mendampingi.
5. IbuNurlina, S.E., MM selaku Pembimbing II dengan begitu sabar mengarahkan dan mendampingi.
6. Bapak / Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dalam menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimakasih untuk teruntuk kerabat yang tidak bias saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihakut amanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah – mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater KampusBiru Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

***AamiinYaRobbalAlaamiin.***

Makassar, September 2018

Penulis  
**RESKIANI**

## ABSTRAK

**RESKIANI, 2018. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemerintah Umum (PU) Kabupaten Enrekang**, Skripsi Fakultas Ekonomidan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Andi Mappatempo dan Pembimbing II Nurlina.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam menganalisa pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemerintah Umum maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai diperoleh hasil analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan  $Y = 35,032 + 0,283X$ , dimana nilai 35,032 adalah nilai konstanta, sedangkan nilai 0,283 merupakan nilai b dari variabel motivasi yang berarti peningkatan suatu motivasi yang diberikan kepada pegawai akan memberikan nilai yang positif kepada produktivitas kerja pegawai sebesar 0,598, berdasarkan hasil analisis pada uji, dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,332 > t_{tabel} 3,191$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan tingkat signifikan 0,001.

**Kata kunci: Motivasi Kerja dan Produktifitas.**

## **ABSTRAC**

*Reskiani, 2018. The influence of motivation on employee work productivity at the Enrekang districh government office the thesis of the faculty of economis and business, the defartement of University Muhammadiyah Makassar, suvervisor by I Andi Mappatempo and suvervisor II Nurlina.*

*This study aims to determine how much iflunce the work motivation to work productivity. This type of research. Even thought the analytical method used in this study is simple regression analysis.*

*Based on the results of research conduted in analyzing the influence of motivation on government service office, it can be conluded as follows :the influence of motivation on employee work productivity analysis which shows  $Y=35,032+0,283X$ , where the value of motivation variable which means an increase in a motivation given to employee will provide a positive value to employee work productivity of  $0,598 > t$  table 3.191. this shows that work motivation has a positive an significant effect on the work productivity of employee with a significant level oy 0,001.*

*Keywords : Motivation and Productivity*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRAC</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>4</b>
A. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	4
B. Pengertian Motivasi Kerja.....	5
C. Indikator Motivasi Kerja .....	6
D. Tujuan Motivasi Kerja.....	7
E. Jenis-jenis Motivasi Kerja .....	8
F. Teori-teori tentang motivasi Kerja.....	9

G. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	10
H. Produktifitas Kerja Pegawai.....	11
I. Indikator Produktivitas Kerja Pegawai .....	12
J. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegwai .....	14
K. Tinjauan Emperis .....	14
L. Kerangka Fikir .....	16
M. Hipotesis .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
A. Jenis Penelitian .....	18
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	18
C. Populasi dan Sampel .....	19
D. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	19
E. Teknik Pengumpulan Data .....	22
F. Jenis Dan Sumber Data .....	24
G. Teknik Analisis .....	24
<b>BAB IV Gambaran Umum Penelitian.....</b>	<b>27</b>
A. Frofil Dinas PU .....	27
B. Visi dan Misi Perusahaan kantor Dinas PU Kab. Enrekang .....	28
C. Struktur Organisasidan job Deskripton .....	30
<b>BAB V Hasil Penelitian dan pembahasan .....</b>	<b>35</b>
A. Hasil Penelitian .....	35
B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	41
C. Pengukuran Instrumen / Kuesioner Penelitian.....	43
D. Pembahasan .....	48

<b>BAB VI Kesimpulandan SARAN .....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>54</b>

## DAFTAR TABEL

### Tabel Uraian Halaman

Tabel 5.1 Karakteristik Jenis Kelamin .....	36
Table 5.2 Karakteristik Tingkat Umur .....	37
Table 5.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja .....	38
Table 5.4 Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir .....	39
Table 5.5 Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X) .....	41
Table 5.6 Tanggapan Responden Variabel Produktivitas (Y) .....	42
Table 5.7 Uji Validitas .....	44
Tabel 5.8 Uji Reliabilitas X .....	45
Tabel 5.9 Uji Reliabilitas Y .....	46
Tabel 5.10 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....	47

## DAFTAR GAMBAR

### GambarUraianHalaman

Gambar 2.1 Kerangka Fikir .....	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran Uraian Halaman

Lampiran 1 Koesioner.....	54
Lampiran 2 Data Mentah Koesioner Yang Belum Diolah .....	57
Lampiran 3 Hasil SPSS 16 Data Koesioner Yang Sudah Diolah.....	62

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengelola Sumber daya harus dilakukan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber secara akurat terutama penetapan dan daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa di dukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, Efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap Waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan

tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang yang perlu diperhatikan dalam melakukan penelitian yaitu rendahnya produktivitas kerja karyawan, dan menurunnya kinerja karyawan maka masalah ini harus segera ditanggulangi yaitu dengan cara memberikan Motivasi yaitu memberikan Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial maka masalah ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik meneliti dengan judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut sebelumnya, maka masalah pokok yang diajukan sebagai berikut : "Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk-bentuk motivasi yang diterapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan untuk mengetahui peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.

## **D. Manfaat Penelitian**

- 1 Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal memotivasi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.
- 2 Sebagai bahan informasi kepada pihak-pihak yang ingin mengadakan tagihan empiris dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur yaitu: Manusia, uang, metode, materi, organisasi, dan pasar. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bilangan ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. Manajemen yang mengatur suatu unsur manusia ini ada yang menyebutnya sebagai Kepegawaian atau manajemen personalia.

Menurut Hasibuan (2012:23), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2013:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : “ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Miner dan Hasibuan (2013:11), adalah personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, penerapan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, program-program yang berhubungan dengan individu Karyawan dalam organisasi”.

Salah satunya, mengatakan, sumber-sumber keunggulan kompetitif yang perlu diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia (Bangun,2012:4),

Sementara itu Dessler (2013 :2) mengatakan, Manajemen sumber dayamanusia 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 dayamanusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagiperusahaantampa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **B. Pengertian Motivasi Kerja**

Pengertian motivasi sebenarnya bukanlah merupakan suatu hal yang baru, karena jika seseorang melaksanakan suatu kegiatan sebenarnya sudah muncul suatu motivasi dalam dirinya meskipun keberadaan motivasi itu kurang atau jarang disadari,tapi pada dasarnya motivasi merupakan sesuatu yang pokok,dan menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Adapun beberapa defenisi motivasi dari beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Wibowo (2014:323),motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan,

mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Sardiman (2014:73) mengatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”

Berdasarkan pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Dapat pula disimpulkan suatu kegiatan dilakukan oleh seseorang dengan dorongan diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang dinamakan motivasi.

### **C. Indikator Motivasi Kerja**

Ada 5 macam motivasi yang dikemukakan oleh Maslow

#### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti, makan minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.

## 3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuha sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang telah erat dengan orang lain.

## 4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan menunjukkan kemampuan, keahlian potensi yang dimiliki seseorang. Malahan karena orang mengaktualisasikan diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat.

### **D. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:146), yaitu :

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

#### **E. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini di jelaskan Hasibuan (2014:150) sebagai berikut,

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

## F. Teori-Teori tentang Motivasi Kerja

Menurut Danang (2012:192) teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses.

### 1. Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang, teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

### 2. Teori kebutuhan

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi di atas.

Kebutuhan manusia menurut Maslow dan Danang (2012:194) adalah sebagai berikut:

#### a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, oksigen, tidur dan sebagainya.

#### b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja jaminan akan berlangsung pekerja, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja

c. Kebutuhan sosial

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

### **G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Harbani (2010:152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Faktor eksternal

1. Kepemimpinan
2. Lingkungan kerja yang menyenangkan
3. Kompensasi yang memadai
4. Adanya penghargaan akan prestasi
5. Status dan tanggung jawab

b. Faktor internal

1. Kematangan pribadi
2. Tingkat pendidikan
3. Keinginan dan harapan pribadi
4. Kebutuhan terpenuhi
5. Kelemahan dan keborosan

## 6. Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat sebelumnya bahwa yang mempengaruhi kerja yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

## H. Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas Kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari duadimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitanya dengan karakteristik-karakteristikkepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dalam 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.

Sedangkan pengertian produktivitas memenuhi beberapa para ahli, seperti menurut Departemen Tenaga Kerja RI (Ardana, 2012:269) suatu institusi resmi milik pemerintah yang berkompeten terhadap persoalan ketenaga kerjaan memberikan pengertian tentang produktivitas itu dari berbagai sudut, sebagai berikut:

1. Dari sudut filosofis. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
2. Dari sudut teknis, Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dan keseluruhan sumber daya yang dipengaruhi (*input*).
3. Dari sudut ukuran tingkat efisiensi dan efektifitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktifitas dikatakan sebagai perbandingan efektifitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*).

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu ( Danang,2012:41

Pengertian-pengertian tersebut, secara umum produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan daya atau produksi yang dipergunakan.

Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran tenaga kerja per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

## **I. Indikator Produktivitas Kerja Pegawai**

Indikator Produktivitas Menurut Sutrisno (2016:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di

perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaiannya tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginannya karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

## **J. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, produksi, manajemen, dan prestasi seperti yang dikatakan Ravianto dan Sutrisno (2016:102).

Menurut Simanjuntak dan Sutrisno (2016:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan Latihan Kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

## **K. Tinjauan Emperis**

Candradewi tahun 2011 dengan judul “Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja”. Menggunakan variabel penelitian antara

variabel bebas (stress kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari penelitian ini adalah “stress kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas. Artinya, ketika seseorang semakin stress maka hal tersebut akan menyebabkan produktivitasnya menurun. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress kerja maka produktivitas kerjanya akan tinggi”. Candradewi (2011:52)

Putri(2010) yang berjudul “motivasi kerja karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo”.Menggunakan variabel penelitian antara lain tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan, kesejahteraan sosial dan motivasi kerja. Peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel dependen.Hasil dari penelitian ini adalah faktor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.

Kulsum (2008) dengan judul pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang. Menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel adalah motivasi kerja antara lain Kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktoalisasi diri dan variabel yaitu prestasi kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap perstasi kerja, artinya jika motivasi kerja meningkatkan maka prestasi kerja akan meningkat.

Natsir ( 2005) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla Alauddin Makassar. Hasil penelitianpengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat

signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari penelitian 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 dalam lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, alasannya karna untuk motivasi memiliki nilai paling besar, jika di bandingkan dengan nilai untuk produktivitas kerja karyawan.

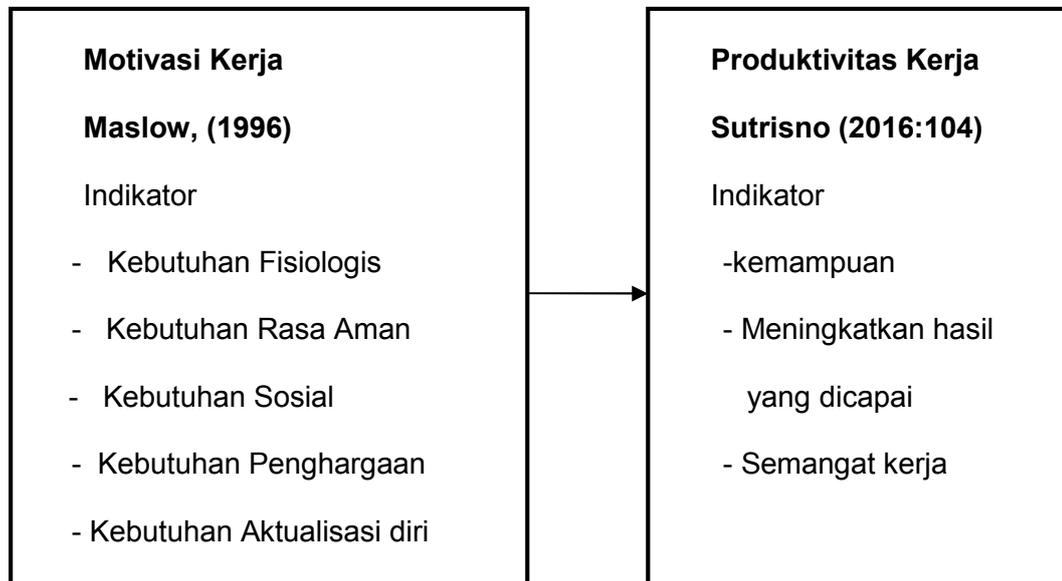
Reskar melakukan penelitian pada tahun 2001 dengan judul “Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri”. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas”. Reskar (2001 :56).

#### **L. Kerangka Fikir**

Diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan lebih utama banyak bersumber dari faktor yang ada dalam perusahaan itu sendiri selebihnya faktor diluar perusahaan yang mempengaruhi. Faktor pengaruh yang ada dalam perusahaan seperti : Motivasi, suasana kerja, upah dan kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Lebih jelasnya kerangka fikir dapat diuraikan dalam bentuk skema sebagai berikut :

### Bagan Alur Kerangka Fikir



**Gambar : 2.1**

### M. Hipotesis

Penulisan skripsi ini penulis mengajukan jawaban sementara yang sesuai dengan permasalahan tersebut sebagai berikut :

"motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas PU Kab.Enrekang ".

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini termasuk penelitian yang akan menguji atau tidaknya hubungan dan pengaruh antara variabel yang dikaji.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Teori jenis penelitian kuantitatif.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih Kantor Dinas PU Kab.Enrekang yang berlokasi di Kota Enrekang.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian selama kurang lebih dua bulan. Dengan rincian sebagai berikut:

- a. Bulan pertama : pengurusan surat izin penelitian dan pengambilan data
- b. Bulan kedua : analisis data.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Sugioyono (2012) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor dinas PU Kabupaten Enrekang sebanyak 85

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlahdan karakteristik yang memiliki oleh populasi (sugiyono, 2010:62). Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus), dimana seluruh populasi akan dipilih menjadi sampel penelitian, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:143).

### **D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

#### 1. Variabel Independen(X)

Motivasi adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi kerja.Motivasi Karyawan dapat dilihat dari persepsi karyawan.

Adapun indikatornya adalah :

##### a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti, makan minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan karena orang mengaktualisasikan diri ada kecenderungan potensinya

yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

## 2. Variabel Dependen (Y)

Kinerja adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen produktivitas kerja. Kinerja Karyawan pada dilihat dari persepsi dari Karyawan.

Adapun indikatornya adalah:

### a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

### b. Meningkatkan hasil dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan bagi masing-masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.

### c. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dari hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 3. Pengukuran variabel

Untuk mempermudah pengujian terhadap analisis yang digunakan, idealnya data yang digunakan dalam bentuk skala interval (*scaled value*). Pada penelitian ini, data yang tersedia dalam bentuk skala ordinal dengan menggunakan skala likert. Cara perhitungan skala likert sendiri adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5.
2. Jawaban setuju diberi bobot 4.
3. Jawaban cukup setuju/netral diberi bobot 3.
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2.
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1.

Prosedur diatas dengan menggunakan pedoman yang paling umum digunakan. Sugiyono (2016 :93) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

### **E. Teknik pengumpulan Data**

Mengumpulkan data penelitian ini maka digunakan metode sebagai berikut :

## 1. Penelitian lapangan

Studi lapangan adalah salah satu kegiatan pengungkapan fakta-fakta melalui observasi dan wawancara dalam proses memperoleh keterangan atau data dengan cara terjun langsung ke lapangan.

### a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung untuk melihat interaksi antara pimpinan dan karyawan.

### b. Kuosioner

Mengemukakan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan pendapat, harapan, persepsi, keinginan dan lain lain dari individu atau responden.

### c. Wawancara

Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan data atau menyebarkan daftar kepada responden

### d. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dan dokumen yang ada atau catatan yang tersimpan baik itu berupa catatan transkrip, buku, surat kabar dan sebagainya.

## 2. Penelitian kepustakaan

Memfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku yang ada kaitanya dengan judul.

## **F. Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis data Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk-bentuk angka dan berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

2. Sumber data

Untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari :

a. Data primer

Data yang diperoleh dari hasil observasi dengan memberikan atau membagikan kuosioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan.

b. Data Sekunder

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

## **G. Teknis Analisis**

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai pada Kantor Dinas PU. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil.

"Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. sebagai berikut :

#### 1. Uji validitas dan Realibitas

Uji validitas digunakan mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Menurut Arikunto (2010) (dalam Katarina Ice Trisnawati, 2014:7), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrument penelitiab sehingga bisa memenuhi persyaratan.

Uji realibitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenal apa yang diukur. Realibitas adalah alat untuk mengukur suatu penelitian dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Uji validitas dan realibitas ini dengan menggunakan koeffisien korelasi *Person Product Moment* yang diperoleh melalui analisa data dengan menggunakan SPSS version 16.0 *for windows*. Item-item dalam skala yang dimiliki validitas yang baik dan reliable akan digunakan untuk mengukur.

#### 2. Regresi Sederhana

sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel indevenden. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan di ikuti oleh variabel Y secara

tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional.

$$Y = a + bx$$

*Dimana :*

*Y = Produktivitas kinerja*

*X = Motivasi*

*a = Konstanta*

*b = Koefisien regresi*

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien parsial (r). koefisien parsial (r) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara setiap variabel bebas (X) dengan variabel (Y). untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara t hitung dan t tabel pada tingkat kebebasan 00,1.

Besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

$H_0 : r(Y,X) = 0$  (menunjukkan secara parsial tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y).

$H_a : r(Y,X) \neq 0$  (menunjukkan secara parsial adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y).

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

#### **A. Profil Dinas Pemerintah Umum (PU)**

Sejalan dengan era reformasi saat ini dan dengan berlakunya UU no. 22 tahun 1999 tentang otonomidaerah yang direvisi kembali dengan UU nomor 32 tahun 2005 serta UU tahun 1999, tentang pertimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, maka pemerintah daerah memiliki kewenangan yang lebih luas dalam menata daerahnya dengan mengoptmalkan seluruh potensi daerah yang dimiliki, termasuk didalamnya pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana yang berperan sangat penting dalam memajukan suatu wilayah kabupaten / kota.

Mencermati keadaan tersebut, Dinas Pekerjaan Kabupaten Enrekang sesuai rencana stratejik yang disusun, dituntut untuk lebih kreatif dalam merencana suatu infratraktur yang efisien, efektif terpadu dan saling sinerji antar berbagai system, termasuk perangkat pemerintah serta peran aktif masyarakat yang lebih nyata dan dampak yang luas dalam pengembangan dan peningkatan perekonomian masyarakat.

Beberapa program pembangunan yang dilaksanakan terbagi dalam 3 sektor yaitu sector perhubungan darat( jalan dan jembatan ), sector pemukiman dan perumahan dan sector pengairan. Sektor pemukiman dan perumahan programnya meliputi kegiatan penyehatan lingkungan pemukiman dan perumahan berupa pembangunan jalan lingkungan, sementara sector pengembangan sumber daya air (PSDA ) meliputi pekerjaan pembangunan saluran irigasi, rehabilitasi dan pemeliharaan saluran irigasi, bangunan intake

serta penyediaan air bersih perkotaan dan pedesaan, sementara sector untuk perhubungan darat meliputi program pemeliharaan rutin jalan, pemeliharaan periodic pengerasan jalan pengaspalanjalan.

Sejalan dengan adanya kebijakan otonomi daerah maka peranan sarana prasaran atranportsi, khususnya jaringan jalan kabupaten / local dengan mengembangkan wilayah pedesaan.

## **B. Visi Dan Misi Perusahaan Kantor Dinas PU Kab. Enrekang**

### **1. Visi**

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Enekang dan mempertimbangkan isu strategis yang ada, maka visi yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

**“ Terwujudnya Pelayanan Dan Penyediaan Infrastruktur Bidang Pekerjaan Umum Menuju Enrekang Maju, Aman Dan Sejahtera”**

Rumusan Visi ini mengacu pada Visi Kabupaten Enrekang sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor7 tahun 2014 (Renstra tahun 2014 - 2018). Didalam Visi tersebut terkandung keinginan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sebagai instansi teknis yang menangani pembangunan fisik di kabupaten Enrekang, untuk mewujudkan suatu infrastruktur yang berkualitas yang mampu menjadi faktor pendorong dan menarik (*pull and push factor*) dalam mendukung pembangunan dan pergerakan pereekonomian Kabupaten Enrekang dimasa mendatang, dengan mengembangkan dan memanfaatkan potensi lokal (*local economic development*) yang ada dalam mencapai kesejahteraan masyarakat Kabupaten Enrekang.

Untuk itu didalam perencanaan dan pembangunan suatu infrastruktur, maka prinsip efisien, efektif, ekonomis, optimal dengan asas pemberdayaan masyarakat melalui jalur penjaringan aspirasi masyarakat (*bottom up - top down*) senantiasa dikembangkan dan diterapkan dalam setiap kegiatan perencanaan pembangunan.

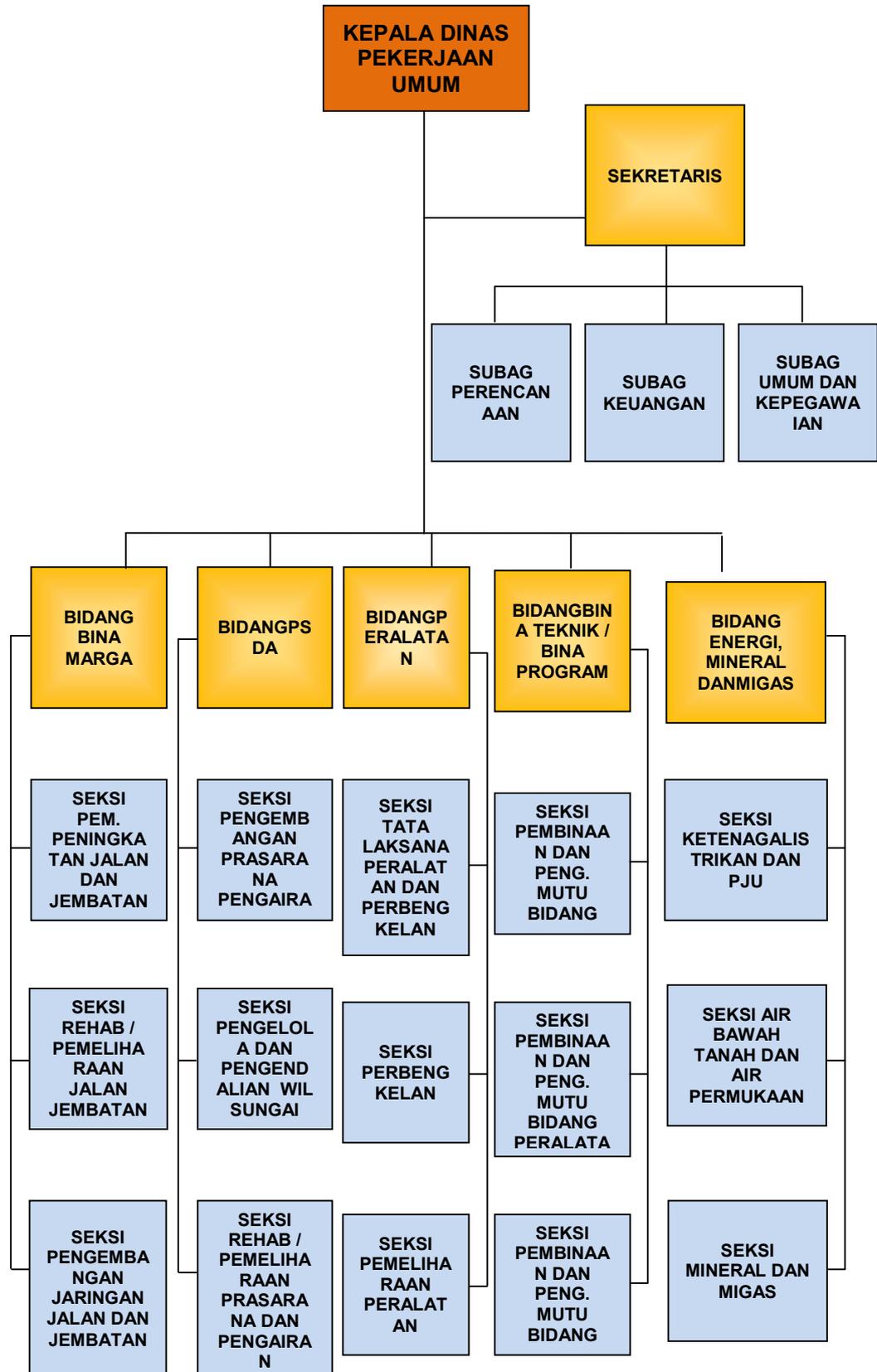
## **2. Misi**

Dalam mewujudkan pencapaian visi yang telah dirumuskan tersebut, maka implementasinya dijabarkan melalui Misi dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, yang selanjutnya akan dituangkan dalam rumusan program kegiatan nantinya. Sebagai arah tindak operasional organisasi, maka perumusan misi dilakukan dengan tetap mengacu dan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi organisasi .

Adapun misi yang diemban Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang ditetapkan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Infrastruktur Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik bidang pekerjaan umum.
- b. Menyelenggarakan Pembangunan Infrastruktur Sumber Daya Air Secara Optimal.
- c. Meningkatkan kinerja penataan, pemanfaatan dan pengendalian ruang yang berkualitas dan implementatif serta mewujudkan integrasi penataan ruang wilayah.
- d. Mendorong Sumber Daya Manusia/Aparatur yang kompeten, Akuntabel, Transparan dan Inovatif

### C. Struktur Organisasi dan Job Description



## 1. Pembagian Tugas

### a. Kepala Dinas Pekerjaan umum

Mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh tugas penyelenggaraan kewenangan daerah dalam bidang marga, dan pengembangan sumber daya air, peralatan dan perbengkelan, penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan energy, mineral dan migas serta pembinaan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum.

### b. Sekretaris

Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam pengaturan, pembinaan, pemberdayaan, dan pengawasan tugas-tugas pada semua bidang yang ada dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum, termasuk urusan umum dan ketetlaksanaan perencanaan, keuangan, umum dan urusan kepegawaian lingkup sekretaris.

#### 1) Subag perencanaan

Mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, pengumpulan dan penyiapan bahan sesuai kebutuhan perencanaan Dinas.

#### 2) Subag keuangan

Mempunyai tugas melaksanakan urusan piñata usaha administrasi

keuangan serta merumuskan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) Dinas, melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas- tugas diSub bagian serta membuat laporan secara berkala.

3) Subag Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, dokumentasi, perlengkapan dan urusan rumah tangga Dinas.

c. Bidang Bina Marga

Mempunyai tugas pembinaan pengendalian, pengembangan serta menyusun program kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan peningkatan serta pemeliharaan prasarana dan sarana jalan dan jembatan daerah guna meningkatkan dan mempertahankan layanan jaringan jalan dalam mendukung kelancaran arus transportasi barang/jasa, membuka sentra-sentra produksi dan kawasan potensial yang terisolasi serta meningkatkan aksesibilitas wilayah Kabupaten Enrekang.

1) Seksi Pembangunan Peningkatan Jalan dan Jembatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan di bidang Pembangunan, Peningkatan Jalan dan Jembatan

2) Seksi Rehap/Pemeliharaan Jalan Jembatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dibidang Rehabilitasi/Pemeliharaan jalan dan jembatan

3) Seksi Pembangunan Jaringan Jalan dan Jembatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan di bidang Pengembangan Jaringan Jalan dan Jembatan

d. Bidang PSDA

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir Kepala Kepala Seksi di lingkungan Bidang Pengembangan Sumber Daya Alam, serta

Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan teknik, konservasi dan Pengembangan Sumber Daya Alam.

1) Seksi Pengembangan Prasarana Pengairan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pengembangan Prasarana Pengairan

2) Seksi Pengeloladan Wilayah Sungai

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pengembangan Prasarana Pengairan

3) Seksi Rehap/ Pemeliharaan Prasarana dan Pengairan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang Rehabilitasi/Pemeliharaan Prasarana Pengairan

e. Bidang Peralatan

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir kepala-kepala seksi dilingkup bidang peralatan, serta menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan teknik, konservasi dan usaha peralatan

1) Seksi Tata Laksana Peralatan Dan Perbengkelan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang tatalaksana peralatan dan perbengkelan

2) Seksi Perbengkelan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang perbengkelan

3) Seksi Pemeliharaan Peralatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pemeliharaan peralatan

f. Bidang BinaTeknik/Bina Program

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinasi kepala seksi dilingkup Bidang Bina Teknik/Bina Program

1) Seksi Pembinaan Dan Pengawasan Mutu Bidang Bina Marga

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaan, pengawasan dan pengendalian mutu bidang bina marga

2) Seksi Pembinaan Dan Pengawasan Mutu Bidang Peralatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaan dan pengawasan mutu dibidang peralatan

3) Seksi Pembinaan Dan Pengawasssan Mutu Bidang PSDA

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaandan pengawasan mutu bidang PSDA

g. Bidang Energy, Mineral Dan Migas

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir kepala kepala seksi dilingkup bidang energy, mineral dan migas

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Untuk meningkatkan prestasi Pegawai dalam mencapai kepuasan yang tinggi, pimpinan kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang senantiasa memberikan motivasi baik bagi pegawai baru maupun pegawai lama. Pemberian motivasi pada pegawai pada dasarnya merupakan motivasi yang bersifat positif, dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang ada pada dasarnya tidak banyak menemukan kesulitan-kesulitan dalam memberikan pembinaan, karena para pegawai tersebut telah mempunyai tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka tujuan motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai adalah;

1. Untuk meningkatkan pengetahuan dan dorongan kerja kepada pegawai, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, produktivitas kerja yang meningkat dan mempunyai inisiatif dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis.
3. Membantu dalam pembentukan dan pengembangan karier.
4. Menciptakan pegawai yang professional dalam tugasnya.
5. Menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan.

Memberikan motivasi pada pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan kegiatan baik dalam organisasi maupun diluar

organisasi. Pada kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang pemberian motivasi pada pegawai yang terbentuk fisik dan non fisik.

Hasil penelitian di kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dari 100 pegawai dan yang menjadi sampel penelitian yaitu 85 % dari jumlah pegawai tersebut. Adapun hasil analisis deskripsi tanggapan responden dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil analisis deskripsi karakteristik identitas tanggapan responden diuraikan berdasarkan tingkat jenis kelamin, Umur, Jabatan, golongan, Lama bekerja dan pendidikan terakhir. Adapun uraian deskripsi data identitas sebagai berikut:

#### a. Karakteristik Jenis Kelamin

Adapun karakteristik jenis kelamin pegawai kantor Dinas Pemerintah Umum (PU) Kabupaten Enrekang dapat dilihat pada table 5.1 berikut :

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Jenis Kelamin**

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LK	56	65.9	65.9	65.9
	PR	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada tabel 5.1 diatas jumlah pegawai dalam penelitian ini lebih dominan Laki-laki dimana hal ini Laki-laki dengan frekuensi 56 yakni presentase sebesar 65,9 %, dan dan responden perempuan 29 dengan presentase 34,1 %.

#### b. Karakteristik Umur

Adapun karakteristik pegawai berdasarkan tingkat umur dalam penelitian ini pada Kantor Dinas Pemerintah Umum (PU) dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut :

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Jenis Kelamin**

#### UMUR RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29 TAHUN	5	5.9	5.9	5.9
	34 TAHUN	3	3.5	3.5	9.4
	35 TAHUN	16	18.8	18.8	28.2
	38 TAHUN	12	14.1	14.1	42.4
	40 TAHUN	19	22.4	22.4	64.7
	41 TAHUN	5	5.9	5.9	70.6
	42 TAHUN	6	7.1	7.1	77.6
	43 TAHUN	1	1.2	1.2	78.8
	44 TAHUN	3	3.5	3.5	82.4
	45 TAHUN	9	10.6	10.6	92.9
	47 TAHUN	3	3.5	3.5	96.5
	57 TAHUN	3	3.5	3.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Berdasarkan tabel 5.2 dimana karakteristik tingkat umur pegawai Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Tingkat umur 29 Tahun dengan Frekuensi 5 yakni dengan presentase sebesar 5,9 selanjutnya untuk tingkat umur antara 34 Tahun dengan frekuensi 3 yakni dengan presentase 3,5 selanjutnya tingkat umur antara 35 Tahun dengan frekuensi 16 yakni dengan presentase sebesar 18,8 %, tingkat umur 38 Tahun dengan frekuensi 12 dengan persentase 14.1%, tingkat umur 40 Tahun dengan frekuensi 19 dengan presentase 22,4 %, tingkat umur 41 tahun dengan frekuensi 5 yakni dengan presentase sebesar 5,9 % , tingkat umur 42 Tahun dengan frekuensi 6 yakni dengan presentase sebesar 7,1%, tingkat umur 43 Tahun dengan frekuensi 1 yakni dengan presentase sebesar 1,2%, tingkat umur 44 Tahun dengan frekuensi 3 yakni dengan presentase sebesar 3,5%, tingkat umur 45 Tahun dengan frekuensi 9 yakni dengan presentase sebesar 10,6%, tingkat umur 47 Tahun dengan frekuensi 3 yakni dengan presentase sebesar 3,5%, tingkat umur 57 Tahun dengan frekuensi 3 yakni dengan presentase sebesar 3,5%.

### **c. Karakteristik lama bekerja**

Adapun karakteristik pegawai berdasarkan tingkat lama bekerja dalam penelitian ini pada Kantor Dinas PU dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut :

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja**

MASA KERJA RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 TAHUN	12	14.1	14.1	14.1
	12 TAHUN	6	7.1	7.1	21.2
	13 TAHUN	12	14.1	14.1	35.3
	14 TAHUN	9	10.6	10.6	45.9
	16 TAHUN	14	16.5	16.5	62.4
	29 TAHUN	3	3.5	3.5	65.9
	5 TAHUN	4	4.7	4.7	70.6
	7 TAHUN	2	2.4	2.4	72.9
	8 TAHUN	17	20.0	20.0	92.9
	9 TAHUN	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2017

**d. Karakteristik Pendidikan Terakhir**

Adapun Karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dalam penelitian ini pada Kantor Dinas PU dapat dilihat pada table 5.4 berikut :

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.1	6	7.1	7.1	7.1
	S.I	3	3.5	3.5	10.6
	S1	73	85.9	85.9	96.5
	SMK	3	3.5	3.5	100.0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.1	6	7.1	7.1	7.1
	S.I	3	3.5	3.5	10.6
	S1	73	85.9	85.9	96.5
	SMK	3	3.5	3.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Kuesioner), diolah 2018

Berdasarkan tabel 5.4 karakteristik tingkat pendidikan dimana pegawai yang tingkat pendidikannya S.1 dengan frekuensi 6 yakni dengan dengan presentase sebesar 7.1 % selanjutnya untuk pendidikan SMK dengan frekuensi 3 yakni dengan presentase 100% dan untuk tingkat pendidikan terakhir S2 dengan frekuensi 2 yakni dengan presentase sebesar 100.0 %.

## 2. Deskriptif Hasil Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada tanggal 15 Mei 2018 dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, uraian tugas dan tanggung jawab dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah semua jumlah pegawai yang bekerja pada kantor Dinas PU Kab. Enrekang, dimana total jumlah keseluruhan pegawai yang menjadi responden adalah sebanyak 85 orang.



X1.1	51	60,0	34	40,0	0	0	0	0	0	0	6,7
X1.2	19	22,4	66	77,6	0	0	0	0	0	0	4,2
X1											5,42
X2.1	25	29,4	46	54,1	9	10,6	5	5,9	0	0	4,07
X2.2	9	10,6	69	81,2	7	8,2	0	0	0	0	4,02
X2											4,04
X3.1	19	22,4	63	74,1	3	3,5	0	0	0	0	4,18
X3.2	19	22,4	58	68,2	8	9,4	0	0	0	0	4,12
X3											4,15
X4.1	18	21,2	34	40,0	25	29,4	5	5,9	3	3,5	3,6
X4.2	15	17,6	53	62,4	14	16,5	3	3,5	0	0	3,9
X4											3,7
X5.1	31	36,5	43	50,6	8	9,4	3	3,5	0	0	4,1
X5.2	37	43,5	46	54,1	2	2,4	0	0	0	0	4,4
X5											4,25
Rata-rata variabel Motivasi											4,31 2

Sumber: Data diolah (2018).

Berdasarkan pada table 5.5 tersebut data yang telah diolah pada table 5.5 tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden untuk variable Motivasi (X) bersifat positif dengan melihat pada rata – rata dari total skor pada pertanyaan variable ini sebesar **4,312**

Adapun indikator yang berpengaruh paling dominan ialah X.1.1 dan dimanaindikator memperoleh nilai rata- rata 6,7. Sedangkan indikator yang berpengaruh paling rendah ialah X.4.1 dengan perolehan nilai rata – rata 3,6

## 2. Deskripsi Variabel Produktivitas (Y) dan Perhitungan Skor Variabel

### Terikat

**Table 5.6**  
**Tanggapan Responden Variabel Produktifitas (Y)**

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata2
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	22	25,9	63	74,1	0	0	0	0	0	0	4,2
Y.1.2	3	3,5	46	54,1	32	37,6	4	4,7	0	0	3,5
Y.1.3	3	3,5	70	82,4	9	10,6	3	3,5	0	0	3,8
Y.1.4	9	10,6	68	80,0	8	9,4	0	0	0	0	4,0
Y.1											3,875
Y.2.1	3	3,5	40	47,1	24	28,2	18	21,2	0	0	3,3
Y.2.2	27	31,8	54	63,5	4	4,7	0	0	0	0	4,2
Y.2.3	7	8,2	70	82,4	8	9,4	0	0	0	0	3,9
Y.2.4	22	25,9	63	74,1	0	0	0	0	0	0	4,2
Y.2											3,9
Y.3.1	13	15,3	72	84,7	0	0	0	0	0	0	4,1
Y.3.2	3	3,5	63	74,1	14	16,5	5	5,9	0	0	3,8
Y.3.3	3	3,5	45	52,9	25	29,4	12	14,1	0	0	3,4
Y.3.4	5	5,9	66	77,6	11	12,9	3	3,5	0	0	3,8
Y.3											3,775
Rata-rata variabel Produktivitas kerja											3,85

Sumber: Data diolah 2018.

Berdasarkan table 5.6 di atas data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 5.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar **4,2**

Adapun indikator yang berpengaruh paling dominan ialah Y.1.1 dan Y.2.2 dimana masing – masing indikator memperoleh nilai rata- rata 4,2

Sedangkan indikator yang berpengaruh paling rendah ialah Y2.1 dengan perolehan nilai rata – rata 3,3

### C. Pengukuran Instrumen / Kuesioner Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas melalui program SPSS 16.0 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai  $R_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %  $\alpha = 5\%$   $df = 3 - 1 = 2$  (jumlah variable bebas dan terikat dikurangkan 1), dan  $df = n - 2$  atau  $85 - 2 = 83$  (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variable bebas), hasil diperoleh untuk  $R_{tabel}$  sebesar 0,3507 untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut:

**Table 5.7**  
**Uji Validitas**

Item	<i>Pearson Correlation</i>	$R_{Tabel}$	Keterangan
X1.1.1	0,408	0,3507	Valid
X1.1.2	0,362	0,3507	Valid
X1.2.1	0,632	0,3507	Valid
X1.2.2	0,547	3,507	Valid
X1.3.1	0,571	3,507	Valid
X1.3.2	0,573	3,507	Valid
X1.4.1	0,654	3,507	Valid
X1.4.2	0,738	3,507	Valid
X1.5.1	0,692	3,507	Valid
X1.5.2	0 691	3,507	Valid
Y.1.1	0,114	3,507	Valid
Y.1.2	0,727	3,507	Valid
Y.1.3	0,200	3,507	Valid
Y.1.4	0,230	3,507	Valid

Y.2.1	0,387	3,507	Valid
Y.2.2	0,744	3,507	Valid
Y.2.3	0,519	3,507	Valid
Y.2.4	0,691	3,507	Valid
Y.3.1	0,661	3,507	Valid
Y.3.2	0,389	3,507	Valid
Y.3.3	0,541	3,507	Valid
Y.3.4	0,449	3,507	Valid

Sumber data: Data diolah 2018.

Berdasarkan pada table 5.7 di atas hasil Uji Validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai  $R_{tabel}$ .

## 2. Uji Realiabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Crombach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Aplha* dengan standartnya dengan ketentuan jika:

- a. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel.
- b. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
- c. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel.
- d. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel.
- e. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

Table dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 16,0.

**Table 5.8**  
**Hasil Uji Realibilitas (X)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	5

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan pada table 5.8 hasil Uji Reliabilitas variabel X (Motivasi), 5 item variable (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,787. Berdasarkan ketentuan di atas maka variable – variable dalam peneliitan ini reliable.

**Table 5.9**  
**Hasil Uji ReliabilitasY**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.658	3

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan pada table 5.9 hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Y (Produktifitas), 3 item variable (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,658. Berdasarkan ketentuan di atas maka variable – variable dalam peneliitan ini reliable.

### 3. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Karakteristik Produktifitas kerja Pegawai pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enerekang menggunakan sampel penelitian yang berjumlah 85 dari pegawai yang beraktifitas pada kantor tersebut, pernyataan pada

variabel X atau 1,223 dn pada Variabel Y atau Produktifitas yang berjumlah skor perolehan sebesar 1,390. Skor perolehan ini diambil dari tanggapan responden terhadap motivasi da produktivitas yang masing-masing dari 10,12 dari item pertanyaan.

Dalam model analisis linier sederhana diolah dengan menggunakan *software SPSS 16,0 for windows* , yang melibatkan variabel dependen (Y) yaitu menignkatkan produktifitas kerja dan variabel independen (X) yaitu motivasi dan hasil regresi tersebut tampak dalam table berikut:

**Table 5.10 Regresi Linier Sederhana**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	B	Beta	Sig	Ket
Motivasi	Produktivitas kerja	0,283	0,343	0,001	Sig
R = 0,343					
R square = 0,118					
F = 11.101					
Sig =0,001					

Sumber hasil regresi linier sederhana

Sumber hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 16,0 dan nilai  $\alpha = (0,1)$ , 2018. Sehingga persamaan regresi dari table 5.10 (Coefficients<sup>a</sup>) Nilai koefisien beta diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan penurunan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan b pertanda negative. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a. Kostanta sebesar 35,032 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi maka nilai produktivitas adalah 35.032

- b. Koefisien regresi X sebesar 0,283 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi maka nilai produktivitas bertambah sebesar 0,283.

#### 4. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t, apabila hipotesis awal yang diajukan penulis adalah variabel bebas motivasi apakah berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja. Berdasarkan  $t_{\text{tabel}}$   $t_{\text{hitung}}$  adalah 3,332 sementara itu nilai pada  $t_{\text{tabel}}$  distribusi 3,191 maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  3,191. Hal ini motivasi mempunyai pengaruh signifikan dengan taraf nilai signifikan 0,001 artinya variabel motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

#### D. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif variabel (*Independen*) Motivasi dan deskriptif variabel (*Dependen*) peningkatan Produktifitas Kerja pada Kantor Dinas PU Kab.Enrekang, menunjukkan adanya pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana hal ini hasil analisis deskriptif variabel Motivasi diperoleh jumlah Rata-rata sebesar 4,312 dari 10 item pernyataan.

Adapun untuk deskriptif variabel terikat peningkatan produktivitas kerja diperoleh jumlah Rata-rata sebesar 3,85 dari item 12 pertanyaan.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana pada variabel bebas (X) motivasi dan variabel terikat (Y) peningkatan produktivitas kerja pada kantor

dinas PU kabupaten enrekang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat.

Lebih lanjut hasil oleh data Regresi Linier Sederhana menunjukkan besarnya nilai korelasi R yaitu sebesar 0,343 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi merupakan hasil dari penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi *R square* ( $R_2$ ) sebesar 0,118 yang mengandung pengertian persentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 11,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil penelitian didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2010), yang menyatakan bahwa tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan, dan kesejahteraan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Selain dari penelitian tersebut diatas, penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan, Kulsum (2008), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja akan meningkat.

Adapun hal yang menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya ialah dimana pada penelitian ini motivasi kerja menjadi variabel bebas dan produktivitas kerja menjadi variabel terikat, sedangkan pada beberapa penelitian sebelumnya motivasi kerja dijadikan sebagai variabel terikat yang disandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya. Sedangkan persamaan penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai.

Halini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian yang diperoleh dari kantor dinas Pemerintah Umum (PU) kabupaten Enrekang yang menggunakan variabel hubungan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja, maka disimpulkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemerintah Umum (PU) Hal ini berarti motivasi yang diberikan kepada pegawai baik itu motivasi yang berbentuk ucapan atau lainnya akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Semakin baik motivasi maka produktivitas akan semakin baik.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada Kantor Dinas pemerintah Umum (PU) kabupaten Enrekang berikut ini akan disampaikan beberapa saran-saran agar Kantor Dinas Pemerintah Umum (PU) dapat menjalankan kegiatannya dalam mengemban tugas-tugas dibebankan kepadanya adalah sebagai berikut :

Disarankan kepada Kantor Dinas Pemerintah Umum (PU) agar memaksimalkan motivasi. Karena ketika motivasi diberikan dengan seimbang maka kinerja pegawai sudah pasti meningkat. Hal ini terbukti dari penelitian

penulis yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Peneliti berikutnya disarankan agar menambah variable bebasnya misalnya: lingkungan kerja keuasan kerja dan lain-lain. Penambahan variabel bebas dimaksudkan karena pruktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja semata melainkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Chandradewi, Ayuningtias. 2008. Factor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Komaruddin. 1992 (ed), pengertian Produktivitas. Dan factor yang mempengaruhi. (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com>). Diakses 28 Sept. 2012)
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bukuseru. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. aPenerbit Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kulsum, Umi. 2008. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pesona Remaja Malang. Skripsi : Malang
- Mulyadi. 2011. *Balance scorecard*, Alat Manajemen Kontemperor untuk pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan. Jakarta : Salemba Empat
- Nizar, Natsir. 2005. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Hadji Kalla Alauddin Kota Makassar. Penulis Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: FE-Unhas
- Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. 2010. Motivasi Kerja Karyawan pada PT Pbarik Gula Candi Baru Sidoardjo. Skripsi diterbitkan. Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional "veteran".

- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Adminitrasi Publik. Yogyakarta : Alfabeta.
- Reskar R 2001. Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Cipta mandiri. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas
- Sutrisno, Edy, 2016 Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Pustaka
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sardiman, A.M, 2014, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, PT. Raja Sugion
- Raja Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali pers, Jakarta.

**LAMPIRAN 1**  
**Angket Koesioner**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS**  
**KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM (PU)**  
**KABUPATEN ENREKANG**

Saya memohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Anda menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Anda rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Anda mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

**Reskiani**

**105720470114**

**DATA RESPONDEN**

<b>Nama</b> :	(Boleh tidak diisi)
<b>Jenis Kelamin</b> : L / P	(Lingkari yang dipilih)
<b>Kelas</b> :	
<b>Usia</b> :	

**Petunjuk Pengisian :**

Sesuai dengan yang saudara/i ketahui, berilah penilaian terhadap Kecerdasan Tentor dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda checklist (√) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut :

<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Kurang Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>

**1. Motivasi (X)**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>a</b>	<b>Fisiologi</b>					
1.	Menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.					
2	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup.					
<b>b</b>	<b>Rasa aman</b>					
1	Merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.					
2	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.					
<b>c</b>	<b>Sosial</b>					
1	Merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja					
2	Teman kerja selalu membantu bila terjadi masalah.					

1	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.					
2	Selalu dihargai oleh					

	atasan.					
<b>e.</b>	<b>Aktualisasi diri</b>					
1	Saran dan kritik yang di berikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju.					
2	Motivasi yang diberikan oleh atasan sangat membantu					

## 2. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>a</b>	<b>Kemampuan</b>					
1	Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas					
2	Keterampilan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan					
3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan					
4	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan					
<b>b</b>	<b>Meningkatkan hasil yang di capai</b>					
1	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					

4	Dalam mengerjakan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
<b>c Semangat kerja</b>						
1	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
2	Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
3	Terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani					
4	Tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					

**LAMPIRAN 2**  
**Data Mentah Motivasi (X).**

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
1	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	40
2	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	41
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
9	4	5	2	3	5	5	1	4	4	4	37
10	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
11	5	4	4	4	2	4	2	2	2	4	33

12	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
13	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
18	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
19	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
20	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	41
21	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	38
22	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
23	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
24	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
25	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	45
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
28	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
29	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	46
30	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
31	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	40
32	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	41
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
38	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
39	4	5	2	3	5	5	1	4	4	4	37
40	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
41	5	4	4	4	2	4	2	2	2	4	33
42	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
43	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	43
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
48	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
49	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
50	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	41
51	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	38
52	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35

53	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
54	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
55	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	45
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
58	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
59	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	46
60	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
61	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	40
62	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	41
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
68	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
69	4	5	2	3	5	5	1	4	4	4	37
70	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
71	5	4	4	4	2	4	2	2	2	4	33
72	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
73	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	43
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
78	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
79	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
80	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	41
81	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
82	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
83	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
84	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
85	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	41

#### Data Mentah Produktivitas (Y).

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	JUMLAH
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	43
2	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44
4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	2	2	4	45

5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	44
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	44
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	48
10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	43
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	45
12	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	53
13	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	52
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	44
16	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	3	4	48
17	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	42
18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
19	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
21	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	3	4	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	50
24	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	3	5	51
27	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	42
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52
29	5	2	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	44
30	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	42
31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	43
32	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44
34	5	3	5	5	3	4	4	4	4	2	2	4	45
35	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	44
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	48
40	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	43
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	45
42	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	53
43	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	52
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	44



**LAMPIRAN 3**  
**Karakteristik Responden**

**Statistics**

		UMUR RESPONDEN	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN RECONDEN	MASA KERJA RESPONDEN
N	Valid	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0

**UMUR RESPONDEN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29 TAHUN	5	5.9	5.9	5.9
	34 TAHUN	3	3.5	3.5	9.4
	35 TAHUN	16	18.8	18.8	28.2
	38 TAHUN	12	14.1	14.1	42.4
	40 TAHUN	19	22.4	22.4	64.7
	41 TAHUN	5	5.9	5.9	70.6
	42 TAHUN	6	7.1	7.1	77.6
	43 TAHUN	1	1.2	1.2	78.8
	44 TAHUN	3	3.5	3.5	82.4
	45 TAHUN	9	10.6	10.6	92.9
	47 TAHUN	3	3.5	3.5	96.5
	57 TAHUN	3	3.5	3.5	100.0
Total		85	100.0	100.0	

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	-----------------------

Valid	LK	56	65.9	65.9	65.9
	PR	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**MASA KERJA RESPONDEN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 TAHUN	12	14.1	14.1	14.1
	12 TAHUN	6	7.1	7.1	21.2
	13 TAHUN	12	14.1	14.1	35.3
	14 TAHUN	9	10.6	10.6	45.9
	16 TAHUN	14	16.5	16.5	62.4
	29 TAHUN	3	3.5	3.5	65.9
	5 TAHUN	4	4.7	4.7	70.6
	7 TAHUN	2	2.4	2.4	72.9
	8 TAHUN	17	20.0	20.0	92.9
	9 TAHUN	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**MASA KERJA RESPONDEN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 TAHUN	12	14.1	14.1	14.1
	12 TAHUN	6	7.1	7.1	21.2
	13 TAHUN	12	14.1	14.1	35.3
	14 TAHUN	9	10.6	10.6	45.9
	16 TAHUN	14	16.5	16.5	62.4
	29 TAHUN	3	3.5	3.5	65.9
	5 TAHUN	4	4.7	4.7	70.6



Valid	2	5	5.9	5.9	5.9
	3	9	10.6	10.6	16.5
	4	46	54.1	54.1	70.6
	5	25	29.4	29.4	100.0
Total		85	100.0	100.0	

**MOTIVASI4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8.2	8.2	8.2
	4	69	81.2	81.2	89.4
	5	9	10.6	10.6	100.0
Total		85	100.0	100.0	

**MOTIVASI5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	4	63	74.1	74.1	77.6
	5	19	22.4	22.4	100.0
Total		85	100.0	100.0	

**MOTIVASI6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.4	9.4	9.4
	4	58	68.2	68.2	77.6
	5	19	22.4	22.4	100.0

**MOTIVASI6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.4	9.4	9.4
	4	58	68.2	68.2	77.6
	5	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**MOTIVASI7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.5	3.5	3.5
	2	5	5.9	5.9	9.4
	3	25	29.4	29.4	38.8
	4	34	40.0	40.0	78.8
	5	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**MOTIVASI8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	14	16.5	16.5	20.0
	4	53	62.4	62.4	82.4
	5	15	17.6	17.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**MOTIVASI9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	8	9.4	9.4	12.9
	4	43	50.6	50.6	63.5
	5	31	36.5	36.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**MOTIVASI10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.4	2.4	2.4
	4	46	54.1	54.1	56.5
	5	37	43.5	43.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**Frequency Table Produktivitas (Y)****PRODUKTIFITAS KERJA1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	63	74.1	74.1	74.1
	5	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**PRODUKTIFITAS KERJA2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.7	4.7	4.7

3	32	37.6	37.6	42.4
4	46	54.1	54.1	96.5
5	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

#### PRODUKTIFITAS KERJA3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	9	10.6	10.6	14.1
	4	70	82.4	82.4	96.5
	5	3	3.5	3.5	100.0
Total		85	100.0	100.0	

#### PRODUKTIFITAS KERJA4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.4	9.4	9.4
	4	68	80.0	80.0	89.4
	5	9	10.6	10.6	100.0
Total		85	100.0	100.0	

#### PRODUKTIFITAS KERJA5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	21.2	21.2	21.2
	3	24	28.2	28.2	49.4
	4	40	47.1	47.1	96.5
	5	3	3.5	3.5	100.0

**PRODUKTIFITAS KERJA5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	21.2	21.2	21.2
	3	24	28.2	28.2	49.4
	4	40	47.1	47.1	96.5
	5	3	3.5	3.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**PRODUKTIFITAS KERJA6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.7	4.7	4.7
	4	54	63.5	63.5	68.2
	5	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**PRODUKTIFITAS KERJA7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.4	9.4	9.4
	4	70	82.4	82.4	91.8
	5	7	8.2	8.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**PRODUKTIFITAS KERJA8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	63	74.1	74.1	74.1

5	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**PRODUKTIFITAS KERJA9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	72	84.7	84.7	84.7
	5	13	15.3	15.3	100.0
Total		85	100.0	100.0	

**PRODUKTIFITAS KERJA10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.9	5.9	5.9
	3	14	16.5	16.5	22.4
	4	63	74.1	74.1	96.5
	5	3	3.5	3.5	100.0
Total		85	100.0	100.0	

**PRODUKTIFITAS KERJA11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	14.1	14.1	14.1
	3	25	29.4	29.4	43.5
	4	45	52.9	52.9	96.5
	5	3	3.5	3.5	100.0
Total		85	100.0	100.0	

**PRODUKTIFITAS KERJA12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	11	12.9	12.9	16.5
	4	66	77.6	77.6	94.1
	5	5	5.9	5.9	100.0
Total		85	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 4**

**Correlations**

		MOTIVASI1	MOTIVASI2	MOTIVASI3	MOTIVASI4	MOTIVASI5	MOTIVASI6	MOTIVASI7	MOTIVASI8	MOTIVASI9	MOTIVASI10	MOTIVASI11
MOTIVASI1	Pearson Correlation	1	.035	.526 <sup>*</sup>	.432	-.074	.026	.381 <sup>*</sup>	-.069	.026	.268	.408
	Sig. (2-tailed)		.753	.000	.000	.501	.811	.000	.528	.816	.013	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	75
MOTIVASI2	Pearson Correlation	.035	1	.201	.166	.488	.543 <sup>**</sup>	-.178	.209	-.121	.114	.362 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.753		.065	.128	.000	.001	.103	.055	.271	.298	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOTIVASI3	Pearson Correlation	.526 <sup>*</sup>	.201	1	.303	.154	.168	.405	.222 <sup>*</sup>	.234	.400	.632 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.065		.005	.159	.124	.000	.055	.031	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOTIVASI4	Pearson Correlation	.432 <sup>**</sup>	.166	.303 <sup>**</sup>	1	.125 <sup>*</sup>	.235 <sup>**</sup>	.404 <sup>**</sup>	.201 <sup>*</sup>	.276	.312	.547 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.128	.005		.253	.031	.000	.065	.011	.004	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOTIVASI5	Pearson Correlation	.239	.526 <sup>**</sup>	.525 <sup>**</sup>	.691 <sup>**</sup>	1	.841 <sup>**</sup>	.583 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	.295	.267	.831 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.202	.003	.003	.000		.000	.001	.000	.113	.154	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOTIVASI6	Pearson Correlation	.159	.560 <sup>**</sup>	.341	.755 <sup>**</sup>	.841 <sup>**</sup>	1	.631 <sup>**</sup>	.763 <sup>**</sup>	.462 <sup>*</sup>	.447 <sup>*</sup>	.870 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.401	.001	.065	.000	.000		.000	.000	.010	.013	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOTIVASI7	Pearson Correlation	.407 <sup>*</sup>	.299	.330	.558 <sup>**</sup>	.583 <sup>**</sup>	.631 <sup>**</sup>	1	.611 <sup>**</sup>	.361	.357	.766 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.026	.108	.075	.001	.001	.000		.000	.050	.053	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOTIVASI8	Pearson Correlation	.189	.432 <sup>*</sup>	.374 <sup>*</sup>	.367 <sup>*</sup>	.666 <sup>**</sup>	.763 <sup>**</sup>	.611 <sup>**</sup>	1	.590 <sup>**</sup>	.555 <sup>**</sup>	.827 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.318	.017	.042	.046	.000	.000	.000		.001	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOTIVASI9	Pearson Correlation	-.135	-.022	.126	.106	.295	.462 <sup>*</sup>	.361	.590 <sup>**</sup>	1	.804 <sup>**</sup>	.550 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.479	.908	.508	.579	.113	.010	.050	.001		.000	.002
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOTIVASI10	Pearson Correlation	-.020	.063	.031	.129	.267	.447 <sup>*</sup>	.357	.555 <sup>**</sup>	.804 <sup>**</sup>	1	.552 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.915	.742	.870	.496	.154	.013	.053	.001	.000		.002

	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOTIVASI	Pearson Correlation	.433 <sup>*</sup>	.581 <sup>**</sup>	.610 <sup>**</sup>	.667 <sup>**</sup>	.831 <sup>**</sup>	.870 <sup>**</sup>	.766 <sup>**</sup>	.827 <sup>**</sup>	.550 <sup>**</sup>	.552 <sup>**</sup>		1
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002		
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		PRODUK TIFITAS KERJA1	PRODUK TIFITAS KERJA2	PRODUK TIFITAS KERJA3	PRODUK TIFITAS KERJA4	PRODUK TIFITAS KERJA5	PRODUK TIFITAS KERJA6	PRODUK TIFITAS KERJA7	PRODUK TIFITAS KERJA8	PRODUK TIFITAS KERJA9	PRODUK TIFITAS KERJA10	PRODUK TIFITAS KERJA11	PRODUK TIFITAS KERJA12	PRODUK TIFITAS KERJA
PRODUKTIFIT AS KERJA1	Pearson Correlation	1	.283	.131	.191	-.143	.481 <sup>**</sup>	.465 <sup>**</sup>	.355	.262	.232	.046	.414 <sup>*</sup>	.480 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.130	.489	.311	.450	.007	.010	.054	.163	.218	.810	.023	.007
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA2	Pearson Correlation	.283	1	.316	.296	.446 <sup>**</sup>	.506 <sup>**</sup>	.332	.526 <sup>**</sup>	.542 <sup>**</sup>	.458 <sup>*</sup>	.248	.218	.666 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.130		.089	.112	.014	.004	.073	.003	.002	.011	.186	.248	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA3	Pearson Correlation	.131	.316	1	.722 <sup>**</sup>	-.027	.358	.302	.346	.346	.197	.051	.317	.514 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.489	.089		.000	.889	.052	.104	.061	.061	.297	.788	.088	.004
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA4	Pearson Correlation	.191	.296	.722 <sup>**</sup>	1	-.067	.596 <sup>**</sup>	.531 <sup>**</sup>	.398 <sup>*</sup>	.549 <sup>**</sup>	.236	.128	.192	.618 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.311	.112	.000		.726	.001	.003	.029	.002	.209	.501	.309	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA5	Pearson Correlation	-.143	.446 <sup>**</sup>	-.027	-.067	1	.147	-.035	.289	.153	.525 <sup>**</sup>	.317	-.084	.345
	Sig. (2-tailed)	.450	.014	.889	.726		.440	.853	.122	.418	.003	.088	.659	.062
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA6	Pearson Correlation	.481 <sup>**</sup>	.506 <sup>**</sup>	.358	.596 <sup>**</sup>	.147	1	.733 <sup>**</sup>	.857 <sup>**</sup>	.812 <sup>**</sup>	.429 <sup>*</sup>	.187	.423	.860 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.052	.001	.440		.000	.000	.000	.018	.321	.020	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA7	Pearson Correlation	.465 <sup>**</sup>	.332	.302	.531 <sup>**</sup>	-.035	.733 <sup>**</sup>	1	.684 <sup>**</sup>	.722 <sup>**</sup>	.289	.181	.485 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.010	.073	.104	.003	.853	.000		.000	.000	.121	.338	.007	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA8	Pearson Correlation	.355	.526 <sup>**</sup>	.346	.398 <sup>*</sup>	.289	.857 <sup>**</sup>	.684 <sup>**</sup>	1	.801 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	.192	.409 <sup>*</sup>	.841 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.054	.003	.061	.029	.122	.000	.000		.000	.002	.310	.025	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA9	Pearson Correlation	.262	.542 <sup>**</sup>	.346	.549 <sup>**</sup>	.153	.812 <sup>**</sup>	.722 <sup>**</sup>	.801 <sup>**</sup>	1	.529 <sup>**</sup>	.272	.409 <sup>*</sup>	.839 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.163	.002	.061	.002	.418	.000	.000	.000		.003	.146	.025	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA10	Pearson Correlation	.232	.458 <sup>*</sup>	.197	.236	.525 <sup>**</sup>	.429 <sup>*</sup>	.289	.534 <sup>**</sup>	.529 <sup>**</sup>	1	.413 <sup>*</sup>	.378 <sup>*</sup>	.685 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.218	.011	.297	.209	.003	.018	.121	.002	.003		.023	.039	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA11	Pearson Correlation	.046	.248	.051	.128	.317	.187	.181	.192	.272	.413 <sup>*</sup>	1	.161	.446 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.810	.186	.788	.501	.088	.321	.338	.310	.146	.023		.395	.014
	N	85	85	85	30	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA12	Pearson Correlation	.414 <sup>*</sup>	.218	.317	.192	-.084	.423 <sup>*</sup>	.485 <sup>**</sup>	.409 <sup>*</sup>	.409 <sup>*</sup>	.378 <sup>*</sup>	.161	1	.568 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.023	.248	.088	.309	.659	.020	.007	.025	.025	.039	.395		.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRODUKTIFIT AS KERJA	Pearson Correlation	.480 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	.514 <sup>**</sup>	.618 <sup>**</sup>	.345	.860 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	.841 <sup>**</sup>	.839 <sup>**</sup>	.685 <sup>**</sup>	.446 <sup>*</sup>	.568 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.004	.000	.062	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.001	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	12

```
COMPUTE X=X / 10.
EXECUTE.
COMPUTE Y=Y / 12.
EXECUTE.
```

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 <sup>a</sup>	.118	.107	2.96146

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

## LAMPIRAN 5

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.362	1	97.362	11.101	.001 <sup>a</sup>
	Residual	727.932	83	8.770		
	Total	825.294	84			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.032	3.536		9.907	.
	MOTIVASI	.283	.085	.343	3.332	.001

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.032	3.536		9.907	.
	MOTIVASI	.283	.085	.343	3.332	.001