

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN BULUKUMBA**

**IFALISDAWATI**

**105720494714**



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

**PENGARUH MOTIVASI KERJATERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN BULUKUMBA**

**SKRIPSI**

**IFALISDAWATI**

**105720494714**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

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

**2018**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

“pendidikan bukanlah suatu proses untuk mengisi wadah yang kosong, akan tetapi pendidikan adalah suatu proses menyalakan api pikiran”

“barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri” ( Qs. Al-ankabut:6)

Karya tulis ini kupersembahkan ayahanda dan ibunda tercinta, tersayang. Ku persembahkan sebuah tulisan dari didikan kalian yang ku aplikasikan dengan ketikan sehingga barisan Tulisan dengan beirbu kesatuan, berjuta makna kehidupan , tidak bermaksud yang lain hanya ucapan TERIMA KASIH yang setulusnya tersirat dihati yang ingin kusampaikan atas segala usaha dan jerih payah pengorbanan untuk selama ini. Hanya sebuah kado kecil yang dapat kuberikan dari bangku kuliahku yang memilik sejuta makna, sejuta cerita, sejuta kenangan, pengorbanan, dan perjalanan untuk dapatkan masa depan yang ku inginkan atas restu dan dukungan yang kalian berikan. Tak lupa permohonan maaf ananda yang sebesar-besarnya, sedalam-dalamnya atas segala tingkah laku yang tak selayaknya di perhatikan yang membuat hati dan perasaan ayah dan bunda terluka, bahkan teriris perih .



**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 Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba"  
Nama Mahasiswa : Ifalisdawati  
No Stambuk/NIM : 105720494714  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

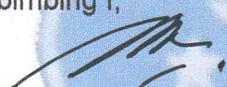
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018..

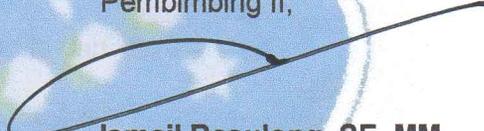
Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Dr. Agussalim, HR, SE., MM**  
NIDN: 0911115703

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NIDN: 0927078201

Diketahui :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua,  
Jurusan Manajemen

Unismuh Makassar

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078

  
**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 Ifalisdawati Nim : 105720494714, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H  
Makassar, .....  
29 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 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
2. Agusdiwana Suarni, SE, M, ACC (.....)  
3. Nurlina. SE.,MM (.....)  
4. Asri Jaya. SE.,MM (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
**NBM: 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 : Ifalisdawati

Stambuk : 105720494714

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba".

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. Telah diujikan pada Tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 29 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Ifalisdawati

Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

Ketua,  
Jurusan Manajemen

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
**NBM: 903078**

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

## KATA PENGGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“ pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba “**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) Pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristmewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Alm. Makmur dan Ibu Nursiah yang senantiasa member harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudaraku-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan member semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

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

1. Bapak Dr.H Rahman Rahim SE.MM selaku rektor universitas muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismal Rasulong SE.MM selaku Dekan Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid,SE.MM selaku ketua jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisns universitas muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr. Agussalim, HR,SE.,MM selaku pembimbing I, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan petunjuk serta koreksi dalam penyusunan skripsi, sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ismail Rasulong SE.MM selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan petunjuk serta koreksi dalam penyusunan skripsi, sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh bapak dan ibu dosen di program studi manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dan berbagai pengalaman selama penulis menuntut ilmu di program studi manajemen universitas muhammadiyah Makassar.
7. Segenap staf dan karyawan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar.
8. Seluruh Pengawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
9. Teruntuk kakak dan adik ku terima kasih karna selalu memberi semangat, dukungan dan motivasinya dari pertama duduk dibangku kuliah hingga saat ini
10. Kepada sahabat saya Siti hajar, Mayang kastonik, khaerun nas, dan Ekawati. M yang selalu memberikan semangat serta motivasi kepada penulis
11. kepada teman-teman Man 7-14 Terima kasih untuk pengalaman dan motivasi yang telah kita lewati selama duduk dibangku kuliah.
12. Terima kasih teruntuk kerabat yang tidak bisa 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 karna itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan krtikannya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater kampus biru universitas muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii sabilil haq fastabiqul kahirat, Wassalamu'alakum wr.wb*

Makassar, 16 juli 2018

penulis

## ABSTRAK

**IFALISDAWATI**, Tahun 2018 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba , skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Di bimbing oleh Pembimbing I Bapak Agussalim,HR dan pembimbing II Bapak Ismail Rasulong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan memberikan kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) Diperoleh nilai R square 0,730 Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh motivasi kerja sebesar 73% terhadap Produktivitas pegawai. Dan hasil uji t di peroleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba.

**Kata kunci** : *motivasi kerja, produktivitas kerja*

## ABSTRACT

**IFALISDAWATI**, Year 2018 The Effect of Work Motivation on Employee Productivity At Regional Planning Board Bulukumba, thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. guided by supervisor I Sir. Agussalim, HR and advisor II Sir Ismail Rasulong,.

This study aims to determine the effect of work motivation on work productivity of employees at the regional income agency Bulukumba district. The type of research used in this research is quantitative method by giving questionnaires to the respondents. In this study using a simple linear regression analysis using SPSS. The result of this research is based on test result of coefficient of determination ( $R^2$ ) Obtained by R square 0,730 This mean variation of power of influence of work motivation equal to 73% to worker productivity. And t test results obtained sig 0,000 <0,05 indicating that motivation variable of work have positive and significant effect to work productivity variable. This indicates that the existence of work motivation will increase work productivity at regional income agency bulukumba district.

**Keywords:** *work motivation, work productivity*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan masalah .....	3
C. Tujuan penulisan .....	4
D. Manfaat penulisan .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Manajemen sumber daya manusia.....	5
B. Motivasi kerja .....	6
1. Pengertian motivasi kerja.....	6
2. Peranan motivasi.....	7

3. Tujuan motivasi .....	7
4. Indikator motivasi.....	8
5. Faktor yang mempengaruhi motivasi .....	9
C. Produktivitas kerja .....	10
1. Pengertian produktivitas kerja .....	10
2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja .....	10
3. Indikator produktivitas kerja .....	11
4. Pengukuran indikator produktivitas kerja .....	13
5. manfaat pengukuran produktivitas tenaga kerja.....	13
6. upaya peningkatan produktivitas kerja .....	14
D. Hubungan motivasi karyawan dengan produktivitas kerja .....	16
E. Tinjauan empiris .....	18
F. Kerangka konsep .....	21
G. Hipotesis .....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian dan sumber data.....	23
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	23
C. Definisi Operasional Variabel .....	24
D. Populasi dan sampel .....	24
E. Teknik Pengumpulan Data .....	25
F. Metode Analisis data .....	26

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Sejarah singkat perusahaan .....	27
B. Struktur organisasi .....	28
C. Pembagian kerja .....	29

D. Hasil penelitian	
1. Deskripsi responden .....	33
2. Uji validitas dan realibilitas.....	37
3. Uj asumsi data.....	40
4. Uji hipotesis .....	42
E. Pembahasan hasil penelitian.....	45
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	47
B. Saran .....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>49</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>51</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Tinjauan empiris.....	20
Tabel III.1 Skala likert .....	24
Tabel IV.1 usia responden .....	34
Tabel IV.2 jenis kelamin responden .....	35
Tabel IV.3 masa kerja responden .....	35
Tabel IV.4 pendidikan responden .....	36
Tabel IV.5 uji validitas variabel X .....	37
Tabel IV.6 uji validitas variabel Y .....	38
Tabel IV.7 uji realibilitas variabel X .....	39
Tabel IV.8 uji realibilitas variabel Y .....	39
Tabel IV.9 statistik deskriptif .....	42
Tabel IV.10 hasil uji koefisien determinasi .....	43
Tabel IV.11 hasil uji hipotesis (uji t).....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka konsep .....	22
Gambar IV.1 Struktur organisasi.....	28
Gambar IV.2 uji normalitas .....	40
Gambar IV.3 uji heteroskedastitas .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Tabulasi data.....	53
2. Distribusi nilai t-tabel .....	54
3. Uji validitas variabel x dan y .....	55
4. Uji realibilitas variabel x dan y .....	57
5. Uji normalitas dan heteroskesditas .....	58
6. Uji koefisien determnan .....	59

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu sistem perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat di tingkatkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan dana saja tapi faktor manusia merupakan faktor terpenting pula. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Upaya perusahaan untuk memperoleh produktivitas kerja yang tinggi, maka perlu adanya motivasi baik itu motivasi internal maupun eksternal, menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau aktivitas tertentu.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil

dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2012:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan kerja karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Menurut Hasibuan (2012,141) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisien (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Ashar (2015) secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Dalam hal ini Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan

perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini. Maka Badan Penetapan Daerah Kabupaten Bulukumba dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

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

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai ini. Maka Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja pegawai rendah.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba”**

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis sendiri penelitian ini bermanfaat untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dengan membandingkan ilmu-ilmu yang didapatkan di bangku kuliah dengan praktik dilapangan.
- b. Bagi pembaca, sebagai bahan informasi dan sebagai referensi di penelitian selanjutnya.

#### 2. Manfaat Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

Menurut Simamora(2014:3) manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pembangunan, penilaian, pembelanbalas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisas atau kelompok pekerja.

Menurut Mangkunegara (2013:2) mendefisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsure sumber daya manusia.Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen.Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2012,).

Manajemen sumber daya manusia menaruh perhatian terhadap menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan. Konteks lingkungannya terdiri dari kepentingan strategisnya dan lingkungan hukum dan social yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengolahan manus melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Manajemen sumber daya manusia sebagai proses dan keterkaitannya dengan bidang-bidang lain dalam organisasi

Mendapatkan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan analisis pekerjaan dan kemudian berfokus pada peramalan dan kebutuhan masa depan organisasi akan karyawan, peramalan ketersediaan karyawan baik didalam maupun diluar organisasi, dan program perencanaan untuk memastikan sejumlah dan jenis karyawan yang sesuai telah tersedia ketika diperlukan.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian motivasi kerja**

Menurut Stokes (2012:92) dalam Kadarisma (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal merupakan

tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru.

Menurut Cascio (1995) motivasi adalah dorongan individu yang dimiliki individu untuk melakukan tertentu berdasarkan kebutuhannya, dalam skala perusahaan motivasi individu dapat dipahami sebagai dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dirinya. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka individu akan mengalami penurunan tekanan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

## 2. Peranan Motivasi

Motivasi mempengaruhi penyesuaian, yang dilakukan oleh para karyawan terhadap suatu organisasi. Produktivitas dipengaruhi oleh motif-motif khusus, yang dimiliki oleh para karyawan, dalam hal bekerja pada tempat tertentu, dan dalam hal melaksanakan pekerjaan tertentu. Tugas pihak manajemen adalah menyalurkan motif-motif para karyawan mereka secara efektif, ke arah tujuan keorganisasian.

## 3. Tujuan Motivasi kerja

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan

sebagai pekerjaan yang menantang program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri.

#### 4. Indikator motivasi kerja

Indikator-indikator motivasi kerja menurut sahyuti (2010)

##### 1.) Dorongan mencapai tujuan

Seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi

##### 2.) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

##### 3.) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan energy tanpa ada dorongan dari orang lain atas

kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru .

#### 4.) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

#### 5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi di pengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor nternal adalah:

- a. Presepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- 1.) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2.) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3.) Organisasi tempat bekerja
- 4.) Situasi lingkungan kerja
- 5.) Gaji

### C. Produktivitas Kerja

#### 1. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini

Menurut Hasibuan (2012) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan atau tim didalam organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2013) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, baha, uang). Masukan sering diibaratkan dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Sinungan (2014 : 16 ) produktivitas adalah rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input). Produktivitas pada dasarnya adalah suatu mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

#### 2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara

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

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

### 3. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno,2014):

#### a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan

tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Berusaha Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran

merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

#### 4. Pengukuran Indikator Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik perorang/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan /pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran tenaga kerja (jam, hari atau tahun).

Untuk mengukur produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni; kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja. *Sinugan, (2003:24-25)*

#### 5. Manfaat Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat mengolah sumber daya alam yang terbatas dengan diiringi produktivitas tenaga kerja yang tinggi sehingga dapat tercapai pemenuhan ketentuan pembangunan dengan berbagai keahlian yang dimiliki. Setiap perusahaan tentu berharap memiliki produktivitas kerja yang tinggi, efisien, dan efektif. Manfaat praktis dari

pengukuran produktivitas adalah dalam menentukan pembayaran atau upah bagi para pekerja yang benar-benar berprestasi dengan yang kurang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya. Peningkatan produktivitas pada dasarnya adalah usaha yang dilakukan terhadap faktor-faktor masukan dengan cara penambahan atau peningkatan sumber daya yang ada.

Menurut Sudriamunawar (dalam Novianti, 2006 : 18), pada dasarnya pengukuran produktivitas mempunyai berbagai dimensi sesuai dengan tujuan dan pengukuran yang bersangkutan. Sehubungan dengan itu, maka keadaan produktivitas yang baik atau meningkat akan dilihat dari ada atau tidaknya faktor-faktor seperti kecakapan, kematangan bawahan, situasional dan lingkungan.

#### 6. Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja tersebut menurut Siagian (2013) adalah :

##### a. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan

hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen terakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun secara eksternal. Ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkannya undang-undang baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan perannya di masyarakat.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun tugas penunjang, dalam organisasi, peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal. Akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi

dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak diluar organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

Sumber daya merupakan unsure yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar dan harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen hierarki organisasi. Manajemen SDM mengandung kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

**D. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja**

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

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah.

Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja

merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal.

Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

## E. Tinjauan Empiris

Penelurusan penelitan dan kajian-kajian ilmiah terdahulu dilakukan untuk penemuan posisi hasil penelitian yang telah ada sehingga diharapkan para peneliti selanjutnya mampu dalam pengisian lubang-lubang kekurangan dalam penelitian ini.

Arif prayoga (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Boog Avindo, Bogor”, terdapat variabel motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dengan variabel produktivitas (Y) sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan teknik analisis data uji validitas instrument dan uji realibilitas instrument dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Boogi Avindo, Bogor.

Luhpulega aprliyanti (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Anugrah metasari sedana” terdiri dari (X1) pelatihan, (X2) kepuasan kerja, dengan variabel (Y) produktivitas kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan teknik analisis data metode kuantitatif kausal, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. anugrah metasari sedana, hasil penelitian ini mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan dan kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Suryono (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “kedisiplinan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan” terdiri dari (X) kedisiplinan

dengan variabel (Y) produktivitas kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan teknik analisis data metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitiannya disimpulkan bahwa disiplin berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan dari hasil tersebut ada pengaruh negatif antara kedisiplinan.

Ridwan purnama (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “ pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung.” Terdiri dari (X) motivasi dengan (Y) produktivitas kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan teknik analisis data metode kuantitatif deskriptif dan verikatif. Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

Yoyon supriadi dan Yulia Nurendah (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “ peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui program pelatihan (studi kasus pada PT. Federal International Finance Bogor) terdiri dari (X) produktivitas dengan (Y) pelatihan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan alat analisis bostong consulting, metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keunggulan BRI adalah perubah keamanan dan lokasi strategi dan hal ini perlu di pertahankan.

**Tabel II.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama dan tahun peneliti	Judul penelitian	Teknik analisis data	Hasil penelitian
1.	Arif prayoga,2016	Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Boogi Avindo,Bogor	Uji validitas interumen dan uji reliabilitasinstrument	Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. BOOGI AVINDO,BOGOR
2	Luhpuluega apriliyantini,2016	Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.anugrahmerta sari sedana	Metode kuantitatif kausal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. anugrah merta sari sedana,hasil penelitian mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan dan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.
3	Suryono,2016	Kedisiplinan yang berdampak pada produktivitas karyawan	Metode Deskriptif Kuantitatif	Hasil dari penelitian di simpulkan bahwa disiplin berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan dar hasil tersebut ada pengaruh negative antara kedisiplinan
4	Ridwan Purnama,2009	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV.Epsilon Bandung	Metode kuantitatif deskriptif dan verikatif	Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan,bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktvitas kerja karyawa bagian

No	Nama dan tahun peneliti	Judul penelitian	Teknik analisis data	Hasil penelitian
				produksi CV.Epsilon Bandung
5	Yoyon Supriadi dan Yulia Nurendah,2007	Peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui program pelatihan (studi kasus pada PT. Federal international Finance Bogor)	Alat analisis yangdigunakan yaitu bostongconsultin, metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keunggulan BRI adalah pada peubah keamanan dan lokasi strategis dan hal ini perlu dipertahankan.

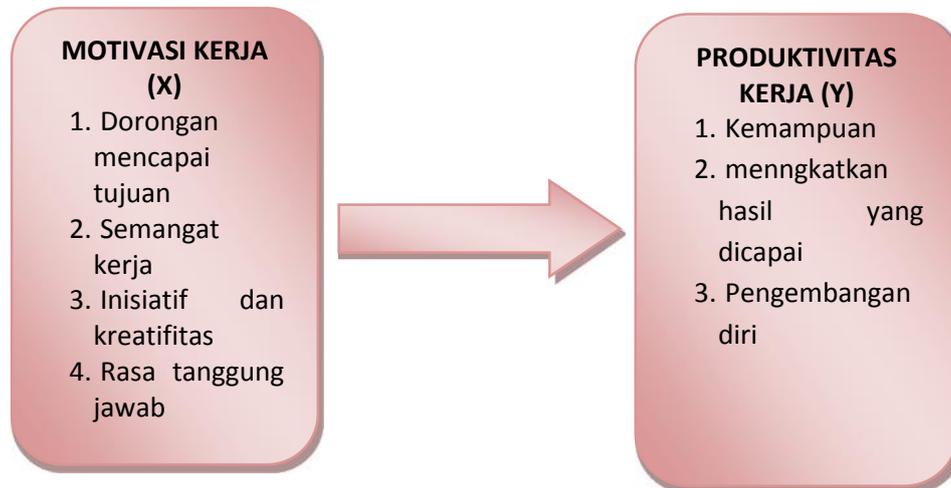
#### F. Kerangka konsep

Motivasi kerja karyawan menunjukkan hubungan yang nyata dengan produktivitas kerja karyawan , semakin tinggi motivasi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi kerja karyawan tinggi karna mereka tertarik dengan sistem intensif yang ditetapkan perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan memberikan dorongan atau memotivasi tenaga kerja yang bersangkutan, karna dalam unsur-unsur motivasi yang berwujud tingkat upah, keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan social, lingkungan kerja, penghargaan, aktualisasi diri itu diharapkan akan mendorong tenaga kerja untuk lebih berkualitas dalam berkarya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan masalah yang ada, maka dapat dibuat suatu kerangka berfikir dari motivasi (internal dan eksternal) dengan pengaruhnya terhadap kinerja/produktivitas karyawan

**Gambar I.1**  
**Kerangka pikir**



### **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dan akan dibuktikan kebenarannya .“Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai padaBadan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian dan sumber data**

##### 1. Jenis penelitian

Adapun jenis data yg di perlukan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yaitu berupa angka-angka.

##### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Data primer ialah data yang di peroleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Data sekunder ialah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

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

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukmba yang berlokasi di Jalan.Jend.Sudirman No.03 Kec. Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba. Adapun target waktu penelitian yaitu 2 (dua) bulan yaitu bulan April sampai Mei.

### C. Definisi Operasional Variabel dan pengukuran

#### 1. Definisi Operasional

a. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Seorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

b. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

#### 2. Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang yang mengenai suatu gejala.

Tabel skala *likert* III.1

Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seorang

ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Buukumba.

## 2. Sampel

Sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi, teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Teknik sampel ini digunakan karna jumlah populasi dibawah 100 orang maka sampel dalam yang diambil seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan uraian tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang dari pegawai Kantor Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### 1. Kuesioner

Angket atau kuesioner di sebut juga surat menyurat karna berhubungan dengan responden dilakukan melalui daftar pertanyaan. Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebarakan untuk mendapat informasi.

### 2. Studi lapang

Studi lapang disebut pula pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dlakukukan melalui penglihatan, peraba, dan pengecapan. Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang

diteliti.

### 3. Dokumen

Dokumen adalah metode yang dilakukan oleh peneliti dengan menyeldiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, foto, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

### 4. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu. Wawancara ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara dan yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai yang memberkan jawaban atas pertanyaan tersebut.

## F. Metode Analisis Data

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor pendapatan daerah kabupaten bulukumba. Untuk menganalisis data kedalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS.

*“Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang dikutip dalam buku Walpole (2013:342)”* dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja

x : Motivasi Karyawan

a : Konstanta

B :Kofiesien Regresi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. sejarah singkat badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba**

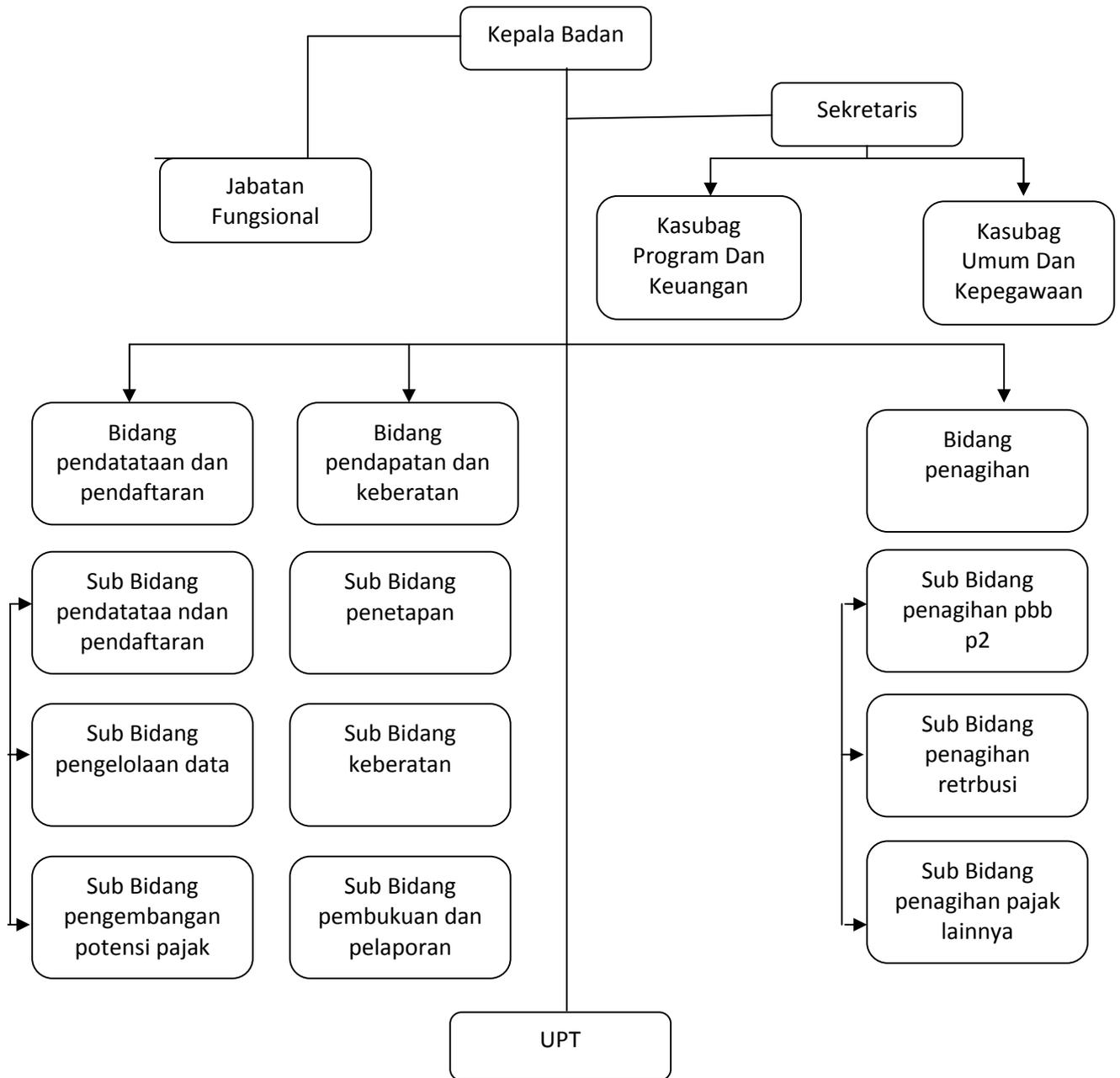
pada awalnya sekitar tahun 1972 dibawah badan pendapatan daerah merupakan satu bagian pada biro keuangan di kabupaten bulukumba dengan nama bagian penghasilan daerah. Dalam perkembangan selanjutnya dengan luasnya daerah kerja urusan-urusan yang menyangkut pendapatan daerah baik meliputi pendapatan asli daerah sendiri (pajak, retribusi, dan pendapatan-pendapatan daerah lainnya.

Berdasarkan surat keputusan Gubernur/pemerintah provinsi Sulawesi selatan Nomor: 130/IV/1979 tanggal 17 april 1979 tentang pembentukan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Dengan semakin meningkatnya upaya pembangunan daerah yang merupakan salah satu tugas pokok pemerintah daerah sebagai perwujudan dari kegiatan menuju ke otonomi yang dinamis. Nyata dan bertanggung jawab perlu dilakukan penyerasiannya usaha pemupukan dana guna membiayai pembangunan daerah, sehingga dengan demikian dalam rangka peningkatan daya guna dan hasil guna badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba sebagai aparat pemupuk pendapatan daerah kabupaten bulukumba perlu ditingkat kembangkan pengelolaannya baik pelayanan pada masyarakatmaupun peningkatan pendapatan daerah sehingga untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan yang dimaksud d tetapkanlah susunan organisasi dan tata kerja badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba.

**B. Struktur organisasi**

**Gambar IV.1**  
**Struktur organisasi**



### **C. Pembagian kerja**

1. Kepala badan
  - a. Mengkoordinasikan penyusunan program dan kegiatan Badan Pendapatan Daerah;  
Tahapan :
    1. Mengumpulkan bahan untuk persiapan penyusunan rencana kegiatan Badan Pendapatan Daerah.
    2. Mengidentifikasi dan menganalisa isu-isu strategis terkait Badan Pendapatan Daerah.
    3. Merumuskan dan menetapkan perumusan dan penetapan program dan kegiatan Badan Pendapatan Daerah.
    4. Mendokumentasikan perumusan dan penetapan rencana program dan kegiatan Badan Pendapatan Daerah.
  - b. Mengkoordinasikan perumusan kebijakan agar tercipta sinkronisasi dan integrasi kebijakan pemerintah dalam lingkup kerja dan kewenangan Badan Pendapatan Daerah
2. Sekretaris
  - a. Mengidentifikasi jenis-jenis program dan kegiatan kesekretariatan;
  - b. Mengadakan rapat dalam rangka koordinasi program dan kegiatan kesekretariatan
  - c. Mendokumentasikan pelaksanaan program dan kegiatan kesekretariatan
  - d. Melaksanakan pelayanan kesekretariatan;
3. Kasubag umum

- a. Mempersiapkan bahan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
  - b. Melakukan rapat dalam rangka mendiskusikan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
  - c. Menetapkan rencana program dan kegiatan di lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
  - d. Mendokumentasikan rencana program dan kegiatan di lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
4. Pengadministrasian umum/ keuangan
- a. Menerima, mencatat, dan menyortir surat masuk yang terkait dengan tugas administrasi umum sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
  - b. Memberi lembar pengantar pada surat yang terkait dengan tugas administrasi umum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - c. Melaporkan hasil tugas yang terkait dengan administrasi umum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Bidang Pendataan, Pendaftaran dan Pengembangan Potensi
- a. Menyusun rencana program dan kegiatan dibidang pendataan, pendaftaran dan pengembangan potensi.
  - b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
  - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas bawahan;

6. Sub Bidang Pendataan dan Pendaftaran

Mempunyai tugas pokok membantu kepala Bidang melakukan pengumpulan data, identifikasi, analisis, penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan dibidang pendataan dan pendaftaran pajak daerah.

7. Sub Bidang Pengolahan Data

Mempunyai tugas pokok membantu kepala Bidang melakukan pengumpulan data, identifikasi, analisis, penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan dibidang pengolahan data.

8. Sub Bidang Pengembangan Potensi Pajak, Retribusi dan Pendapatan Lainnya

Mempunyai tugas pokok membantu kepala Bidang melakukan pengumpulan data, identifikasi, analisis, penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan dibidang Pengembangan Potensi Pajak, Retribusi dan Pendapatan lainnya.

9. Bidang Penetapan Dan Keberatan

Mempunyai tugas pokok membantu kepala Badan dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan evaluasi dan pelaporan di bidang Penetapan dan keberatan.

10. Sub bidang penetapan

Mempunyai tugas pokok membantu kepala Bidang melakukan pengumpulan data, identifikasi, analisis, penyiapan bahan perumusan

dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan dibidang Penetapan.

11. Sub bidang keberatan

Mempunyai tugas pokok membantu kepala Bidang melakukan pengumpulan data, identifikasi, analisis, penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan dibidang pengajuan Keberatan.

12. Sub bidang pembukuan dan pelaporan

Mempunyai tugas pokok membantu kepala Bidang melakukan pengumpulan data, identifikasi, analisis, penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan dibidang Pembukuan dan Pelaporan.

13. Bidang penagihan

Mempunyai tugas pokok membantu kepala Badan dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan evaluasi dan pelaporan di bidang penagihan.

14. Sub bidang penagihan pbb p2

Mempunyai tugas pokok membantu kepala Bidang melakukan pengumpulan data, identifikasi, analisis, penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan dibidang penagihan PBB-P2.

15. Sub bidang penagihan retribusi

Mempunyai tugas pokok membantu kepala Bidang melakukan pengumpulan data, identifikasi, analisis, penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan dibidang penagihan retribusi.

16. Sub bdang penagihan pajak

Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang penagihan pajak

#### **D. Hasil penelitian**

##### **1. Deskripsi responden**

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara membagikan angket yang telah disediakan oleh peneliti langsung kepada responden yang berhasil ditemui. Angket disebarakan kepada para pegawai yang ada di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Dalam penelitian ini responden adalah sebanyak 36 pegawai sebagai sampel penelitian.

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

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan. Oleh karna itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel IV.1 Usia responden**

Usia	Tanggapan responden	
	Orang	%
21-30	14	50
31-40	11	30
41-50	5	10
Diatas 50	6	10
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : data diolah kuesioner

Berdasarkan olahan data mengenai karakteristik yang berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar berumur antara 21-30 tahun yakni 50 %. Sehingga dapat di katakan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab. Bulukumba berumur 21-30

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah berikut :

**Tabel IV.2 Jenis kelamin responden**

Jenis kelamin	Tanggapan responden	
	Orang	%
Perempuan	15	36
Laki-laki	21	64
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : data diolah kuesioner

Bedasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas, maka jumlah responden terbesar adalah responden laki-laki yakni sebesar 64%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab. Bulukumba adalah laki-lakin.

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

**Tabel IV.3****Masa kerja responden**

Masa kerja	Tanggapan responden	
	Orang	%
1-5 tahun	23	70
6-10 tahun	11	25
11-15 tahun	2	5
Diatas 15 tahun	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : data diolah kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan masa kerja pada tabel diatas, maka jumlah responden terbesar adalah responden dengan masa kerja 1-5 tahun yakni sebesar 70 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab. Bulukumba adalah masa kerja 1-5 tahun.

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.4**

**Pendidikan responden**

Pendidikan	Tanggapan rsponden	
	Orang	%
SMA/Sederajat	8	15
D3 (Diploma III)	1	2
S1 (Strata I)	24	79
S2 (Strata II)	3	4
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : data diolah kuesioner

Berberdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan, maka jumlah terbesar adalah responden yang berpendidikan S1 (Strata I) yakni sebesar 79%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab. Bulukumba berpendidikan S1 (Strata I).

## 2. Uji Validitas Dan Reabilitas

### a. Uji validitas variabel X (Motivasi)

Validitas sebuah instrumen penelitian ditunjukkan oleh nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas X (Motivasi Kerja) dapat ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel IV.5**

**Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)**

Item	r-hitung	r-tabel	ket
pernyataan 1	0,527	0,3	valid
pernyataan 2	0,628	0,3	valid
pernyataan 3	0,531	0,3	valid
pernyataan 4	0,671	0,3	valid
pernyataan 5	0,424	0,3	valid
pernyataan 6	0,469	0,3	valid
pernyataan 7	0,420	0,3	valid
pernyataan 8	0,380	0,3	valid
pernyataan 9	0,574	0,3	valid
pernyataan 10	0,700	0,3	valid

Sumber : diolah data kuesioner SPSS

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) dan 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X (Motivasi Kerja) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### b. Uji validitas variabel Y (Produktivitas)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel Y:

Tabel IV.6

## Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
pernyataan 1	0,400	0,3	valid
pernyataan 2	0,723	0,3	valid
pernyataan 3	0,448	0,3	valid
pernyataan 4	0,524	0,3	valid
pernyataan 5	0,482	0,3	valid
pernyataan 6	0,533	0,3	valid
pernyataan 7	0,437	0,3	valid
pernyataan 8	0,452	0,3	valid
pernyataan 9	0,624	0,3	valid
pernyataan 10	0,493	0,3	valid

Sumber : diolah data kuesioner SPSS

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) dan 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y (Produktivitas) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

c. Uji reabilitas variabel X (Motivasi)

Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach'sAlpha* pada tabel statistik. Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X (Motivasi Kerja) dapat ditunjukkan sebagai berikut

Tabel IV.7

**Uji Reliabilitas Variabel X (Motivasi Kerja)**

Item	Cronbach's Alpha	Ket
pernyataan 1	0,723	Realiabel
pernyataan 2	0723	Realiabel
pernyataan 3	0,723	Realiabel
pernyataan 4	0,723	Realiabel
pernyataan 5	0,723	Realiabel
pernyataan 6	0,723	Realiabel
pernyataan 7	0,723	Realiabel
pernyataan 8	0,723	Realiabel
pernyataan 9	0,723	Realiabel
pernyataan 10	0,723	Realiabel

Sumber : diolah data kuesioner SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.723, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X (Motivasi Kerja) dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

d. Uji Realibilitas Variabel Y ( Produktivitas)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel Y dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel IV.8 Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas)**

Item	Cronbach's Alpha	Ket
Pertanyaan 1	0,658	Realiabel
Pertanyaan 2	0,658	Realiabel
Pertanyaan 3	0,658	Realiabel
Pertanyaan 4	0,658	Realiabel
Pertanyaan 5	0,658	Realiabel
Pertanyaan 6	0,658	Realiabel
Pertanyaan 7	0,658	Realiabel
Pertanyaan 8	0,658	Realiabel
Pertanyaan 9	0,658	Realiabel
Pertanyaan 10	0,658	realiabel

Sumber : diolah data kuesioner SPSS

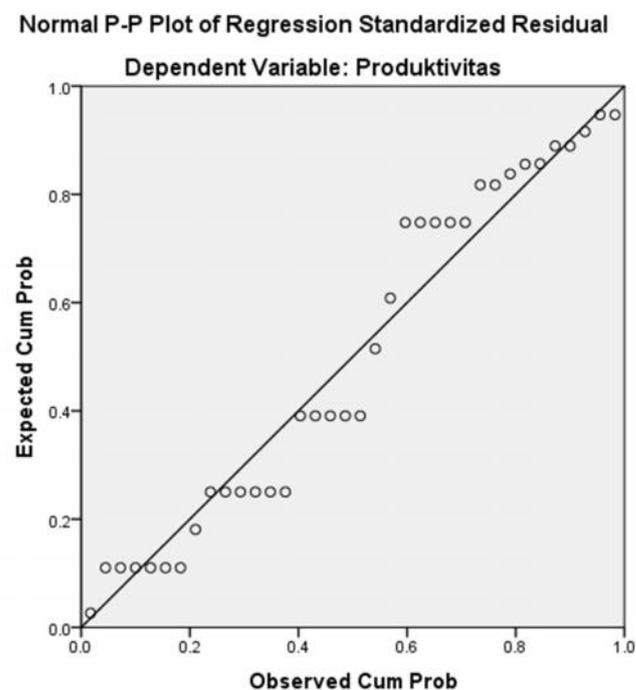
Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.658, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Y (Produktivitas) dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

### 3. Uji Asumsi Data

#### a. Hasil uji normalitas

Hasil uji normalitas data ditunjukkan melalui grafik di bawah ini:

**Gambar IV.1 Uji normalitas**



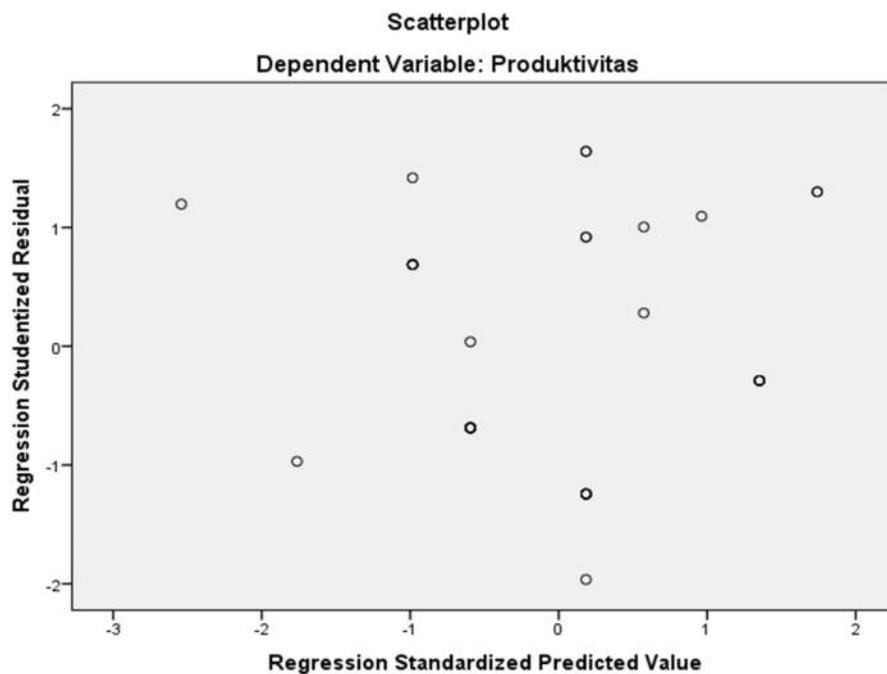
Hasil pengujian normalitas data yang ditunjukkan oleh grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti

garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada kedua grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Hasil uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

**Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas**



Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikoleniaritas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi

asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.9 Statistik Deskriptif**

#### **Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	36	36	47	42.53	2.569
Produktivitas	36	33	44	38.31	2.671
Valid N (listwise)	36				

Pada tabel statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 47.00, sedangkan nilai minimumnya adalah 36.00. nilai rata-rata sebesar 42.53 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 2.569. Sementara itu, nilai maksimum dari variabel Produktivitas adalah sebesar 44.00, nilai minimumnya adalah 33.00. Nilai rata-rata sebesar 38.31 dengan tingkat deviasi standar sebesar 2.671.

b. Koefisien Determinan

Koefisien determinan dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square* ( $R^2$ ) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

**Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinan**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	<b>.730</b>	.722	1.407

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.730 atau 73 %. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh motivasi kerja sebesar 73% terhadap variabel Produktivitas. Sisanya sebesar 27% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinan dinyatakan cukup bagus karena mendekati nilai 1 atau 100%. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

c. Hasil Uji Statistik *t*

1. Pengaruh variabel X terhadap Y

Berikut hasil pengujian hipotesis atas pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas:

**Tabel IV.11 hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.524	3.945		.133	.895
Motivasi_Kerj a	<b>.888</b>	.093	.855	<b>9.593</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian statistik di atas, model penelitian ini dapat dijelaskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 0.524 + 0.888X + e$$

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *t*-hitung yang didapat adalah sebesar 9.593. Nilai *t*-tabel adalah 1.69092 (df=34). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai *t*-hitung lebih besar dari pada nilai *t*-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0.000 < 0.05$ ). Nilai koefisien regresi sebesar 0.888 menunjuk pada arah positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas.

## E. Pembahasan

Dalam penelitian ini menguraikan keterkaitan antara variabel bebas Motivasi (X) terhadap variabel produktivitas (Y) Pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja baik kinerja individu maupun kinerja kelompok adalah merupakan variabel yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas. Secara umum hasil pengujian variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba, hal ini berarti hipotesis dapat di terima, karena motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil pengujian regresi sederhana koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,888, selain itu nilai  $\alpha = 0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y), selain itu motivasi mencakup juga mengenai upah/gaji, penilaian upah/gaji yang sesuai, serta menyelesaikan pekerjaan dengan inisiatif sendiri yang merupakan indikator dari diterimanya variabel motivasi. Gaji/upah yang sesuai menjadi indikator dilakukannya untuk melihat besarnya pengaruh terhadap motivasi, yang kedua disiplin kerja diberlakukan agar pegawai lebih disiplin lagi baik dalam hal pekerjaan, maupun pulang tepat waktu, tidak meninggalkan tugas yang dibebankan kepadanya serta tidak malas masuk kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba.

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, maka motivasi ini seharusnya lebih dikembangkan, serta produktivitas kerjanya. Dengan demikian maka motivasi yang diterima pegawai baik dari atasan maupun orang lain pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba maka penulis mengambil kesimpulan sebagai jawaban atas tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai meningkat secara signifikan akan meningkat sebesar 0,888 jika motivasi pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba meningkat satu satuan. Dengan bentuk persamaan  $Y = 0.524 + 0.888X$ . Hal tersebut bahwa pemberian motivasi berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *R square* 0,730 yang demikian bahwa variabel motivasi menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 73%.
3. Dari hasil uji t diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang berdasarkan pada upah/gaji pegawai, menyelesaikan pekerjaan dengan inisiatif sendiri, sasaran kerja pegawai, serta kinerja pegawai diharapkan meningkatkan kesejahteraan pegawai yang bersangkutan

agar dapat memusatkan perhatian, pikiran, tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan dasar seperti itu, maka motivasi yang diterima oleh pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba agar memaksimalkan/memberikan motivasi, karna ketika motivasi dbikan dengan bak dan benar maka produktivitas kerja pegawai sudah pasti meningkat.
2. Sebaiknya badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba, lebih memperhatikan motivasi yang dberikan pada komunikasi antar pegawai dan atasan, apabila pegawai merasa nyaman dengan komunkasi otomatis produktitas kerja mereka meningkat. Karna dpengaruh oleh lingkungan sekitar
3. Untuk peneltian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, stress kerja dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif prayogo, 2016. *Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada PT. Boogi,Bogor)*. Jurnal ilmiah ilmu adminitrasi vol. XIII No.2 (<http://download.portalgaruda.org/article.php>, diakses 7 januari 2018 ).
- Amin wahyudi, 2006. *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, mtivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal manajemen sumber daya manusia vol. 1 No. 1 (<https://ejournal.stiestia.ac.id/jirm/article/download>, diakses 13 januari 2018 ).
- Boedyo Supono,2006. *pengaruh motivasi, kompotensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah*. Jurnal manajemen sumberdaya manusia vol. 1 No. 1 (<http://jurnalilkom.uinsby.ac.id/index.php>, diakses 10 januari 2018).
- Bangun,W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga. Jakarta
- Cascio . 1995. *Pengertian motivasi kerja*. Rajagrafindo . Jakarta
- Carray. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sondang, P.Siagian. 2014(Ed.), *pengertian produktivitas*. (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2012/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>. diakses 25 januari 2018)
- Deden, M, M. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank syariah x kantor wilayah II*. Jurnal manajemen dan pemasara jasa vol. 9 No. 1 (<http://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download>, di akses 10 januari 2018 )
- Hasibuan, Malayu 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan 2012. *pengertian produktivitas kerja* . Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Simamora. 2014 *motivasi dan pemotivasian*. Raja grafindo. Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2014. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Bumi aksara. Jakarta
- Siagian.sopar.2013 *pengaruh pelatihan, kepuasan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal ilmu dan riset

manajemen vol. 4 No 9 ( <http://ejournal.ac.id>, diakses 25 januari 2018 )

Stokes 2012 . *motivasi dan pemotivasian*. Rajagrafindo. Jakarta

Suroyo, 2016. *Kedisiplinan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan*.jurnal parameter vol. 2 No.001TB  
( <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php>, diakses 7 januari 2018 ).

Sutrisno,E. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. Jakarta

Winardi,J. 2012. *Mativasi Dan Pemotivasian*. Rajagrafindo. Jakarta

Walpole 2013. *Pengantar statistik Edisi ke-3*. Jakarta: penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

No. 62/TAHJIN/1439-H/XI/2017-M.

*Tentang*

**PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIV. MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Muhammadiyah Makassar, setelah :

- Menimbang** : 1. Untuk tertib administrasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi mahasiswa dilingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unismuh Makassar dipandang perlu mengeluarkan surat keputusan untuk dosen pembimbing.  
2. Untuk maksud diatas, maka perlu diatur dalam satu surat keputusan.
- Mengingat** : 1. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 1999  
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Makassar 2001  
3. Peraturan yang berlaku di lingkungan Univ. Muhammadiyah Makassar
- Memperhatikan** : Usulan Kaprodi Manajemen, pada tanggal 17 November 2017 M.

Dengan memohon inayah Allah Swt.

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan :**

**Pertama** : Mengangkat dosen pembimbing skripsi mahasiswa:

<b>Nama</b>	: <b>Ifalisdawati</b>
<b>Stambuk</b>	: <b>105720494714</b>
<b>Program Studi</b>	: <b>Manajemen</b>
<b>Pembimbing I</b>	: <b>Dr. Agussalim HR, SE, MM.</b>
<b>Pembimbing II</b>	: <b>Ismail Rasulong, SE, MM.</b>

**Judul Skripsi** : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.**

- Kedua** : Seluruh pembiayaan menyangkut dosen pembimbing dan penguji dibebankan berdasarkan peraturan yang berlaku di lingkungan Unismuh Makassar.
- Ketiga** : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah yudisium mahasiswa yang bersangkutan.
- Keempat** : Surat keputusan ini akan diperbaiki atau ditinjau kembali, apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan.

Ditetapkan di : Makassar

Pada tanggal : 17 November 2017

**DEKAN,**

  
**Ismail Rasulong, SE, MM.**  
NBM: 903 078

**Tembusan :**

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Kaprodi di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 013/05/C.4-II/III/39/2018  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Makassar, 07 Sya'ban 1439 H  
23 April 2018 M

Kepada Yth.  
Ketua LP3M Unismuh Makassar

di-  
**Makassar**

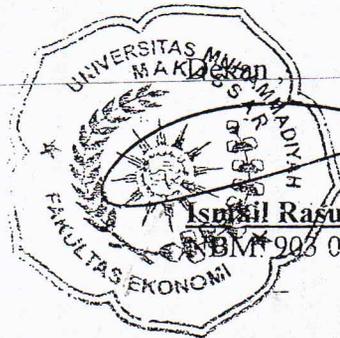
Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini

Nama : Ifalisdawati  
Stambuk : 105720494714  
Jurusan : Manajemen  
Judul Penelitian : *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba*

Dinohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Isma'il Rasulong, SE., MM

NPM 903 078,-

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

07 Sya'ban 1439 H  
 23 April 2018 M

nomor : 419/Izn-5/C.4-VIII/IV/37/2018  
 amp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
 al : Permohonan Izin Penelitian

*Kepada Yth.*

Bapak / Ibu Bupati Bulukumba

Cq. Ka: IP3 Balitbang Perpustakaan dan Kearsipan  
 di -

Bulukumba

أَشْكُرُكُمْ وَرَحْمَةً مِنْ رَبِّكَ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 013/05/C.4-II/IV/39/2018 tanggal 23 April 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **IFALISDAWATI**  
 No. Stambuk : **10572 04947 14**  
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 28 April 2018 s/d 28 Juni 2018.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

أَشْكُرُكُمْ وَرَحْمَةً مِنْ رَبِّكَ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Ketua LP3M,

**Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.**  
**NBM 101 7716**



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
(DPMPTSP)

Alamat : Jl. Kenari No.13 Telp: (0413) 85060 Bulukumba 92512

Bulukumba, 30 April 2018

Nomor : 163/DPMPTSP/IV/2018  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Kepala Bapenda Kab. Bulukumba  
Di-  
Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : 070/252/Kesbangpol/IV/2018 tanggal 30 April 2018 Perihal Izin Penelitian maka yang tersebut di bawah ini :

Nama : IFA LISDAWATI  
Nomor Pokok : 10572 04947 14  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Sultan Alauddin III Lr. 3a Makassar

Bermaksud melakukan penelitian / pengambilan data di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba dalam rangka penyelesaian penyusunan SKRIPSI dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA " yang akan berlangsung pada tanggal 28 April s/d 28 Juni 2018.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat;
2. Tidak mengganggu keamanan / ketertiban masyarakat setempat;
3. Penelitian / pengambilan data tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
4. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian / pengambilan data serta menyerahkan 1(satu) eksamplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq.Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bulukumba;
5. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/ pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Demikian surat izin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Dra. Hj. R. Krg. SUGINNA

Pangkat Pembina Utama Muda

NIP. 19610702 199003 2 002

Tembusan:

1. Bupati Bulukumba di Bulukumba (sebagai laporan);
2. Kepala Kesbangpol Kab. Bulukumba di Bulukumba;
3. Arsip.



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA  
BADAN PENDAPATAN DAERAH**

JL. Jend. Sudirman Nomor 5 Telp. (0413) – 81002 Bulukumba

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 359 / BPD /IV/2018

Berdasarkan surat kepala dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Nomor: 163/DPMTSP/IV/2018 tanggal 30 april 2018, perihal izin penelitian, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **IFALISDAWATI**  
Nim : **105720494714**  
Program studi : **Manajemen**  
Alamat : **Jl. Sultan alauddin ili,Lr 3a Makassar**

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada tanggal 28 april s/d 28 juni 2018 di kantor Badan Pendapatan Daerah kab. Bulukumba dengan judul skripsi ” **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba**” sebagai syarat penyelesaian studi starta satu (S1) pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana

Dikeluarkan di : B.

Pada Tanggal : 28 Ju.



Pangkat : Pembina

Nip. : 19730215 200003 1 005

## RIWAYAT HIDUP



penulis skripsi berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukmba”, adalah Ifalisdawati lahir pada tanggal 14 april 1996. Peneliti anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Makmur dan Ibu Nursiah.

Menyelesaikan pendidikan SDN 19 Manyampa. Lulus pendidikan dasar pada tahun 2008. Lulus Sekolah Menengah Pertama SMPN 4 Bulukumba pada tahun 2011. Dan lulus dari SMAN 1 Bulukumba Pada Tahun 2014 .

Pada tahun 2014. Penulis melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar mengambil Program studi Manajemen sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi S1 Manajemen.