

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA  
PT. JOIWAY DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**MUH FUAD AFRIAN  
105721124019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2023**



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktifitas  
Karyawan Pada PT. Joiway Di kota Makassar  
Nama Mahasiswa : Muh Fuad Afrian  
No. Stambuk/ NIM : 105721124019  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah diperiksa dan diujiikan didepan panitia penguji Seminar Hasil Strata (S1)  
pada tanggal 20 Januari 2024 di Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Januari 2024

Menyetujui

Pembimbing I

**Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M**  
**NIDN. 0922027901**

Pembimbing II

**Muh. Nur. R. S.E., M.M**  
**NIDN. 0927078201**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

**Handwritten S.E. MM**  
**NBM 1151132**



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

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



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Muh. Fuad Afrian, NIM: 105721124019, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0007/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 18 Syaban 1445/28 Februari 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Syaban 1445H  
28 Februari 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M  
2. Muh. Nur. R, S.E., M.M  
3. Sri Andayaningsih, S.E., M.M  
4. Zalkha Soraya, S.E., M.M

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 651-501





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh Fuad Afrian  
Stambuk : 105721124019  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Karyawan  
Pada PT. Joiway di Kota Makassar

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.

Makassar, 01 Maret 2024



Pernyataan,

Afrian  
24019

Diketahui Oleh:

Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M  
NEM: 115113

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan dividen, dan keputusan pendanaan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia” dapat diselesaikan dengan baik.

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

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

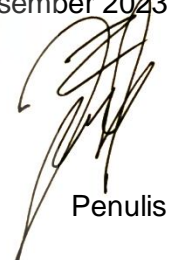
1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.Edi Jusriadi S.E.,M.M. selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan.
5. Bapak Muh Nur Rasyid S.E.,M.M selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya serta dengan ikhlas memberikan bimbingan,

petunjuk, dan pengarahannya kepada penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan.

6. Kedua orang tua saya yang telah memberikan segala dukungan, doa dan kasih sayang. Semoga menjadi awal yang baik untuk kedepannya
7. Terima Kasih kepada Magfira S.M yang telah membantu penyelesaian tugas akhir
8. Terima kasih kepada teman ngopi Chimot Abdullah, Anhar Adly, dan Ade rusadi

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada umumnya. Semoga Allah SWT membalas amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Desember 2023



Penulis

## ABSTRAK

MUH. FUAD AFRIAN, 2023. Pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Joiway di kota Makassar. Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang di bimbingi oleh Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Muh Nur R

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Joiway di kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner), serta hasil penelitian lainnya yang relefan dengan objek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari PT. Joiway di kota makassar.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel X yaitu Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Joiway Kota makassar. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai uji t, diketahui bahwa nilai signifikan dari X terhadap Y adalah 0,032 nilai ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05 yang berarti signifikan terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula produktivitas karyawan

Kata Kunci : Motivasi kerja, produktivitas karyawan



## ABSTRACT

**MUH. FUAD AFRIAN, 2023. *The influence of work motivation on employee productivity at PT. Joiway in Makassar city. Department of management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Supervisor I Edi Jusriadi and Supervisor II Muh Nur R***

*This research aims to analyze the influence of work motivation on employee productivity at PT. Joiway in Makassar city. This research data was obtained from the method of presenting data from the results of respondents' responses (questionnaires), as well as other research results that are relevant to the object under study, in this case primary data from PT. Joiway in Makassar City.*

*Based on the research results, it shows that Variable X, namely work motivation, has a positive and significant effect on employee productivity at PT. Joiway Makassar City. This conclusion is obtained from the *t* test value, it is known that the significant value of This means that the better the work motivation, the better the employee productivity will be*

*Keywords: Work motivation, employee productivity*





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Pengertian Motivasi dan Bentuk Motivasi Kerja.....	7
3. Pengertian Produktivitas.....	20
B. Tinjauan Empiris.....	29
C. Kerangka Pikir.....	35
D. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
B. Jenis dan Sumber Data.....	37
C. Populasi dan Sampel.....	37

D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Definisi Operasional Variabel .....	39
F. Instrumen Penelitian .....	41
G. Metode Analisis Data .....	41
H. Uji Hipotesis .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
B. Hasil Penelitian .....	45
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	51
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>53</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Respon Menurut Umur .....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.3 Uji Validasi .....	46



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....35



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampira 1 Kuesioner Penelitian.....	55
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	59
Lampiran Hasil Olah Data SPSS.....	63
Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian .....	70
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	71



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan yang mau bersaing harus mempunyai manajemen yang efektif. Manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang terampil dan kompeten di bidangnya untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Di sisi lain, pengembangan staf harus diprioritaskan sebagai aset utama perusahaan.

Proses pembelajaran harus menjadi budaya perusahaan agar keterampilan karyawan tetap terjaga bahkan dikembangkan. Dalam hal ini, produktivitas karyawan yang tinggi harus diperhitungkan. Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan mana pun. Sesempurna dan secanggih apapun sumber daya non manusia yang dimiliki perusahaan, tidak menjamin keberhasilan perusahaan.

Jaminan keberhasilan yang lebih baik ditentukan oleh sumber daya manusia yang menguasai, mengelola dan memanfaatkan sumber daya non manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, permasalahan kepegawaian merupakan permasalahan penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dan organisasi.

Setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya mampu memberikan kontribusi yang nyata berupa kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan, yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk motivasi.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat memotivasi

karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Motivasi erat kaitannya dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang di mana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang di tuju (Zebua, 2022).

Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Dari penjelasan tersebut, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah motivasi usaha dan keinginan seseorang yang mengaktifkan, menguatkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Menurut Dermawan (Lusri & Siagian, 2017) motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan

pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, Peneliti melihat fenomena yang sering terjadi saat ini, dimana sering ditemui ada beberapa karyawan yang hanya bekerja apabila diawasi saja oleh pimpinan mereka, diluar dari itu karyawan tersebut bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terjadi pada PT. Joiway yang bergerak dalam bidang penjualan rokok penjualan sejak tahun 2021 .

Adapun Dalam proses pendistribusian barang terkadang ada pekerja yang tidak bekerja maksimal karena tingginya stres kerja yang tidak sebanding dengan hasil (gaji) yang diperoleh. Melihat fenomena tersebut, penulis berencana melakukan penelitian terkait motivasi kerja karyawan. Dengan motivasi yang baik maka pegawai terpacu untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena mereka yakin dengan tercapainya tujuan perusahaan dan berbagai tujuan maka kepentingan pribadi para anggota organisasi juga terjamin. Motivasi kerja yang tinggi juga menimbulkan komitmen terhadap yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Rendahnya motivasi kerja karyawan dimungkinkan karena perusahaan kurang memahami kebutuhan karyawannya, sedangkan di sisi lain perusahaan mengharapkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawannya.

Salah satu cara untuk memotivasi seorang pegawai dalam bekerja adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan prestasi kerjanya sesuai dengan kemampuannya. Dalam hal



kinerja, karyawan biasanya tidak mengetahui banyak tentang kondisi, persyaratan, jenjang dan peluang karir organisasi.

Terkadang karyawan bahkan tidak memikirkan masalah kinerja karena mereka berpikir perusahaan telah mengurusnya. Dalam hal ini perlu diberikan laporan atau informasi kepada karyawan tentang pelaksanaan pekerjaan. Di sini diperlukan peran aktif dari departemen HR.

Walaupun biaya evaluasi pekerjaan ini tidak sedikit, namun kegiatan ini wajib dilakukan karena manfaatnya baik bagi perusahaan maupun karyawan sangat besar.

Keunggulan perusahaan adalah perusahaan mempunyai karyawan yang bersedia melakukan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan tercapai, sedangkan karyawan mampu mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaannya.

Dalam melakukan pekerjaan diperlukan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Beberapa aktivitas kerja memang bisa menarik minat karyawan. Pemimpin dapat membangkitkan motivasi intrinsik bawahannya dengan merangsang semangat mereka dan membuat mereka merasa membutuhkan apa yang mereka lakukan.

Namun demikian, tidak dapat diasumsikan bahwa motivasi intrinsik mendukung sepenuhnya aktivitas kerja. Ada situasi di mana penghargaan dan insentif eksternal lainnya diperlukan untuk memotivasi bawahan agar bekerja.

Hal ini meningkatkan produktivitas para pegawai sehingga dapat terus efektif dan efisien mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain, tujuan langsung prestasi kerja dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan harga diri individu, meningkatkan pengetahuan di bidangnya,

dan meningkatkan motivasi individu untuk melakukan pekerjaannya dengan memuaskan. maka penulis mengadakan penelitian dengan mengambil judul penelitian : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Joiway di Kota Makassar ”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Joiway di Kota Makassar?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Joiway di Kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **a. Bagi Peneliti**

Hasil Penelitian ini bertujuan agar dapat menambah pemahaman ilmu tentang teori-teori yang telah didapat selama mengikuti kegiatan perkuliahan sehingga peneliti memperoleh pengetahuan secara praktis dan berkesan tentang bagaimana motivasi kerja produktifitas karyawan pada PT. Joiway di Kota Makassar.

##### **b. Bagi Pengusaha**

Bagi PT Joiway diharapkan dapat memberi masukan-masukan mengenai peranan motivasi motivasi kerja dalam Upaya meningkatkan produktifitas karyawan, Sehingga terjadi pertimbangan untuk

melaksanakannya.

**c. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti kerangka teori tentang motivasi kerja dan aspek-aspek yang produktifitas karyawan untuk menyediakan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara motivasi kerja dan produktifitas karyawan dan juga dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen SDM**

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

SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. (Tinangon, Kojo and Tawas, 2019).

Secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni : 1. Sumber daya manusia ( human resource ) dan 2. Sumber daya non manusia ( non human resource ).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pe manfaatan orang atau pegawai,yang meliputi menerima, menggunakan, me ngembangkan,dan memelihara SDMyang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tamsah & Nurung, 2022).

Uraian mengenai manusia sebagai sumberdaya menunjukkan bahwamanusia adalah mahluk yang unik dan kompleks, yang dalam

bekerja di lingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumberdaya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

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

#### **b. Fungsi Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat bergalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Adapun fungsi manajemen SDM terdiri dari:

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah usaha membuat suatu pilihan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

##### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah suatu usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.

c. Penyusunan staf (depertemensi)

Penyusunan staf adalah suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat ke dalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam stuktur organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina, gerak pegawai dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat di atas, fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif. Fungsi manajemen berarti sebuah kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

**2. Pengertian Motivasi dan Bentuk Motivasi Kerja**

**a. Pengertian Motivasi Kerja**

Banyak istilah yang diciptakan untuk merujuk pada motivasi, termasuk kebutuhan, keinginan, desakan, dan keinginan. Dan dalam hal ini digunakan istilah motivasi yang diartikan sebagai keadaan kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi dalam diri seseorang merupakan tenaga penggerak yang melakukan tingkah laku untuk mencapai tujuan kepuasan diri.

Motivasi adalah bagian proses sosial yang dilakukan dengan memulai, membimbing, dan mempertahankan perilaku yang berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu, sehingga perihal inilah

menjadi setiap individu mampu untuk bertindak.

Mc Clelland (dalam Hidayati, 2017). mengatakan bahwa motivasi merupakan energi yang tersedia yang akan dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan dari kebutuhan individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Selain itu Mc Clelland juga menambahkan bahwa kekuasaan (power), afiliasi (affiliation), dan prestasi (achievement) adalah motivasi yang kuat dalam diri individu. Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku dalam melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil dan tujuan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan soroso (dalam Fahmi, 2016). Soroso (dalam Fahmi, 2016) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Dapat Motivasi dikatakan sebagai faktor yang memotivasi orang untuk bertindak. Motivasi berarti suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan/aktivitas secara sadar.

Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.”

Asas ini tidak mengesampingkan syarat bahwa seseorang boleh berbuat sesuatu yang tidak disukainya dalam keadaan

terpaksa. Pada kenyataannya, tindakan yang dimotivasi oleh sesuatu yang tidak disukai cenderung tidak efektif dan tidak efisien dalam bentuk tindakan yang dipaksakan.

Artinya, prinsip utama pengelolaan aspek psikologis di lapangan adalah menciptakan kondisi yang dapat menggugah setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan rasa senang dan puas.

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

#### **b. Bentuk Motivasi Kerja**

Motivasi dibedakan menjadi dua jenis dari sumbernya, yaitu motivasi yang bersumber dari intrinsik dan yang kedua adalah motivasi yang bersumber dari ekstrinsik. Berikut akan kami uraikan arti dari kedua jenis motivasi tersebut beserta dengan contohnya.

##### **1. Motivasi intrinsik.**

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan.

Kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif



dimasa depan.

## 2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini merupakan suatu dorongan kerja yang berasal dari luar diri pegawai sebagai suatu kondisi individu yang menuntutnya untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Misalnya pengalaman kerja 10. Dalam lingkungan organisasi/bisnis terdapat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan dibandingkan motivasi intrinsik.

Kondisi ini terutama disebabkan oleh tidak mudahnya menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pegawai, sedangkan kondisi kerja disekitarnya lebih mengikutinya dibandingkan memperoleh kepuasan kerja yang hanya dapat dicapai dari luar.

Dalam keadaan tersebut di atas, perlu dicoba untuk mengintegrasikan teori-teori motivasi agar dapat digunakan secara fungsional dalam organisasi/lingkungan bisnis. Penting bagi manajer untuk memahami semua teori sehingga dapat digunakan secara fungsional/praktis untuk memotivasi bawahannya.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul dari keinginan untuk menerima imbalan atau hadiah. Imbalan ini bisa berupa pujian, hadiah, uang atau barang tertentu. Selain itu, motivasi ekstrinsik juga mencakup melakukan suatu aktivitas untuk menghindari hukuman.

Jadi, motivasi ini membuat seseorang melakukan aktivitas bukan demi kepuasan dirinya sendiri, melainkan karena

berharap mendapatkan sesuatu sebagai imbalannya atau menghindari sesuatu yang tidak menyenangkan.

Contoh yang menggambarkan motivasi ekstrinsik antara lain:

- 1) Berpartisipasi dalam perlombaan karena ingin membawa pulang hadiah
  - 2) Belajar hal baru karena tuntutan pekerjaan
  - 3) Menghabiskan waktu bersama orang lain karena ingin meningkatkan status sosial
  - 4) Membersihkan kamar agar tidak dimarahi oleh orang tua
  - 5) Bermain game karena ingin mendapatkan hadiah berupa uang
  - 6) Menjadi sukarelawan untuk memenuhi suatu persyaratan
  - 7) Mengambil banyak tanggung jawab di tempat kerja karena ingin mendapatkan kenaikan gaji atau promosi jabatan
  - 8) Menggambar dan melukis untuk menghasilkan uang
- Perusahaan yang memberikan gaji kepada seorang karyawan membuat perubahan manajemen yang meningkatkan bayarannya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pension. Namun hal ini jauh lebih mahal dari pada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel.

Pemberian tambahan upah atau bonus diberikan pada karyawan dengan menghubungkan dengan prestasi kerja yang

dicapai, kemudian pemberian bonus tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya disamping itu juga bertujuan mempertahankan para karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

### c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

#### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, jaminan keselamatan dan sebagainya.

#### 2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti, perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

### d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Faizal et al., 2019). Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang

mempengaruhinya. Ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

#### 1. Faktor Kebutuhan Manusia

##### a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yang dimaksud disini adalah kebutuhanakan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagaikebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakankebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi

##### b. Kebutuhan rasa aman (psikologis )

termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain - lain. Keinginan pegawai untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang "tokoh",bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban- kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam-idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

##### c. Kebutuhan social

Menurut Robert Carison,"Satu cara meyakinkan para karyawan betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa

dirinya memiliki banyak mitra di organisasi ". Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasinya.

## 2. Faktor kompensasi

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy dalam Sadikin, 2020, hlm. 166). Latar belakang dari pemberian kompensasi ini adalah sebagai daya tarik, pembentuk motivasi, dan upaya utama dalam kesejahteraan karyawan, agar mereka tetap loyal dan berkontribusi secara maksimal dalam suatu organisasi perusahaan. Bentuk-bentuk kompensasi menurut Nawawi (2016, hlm. 316) dapat dikategorikan menjadi dua golongan besar yakni sebagai berikut.

### 1) Kompensasi langsung,

Artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

### 2) Kompensasi tidak langsung

Artinya adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

### 3. Faktor Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gestur tubuh, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut dengan komunikasi nonverbal.

### 4. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk "memimpin" atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi. Literatur para spesialis saling beradu pandangan, membandingkan antara pendekatan Timur dan Barat dalam kepemimpinan, dan juga (di Barat sendiri) antara pendekatan Amerika Serikat dengan Eropa. Civitas akademika di A.S. mengartikan kepemimpinan sebagai sebuah proses pengaruh sosial yang di dalamnya seseorang dapat melibatkan bantuan dan dukungan selainya dalam usaha

mencapai suatu tugas bersama.

#### 5. Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi Perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, baik yang diselenggarakan didalam maupun di luar organisasi.

Manfaat pelatihan bagi pegawai adalah:

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas
- c. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
- d. Memperlancar pelaksanaan tugas
- e. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi
- f. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
- g. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi
- h. Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan
- i. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik.
- j. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

#### 6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja pegawai bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya

manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karenadengan penilalan prestasi iniakan merasa banwa hasi kena mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhikinerja pegawai.

Asas ini tidak menutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Pada kenyataannya ada suatu perbuatan yang diarahkan oleh sesuatu yang tidak disukainya, berupa perbuatan yang dipaksakan. menjadi. yang dilakukan umumnya tidak efisien dan efektif.

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

1. Teori Kebutuhan dari Maslow
2. Teori Dua Faktor dari Herzbeg
3. Teori Prestasi (achievement ) dari McClelland
4. Teori Penguatan (Reinforcement)
5. Teori Harapan (Expectancy)
6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

### **3. Pengertian Produktivitas**

#### **a. Pengertian Produktifitas**



Menurut Hasibuan dalam Busro (2018, hlm. 340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*). Artinya, produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, hingga peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sinungan dalam Busro (2018, hlm. 344) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Tentunya rencana dan waktu yang dimaksud merupakan beberapa parameter dari tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Singkat kata, produktivitas kerja akan sangat berpengaruh pada tujuan dan kepentingan perusahaan

Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) menurut Komang Ardana adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangkawaktu tertentu. Berkenan dengan hal ini Al-quran surat Ash-Shaaffaat (37) ayat 61 menyatakan bahwa:

“Untuk kemenangan serupa ini hendaklah berusaha orang-orang yang bekerja”

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap orang/karyawan

hendaknya berusaha keras dalam menjalankan setiap kewajiban demi mendapat hasil yang memuaskan sehingga dimana tempat ia bekerja bisa membawakan hasil yang baik dan persaingan yang mereka lakukan secara sehat.

a. Factor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas

1) Pendidikan dan latihan

Pendidikan adalah membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat. Sedangkan latihan adalah membentuk dan meningkatkan keterampilan seseorang.

2) Gizi Kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Penghasilan dan Jaminan Sosial

Penghasilan dan jaminan social yang sering juga disebut imbalan dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif.

4) Kesempatan Kerja

Kesempatan untuk berkarya, kesempatan untuk menikmati pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan, kesempatan untuk mengembangkan diri.

5) Kemampuan Manajerial Pimpinan

Secara klasik prinsip manajemen tersebut adalah meningkatkan efisiensi melalui pengurangan/pengikisan

keborosan yang diaplikasikan pada semua fungsi-fungsi manajemen.

#### 6) Kebijakan Pemerintah

Menurut Komang Ardana, system ekonomi apapun yang dipakai oleh suatu Negara peranan pemerintahannya tak mungkin terlepas terutama yang terkait dengan kebijakan yang akan dikeluarkan untuk mewujudkan adanya iklim usaha yang kondusif.

#### b. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

##### 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah-satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

##### 3) Semangat kerja

Usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indicator yang dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai suatu hari kemudian dari hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Hasil pekerjaan yang dapat melanjutkan kualitas kerja suatu karyawan.

6) Efisiensi

Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

**b. Teori Produktivitas Kerja**

Telah dinyatakan bahwa produktivitas kerja adalah interaksi terpadu antara tiga factor yang mendasar, yaitu: investasi, manajemen, dan tenaga kerja.

1) Investasi

Komponen pokok dari investasi adalah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi. Untuk berkembang menjadi bangsa yang maju kita harus dapat menguasai teknologi, terutama teknologi yang bisa memberi dukungan kepada kemajuan pembangunan

nasional, ditingkat mikro tentunya teknologi yang mampu mendukung kemajuan usaha atau perusahaan.

Berkaitan erat dengan pengusaha teknologi ialah adanya riset. Melalui riset maka akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu Negara. Karena itu keterpaduan antara modal teknologi dan riset akan membawa perusahaan berkembang dan dengan perkembangan itu maka outputnya pun akan bertambah pula.

## 2) Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang-orang lain bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dengan baik. Hal-hal yang kita hadapai dalam manajemen terutama dalam organisasi modern ialah semakincepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan- kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi seperti proses produksi, distribusi, pemasaran, dan lain-lain. Kemajuan teknologi yang berjalan cepat maka harus diimbangi dengan proses yang terus menerus melalui pengembangan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan dan pengembangan.

Dari pendidikan, latihan, dan pengembangan tersebut akan menghasilkan tenaga skill yang menguasai aspek-aspek

manajerial.

Yaitu technical skill, tenaga kerja yang memiliki kualifikasi tertentu, terampil dan ahli di bidang teknis dan manajerial skill, kemampuan dan keterampilan dalam bidang manajemen tertentu, mampu mengadakan atau melakukan kegiatan-kegiatan analisa kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

### 3) Tenaga Kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan factor- faktor tenaga kerja ini adalah:

- 1) Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja, produktivitasnya, dan masa depannya.
- 2) Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

Untuk melakukan pekerjaannya atau menyelesaikan tugas-tugasnya, seorang atau sekelompok pegawai di tuntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk menghasilkan kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas di dalam suatu akhir dalam pekerjaannya tersebut memperhatikan kualitas kerjanya (Laili, 2018; Liyas, 2019). Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang/jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan

standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan seefisien mungkin (Laksmiari, 2019; Setiawan & Pratama, 2019).

### c. Pengukuran Produktivitas

- 1) Mengukur produktivitas tenaga kerja biasanya digunakan rumus:  $P = \frac{O}{I}$   
 $P$  = Produktivitas tenaga kerja (kerja)  
 $O$  = Output (hasil kerja yang sebenarnya)  
 $I$  = Input (jumlah jam kerja sebenarnya)
- 2) Ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu:
  - a) Meningkatkan keluaran, sedangkan masukan di pertahankan tetap
  - b) Keluaran tetap tetapi masukan diturunkan
  - c) Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil
  - d) Keluaran turun, masukan turun lebih besar.
- 3) Metode lain yang bisa dengan efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, meliputi:
  - a) Metode peningkatan produktivitas dengan menghemat tenaga kerja
  - b) Metode peningkatan produktivitas dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat
  - c) Metode peningkatan produktivitas dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif
  - d) Metode peningkatan produktivitas dengan memanfaatkan sumberdaya manusia secara lebih efektif.

Sementara itu pusat produktivitas nasional Departemen

Tenaga Kerja RI menawarkan usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas sebagai berikut:

- a) Peningkatan produktivitas melalui peningkatan prestasi dilaksanakn dengan mencapai berbagai perbaikan pada pelaksanaan tugas dan menggunakan sarana pendekatan managerial dan pendekatan *technical skill*.
- b) Peningkatan produktivitas melalui peningkatan partisipasi mempunyai ruang lingkup peningkatan pendidikan dan latihan untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai.

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2019), indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut:

##### **1. 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.

##### **2. 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.

##### **3. Pengembangan diri**

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan



melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri multak dilakukan.

Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 4. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu.. meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### B. Tinjauan Empris

Menurut Sugiyono (2013) empiris adalah suatu cara atau metode yang dilakukan yang bisa diamati oleh indra manusia, sehingga cara atau metode yang digunakan tersebut bisa diketahui dan diamati juga oleh orang lain.

Berikut ini adalah pemaparan para penulis yang telah melakukan penelitian terdahulu terkait hal ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
-----	------------	------------------	---------------------	------------------

1.	Sindi Larasati (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Variabel motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3).	Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.
2.	Johanes Eliezer Ayer (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	Variabel tidak terikat motivasi secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Supiori,	Berdasarkan hasil uji variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja (dengan koefisien 0,489)
3.	Nur Wahyu Hidayati (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sht Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen	Analisis deskriptif variabel disiplin diperoleh hasil tinggi 100%, cukup 0%, kurang 0%, sangat rendah 0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada home industri Genteng SHT Di Desa Giwangretno	variabel disiplin diperoleh hasil tinggi 100%, cukup 0%, kurang 0%, sangat rendah 0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada home industri Genteng SHT Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen memiliki disiplin

			<p>Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen memiliki disiplin yang tinggi.</p>	<p>yang tinggi. Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi diperoleh hasil tinggi 43,55%, cukup 52,2%, kurang 8,70%, sangat rendah 0%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada home industri Genteng SHT Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen memiliki motivasi yang tinggi.</p>
--	--	--	---	---



4	Riska (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor regional VI Cabang Sidrap	Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Berdasarkan uji analisis yang dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa efektivitas komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel yang dimiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel motivasi kerja
5.	Andi Agung Adiguna Al Arifin (2019)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kreasi Semesta Raya Cabang Makassar	Motivasi Kerja (X1): Produktivitas Kerja Karyawan (Y) :	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kreasi Semesta Raya Cabang Makassar. Berdasarkan hasil perhitungan Nilai t hitung sebesar (2,740) > Ttabel (1,699) Hal ini berarti variabel motivasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y). Pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kedisiplinan Produktivitas kerja Karyawan.

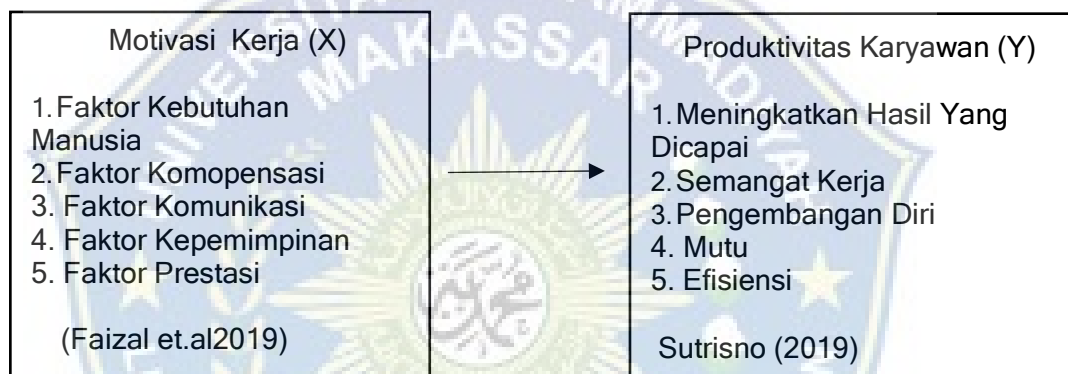
6	Anija Wau (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening	Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap Produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening	Hasil dari penelitian ini menunjukkan setiap variabel motivasi kerja dan maupun variabel efektivitas kerja meningkat dengan hasil yang baik, maka secara langsung maupun tidak langsung produktivitas pegawai di dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo akan menghasilkan <i>output</i> yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas lagi
7	Muger Apriansyah (2022)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports area Jakarta Pusat	Pembahasan mengenai pengaruh motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)	Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai thitung lebih tinggi dari nilai ttabel atau ( $5,847 > \text{ttabel } 1,98552$ ) dengan nilai signifikansi $0,000$ yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai thitung lebih tinggi dari nilai ttabel atau ( $4,694 > \text{ttabel } 1,98552$ ) dengan

				nilai signifikansi 0,000.
8	Johny A. F.Kalangi (2022)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado	Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado	Dari hasil pengujian secara statistik, di temukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
9	Nita Indriani Simbolon, M(2022)	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja	Pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel motivasi berpengaruh

		Karyawan Pada PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh	produktivitas kerja karyawan pada PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial	signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $t$ hitung = 2,107 > $t$ tabel = 2,051; sig = 0,045) dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $t$ hitung = 2,773 > $t$ tabel = 2,052; sig = 0.010). Selanjutnya secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $F$ hitung = 19,675 > $F$ table = 3,34; sig=0,000)
10	Kelvin(2022)	Pengaruh Motivasi, Bonus dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Olsera Pratama Indonesia	Penelitian bertujuan mengungkap pengaruh motivasi, bonus dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.	Hasil penelitian terbukti bahwa motivasi, bonus dan pelatihan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan

### C. Kerangka Pikir

Pada PT. Joiway setiap waktu pegawainya dituntut untuk meningkatkan pelayanan terhadap konsumen. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, karyawan termotivasi dengan baik. Tujuannya adalah untuk mendapatkan nilai pasar untuk memenuhi kebutuhan finansial Anda. Motivasi ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema alur kerangka pikir.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, Diduga, bahwa motivasi



Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Joiway di Kota Makassar.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Joiway di Kota Makassar dijadikan sebagai objek penelitian. Sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih dua bulan. Mulai dari Bulan September 2023.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Data primer ialah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan.
2. Data sekunder ialah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

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

1. Populasi Sugiyono (2013:61), menjelaskan, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Joiway yang berjumlah 35 orang.
2. Sampel Penetapan responden penelitian menggunakan metode sensus

atau full sampel sesuai pendapat Arikunto (2002:104) menyatakan bahwa apabila terdapat populasi penelitian  $< 100$  orang, maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan dengan menggunakan sampel jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

##### **1. Penelitian lapangan**

Adalah teknik penelitian langsung pada objek permasalahan dengan pengumpulan data yang diperlukan pada PT. Joiway dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

##### **1. Observasi**

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

##### **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah pengumpulan dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan harapan, pendapat, keinginan dan lain-lain dari individu atau responden.

##### **3. Penelitian kepustakaan**

Penelitian kepustakaan adalah memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan judul penelitian.

### E. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel.

Variabel	Defenisi	Indikator
Motivasi (X)	Motivasi merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independent adalah motivasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan manusia</li> <li>2. Kompensasi</li> <li>3. Komunikasi</li> <li>4. Kepemimpinan</li> <li>5. Prestasi</li> </ol>
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen produktivitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>2. Semangat kerja</li> <li>3. Pengembangan diri</li> <li>4. Mutu</li> <li>5. Efesiensi</li> </ol>

### F. Instrumen Penelitian

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

a. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini diawali dengan pengumpulan data dan penyajian variabel-variabel yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap motivasi dan produktivitas dalam kategori-kategori yang ada, yang pada akhirnya membentuk total skor responden yang mengisi kuesioner.

Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas : sangat setuju, setuju, cukup setuju/netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut:

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

**G. Metode Analisis Data**

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

### 3. Regresi linier sederhana

Cara melihat adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja terhadap produktivitas karyawan digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Joiway. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

X = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Cara mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan digunakan rumus koefisien korelasi (r) sebagai berikut:

Dimana :

r : Koefisien Korelasi

x : Motivasi Kerja

y : Produktivitas karyawan

n : Jumlah responden

Apabila nilai koefisien sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Fungsi dari koefisien determinasi adalah

kemampuan variable X mempengaruhi variable Y.

mempengaruhi variable Y. semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin banyak kemampuan X mempengaruhi Y yang dimana hasilnya diperoleh dari bantuan *software* SPSS.

#### H. Uji hipotesis

Yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh tiap - tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

- a. Uji parsial dengan Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $alue < a$ , ditolak  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y

$t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $P\text{-value} > a$ , diterima  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak memiliki pengaruh terhadap faktor

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT. Joiway Kota Makassar**

Indonesia adalah negara kelima terbesar konsumen rokok dunia dari tahun 2001-2003. Konsumsi rokok di Indonesia dari tahun 1960-2003 mengalami peningkatan sebesar 3,8 kali lipat yaitu dari 35 miliar batang menjadi 171 milyar batang per bulan.

PT. Joiway adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang rokok elektrik. Joiway didirikan pada tahun 2018. Dimana menjadi distributor rokok elektrik untuk toko ritel di Sulawesi Selatan.

Potensi rokok elektrik yang terus berkembang menjadi peluang bagi para produsen rokok untuk menyuntikkan modalnya di sektor tersebut. Tren rokok elektrik diperkirakan muncul di Indonesia sejak tahun 2013, dan semakin marak pada empat tahun kemudian.

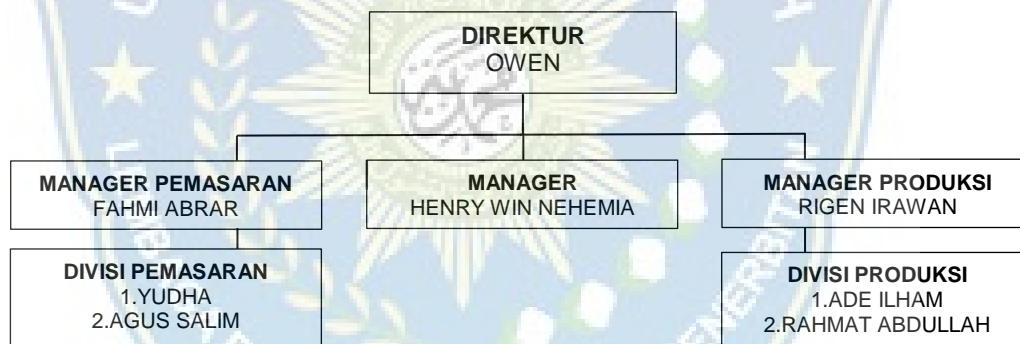
Di Sulawesi sendiri rokok elektrik mulai marak pada tahun 2018. Pemerintah mendorong riset dan pengembangan untuk industri rokok elektrik yang masih baru sehingga produk yang dihasilkan bisa sesuai standar konsumen dan memiliki dampak lebih kecil terhadap Kesehatan.

Makassar merupakan salah satu kota dengan jumlah perokok yang cukup besar. Rokok elektrik (vape) sendiri sudah terdapat di Makassar sebagai komoditi perdagangan alat elektronik lainnya, bukan sebagai obat-obatan. Rokok elektrik yang sebelumnya suatu hobby kini berubah menjadi gaya hidup di kalangan masyarakat sehingga perkembangannya begitu



pesat beberapa tahun terakhir. Di makassar sendiri terdapat 115 toko rokok elektrik yang menarik banyak tenaga kerja. Rokok elektrik kemudian menjadi lebih besar karena didorong dengan banyak sekumpulan orang orang yang membuat komunitas rokok elektrik yang kemudian menjadi garda terdepan untuk menjadi garda terdepan untuk memperkenalkan rokok elektrik ke masyarakat lebih luas, dan melakukan banyak kegiatan kegiatan yang berdampak positif untuk masyarakat secara keseluruhan. Dapat disimpulkan munculnya rokok elektrik di Indonesia terkhusus di kota makassar berdampak positif untuk Masyarakat sebagai pengganti rokok konvensional dan membuka banyak lowongan pekerjaan.

## 2. Struktur Organisasi PT. Joiway Kota Makassar



### A. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Joiway di kota makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal/internal dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Joiway di kota makassar. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 35

karyawan sebagai sampel penelitian.

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

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

#### 1) Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat melalui table 1 berikut ini

Table 1. karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan responden	
	Orang	%
Laki-Laki	28	80.0%
Perempuan	7	20.0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Dari tabel diatas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Maka 35 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Didominasi oleh laki laki sebanyak 28 orang responden dengan presentase 80% sedangkan jenis kelamin Perempuan sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 20%.

#### 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden menurut umur dapat disajikan melalui table dibawah yaitu :

Table 2 karakteristik responden menurut Umur

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
21-29	27	77%
30-40	5	23%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Tahun 2023

## 2. Hasil Uji Validitas

### a. Uji Validitas Variabel X

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X 1.1	0,670	0,324	Valid
X 1.2	0,816	0,324	Valid
X 2.1	0,827	0,324	Valid
X 2.2	0,727	0,324	Valid
X 3.1	0,566	0,324	Valid
X 3.2	0,850	0,324	Valid
X 4.1	0,822	0,324	Valid
X 4.2	0,822	0,324	Valid
X 5.1	0,693	0,324	Valid
X 5.2	0,778	0,324	Valid
Total	1	0,324	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Pada tabel tersebut menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indicator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r table maka indicator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variable x (motivasi kerja) dianggap valid karena r hitung > r tabel.

### b. Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
------------	----------	---------	------------

Y 1.1	0,471	0,324	Valid
Y 1.2	0,587	0,324	Valid
Y 2.1	0,509	0,324	Valid
Y 2.2	0,451	0,324	Valid
Y 3.1	0,527	0,324	Valid
Y 3.2	0,332	0,324	Valid
Y 4.1	0,550	0,324	Valid
Y 4.2	0,421	0,324	Valid
Y 5.1	0,331	0,324	Valid
Y 5.2	0,413	0,324	Valid
Total	1	0,324	<b>Valid</b>

Sumber: Data primer Tahun 2023

Hasil uji validitas diatas, menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung variable y tersebut yang digunakan menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar dari r table ( $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variable y (produktivitas karyawan) dianggap valid.

a. Hasil uji realibilitas X

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.14	9.655	.608	.899
X1.2	36.20	8.400	.748	.890
X2.1	36.26	8.373	.764	.889
X2.2	35.86	8.538	.625	.901
X3.1	36.20	9.459	.453	.909
X3.3	36.31	8.928	.811	.887
X4.1	36.26	9.314	.784	.891
X4.2	36.26	9.314	.784	.891
X5.1	36.20	9.988	.652	.901
X5.2	36.11	8.457	.696	.894

Sumber: Output SPSS Tahun 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk motivasi kerja (X) sebesar 0.905 lebih besar dari 0.60 ( $0.905 > 0.60$ ).

b. Hasil uji Realibilitas Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.579	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	36.54	5.726	.278	.548
Y1.2	36.43	5.546	.445	.512
Y2.1	36.34	5.703	.343	.534
Y2.2	35.91	5.669	.214	.567
Y3.1	36.03	5.440	.315	.537
Y3.2	36.23	6.299	.203	.567
Y4.1	35.94	5.350	.339	.529
Y4.2	35.86	5.832	.206	.567
Y5.1	35.77	6.123	.112	.590
Y5.2	35.71	5.857	.197	.569

Sumber: Output SPSS Tahun 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach alpha untuk produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.579 lebih kecil dari 0.060 ( $0.579 > 0.060$ ).

### 3. Hasil Uji Regresi Linear sederhana

Pengujian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yaitu analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependeng dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independent sehingga disebut regresi linear sederhana. Hasil uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.404	5.465		6.661	.000
	Motivasi Kerja	.092	.136	.117	.676	.504

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Produktivitas karyawan

a : Nilai Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Motivasi kerja

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 36,404 + 0,092 X$$

- Berdasarkan hasil uji persamaan linear diatas maka diperoleh nilai constanta sebesar 36,404 artinya jika X (motivasi kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Produktivitas karyawan) tetap yaitu 36,404
- Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,092 (positif) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya Upaya penambahan sebesar satuan pada beban kerja, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,092

#### 4. Pengujian Hipotesis secara parsial ( Uji t)

Uji parsial dengan uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang diusulkan dan diuji t adalah :

a.  $>$  atau  $P\text{-value} < \alpha$ , ditolak  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y

b.  $<$  atau  $P\text{-value} > \alpha$ , diterima  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak memiliki pengaruh terhadap faktor Y

Hasil uji t dapat dilihat dari output coefficients dari hasil regresi sederhana berikut ini :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.404	5.465		6.661	.000
	Motivasi Kerja	.092	.136	.117	.676	.504

a. Dependent Variable: Produktivitas  
Sumber: Output SPSS Tahun 2023

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan karena nilai signifikannya yang diperoleh lebih besar dari nilai standar 0,05 dari hasil analisis SPSS nilai signifikan antara beban kerja adalah 0,504 > 0,05. Maka hasil pengujian hipotesis bahwa tidak memiliki pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.



## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil pengujian telah didapati hasil variabel dari uji validitas yaitu memiliki pengaruh positif. Kemudian dari hasil parsial (uji t) , telah didapati bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu diketahui bahwa nilai signifikan dari X terhadap Y adalah 0,504 nilai ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05 yang berarti tidak signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Johny A.. F. Kalangi (2022) Dimana meneliti mengenai Pengaruh Motivasi, pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.Tigaraksa Satria, Tbk Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa Variabel X yaitu Motivasi kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Joiway Kota Makassar. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai uji t, diketahui bahwa nilai signifikan dari X terhadap Y adalah 0,504 nilai ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05 yang berarti tidak signifikan terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula produktivitas karyawan.

#### **B. Saran**

Beberapa saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

- i. Disarankan kepada perusahaan agar memaksimalkan motivasi kerja karena apabila motivasi dan produktivitas diberikan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti dapat meningkat.
- ii. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan komunikasi antar karyawan dan atasan agar karyawan bisa merasa nyaman dengan komunikasi agar produktivitas kerja meningkat.
- iii. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan komponen lain dalam penelitian yang akan dilakukan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- David, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1). 11- 21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Gary, Dessler. 2013. Manajemen SDM. Jakarta : Indeks
- Ghozali, Iman 2007. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Rachmawati, 2008. *Pengertian Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, Jakarta.
- Rismalasari, 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- Sutrisno, Edy, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sutarman, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sulastri, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sholahuddin, 2006. *Lembaga Ekonomi Dan Keuangan Islam Muhammadiyah University Press*, Surakarta.

- Sedarmayanti. 2015. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. CV. Pustaka
- Sudarsono, Heri, 2007. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, Yogyakarta.
- Sinungan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sardiman, A.M, 2005, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, PT. RajaSugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Veithzal, Rivai. 2010. Manajemen Sumber Day Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktek. Rajawali Pers; Jakarta
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta. Wilson Bangun,2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Erlangga



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. JOIWAY DI KOTA MAKASSAR

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden :

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

#### **Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.
4. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

## Motivasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa dibutuhkan diperusahaan ini					
2	Saya diperlakukan secara wajar dan adil di perusahaan ini					
3	Gaji yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan					
4	Saya mampu bekerja secara shift					
5	Tempat kerja diperusahaan ini sangat baik					
6	Saya merasa nyaman dalam bekerja					
7	Saya merasa semangat bekerja Ketika pimpinan saya memuji hasil pekerjaan saya					
8	Pimpinan di perusahaan ini sangat baik					
9	Perusahaan memberikan saya mompensasi apabila saya mencapai target					
10	Perusahaan mengapresiasi setiap kinerja karyawan					

## Produktivitas karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan target Perusahaan					
2	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar Perusahaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
4	Saya merasa mudah dalam bekerja karena pimpinan perusahaan sangat mendukung					
5	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra Perusahaan					
6	Saya selalu berusaha memiliki hubungan social yang baik dengan sesama karyawan					
7	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk mengembangkan Perusahaan					
8	Saya selalu berusaha memiliki hubungan social yang baik					
9	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati					
10	Saya selalu memegang teguh visi, misi					



	perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.					
--	---	--	--	--	--	--





4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

## PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Y 1.1	Y 1.2	Y 2.1	Y 2.2	Y 3.1	Y 3.2	Y 4.1	Y 4.2	Y 5.1	Y 5.2	Total Y
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	39
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	38
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	40
2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	36
3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	40
3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	38
4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	38
4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	37
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	36
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38

4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	37
4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	38
3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	37
3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40



	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	.480*	.672*	.645*	.415*	.451*	1	.813**	.813**	.601*	.692*	.850**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.013	.007		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4.1	Pearson Correlation	.544*	.481*	.627*	.395*	.538*	.813*	1	1.000**	.717*	.491*	.822**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.019	.001	.000		.000	.000	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4.2	Pearson Correlation	.544*	.481*	.627*	.395*	.538*	.813*	1.000**	1	.717*	.491*	.822**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.019	.001	.000	.000		.000	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X5.1	Pearson Correlation	.717*	.447*	.450*	.410*	.250	.601*	.717**	.717**	1	.431*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.007	.014	.147	.000	.000	.000		.010	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X5.2	Pearson Correlation	.438*	.675*	.502*	.617*	.324	.692*	.491**	.491**	.431*	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.002	.000	.058	.000	.003	.003	.010		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total_X	Pearson Correlation	.670*	.816*	.827*	.727*	.566*	.850*	.822**	.822**	.693*	.778*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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





Y3.2	Pearson Correlation	.401*	.393*	.117	-.018	.037	1	-.164	.020	.223	-	.332
	Sig. (2-tailed)	.017	.019	.503	.919	.833		.346	.910	.197	.910	.052
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4.1	Pearson Correlation	.104	.350*	.385*	.352*	.264	-.164	1	.065	.033	-	.550**
	Sig. (2-tailed)	.552	.039	.022	.038	.126	.346		.711	.849	.711	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4.2	Pearson Correlation	-.030	-.026	.006	-.028	.273	.020	.065	1	.125	.413	.421*
	Sig. (2-tailed)	.864	.881	.975	.875	.113	.910	.711		.473	.014	.012
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5.1	Pearson Correlation	.003	-.024	-.217	.161	-.050	.223	.033	.125	1	.246	.331
	Sig. (2-tailed)	.988	.891	.211	.356	.777	.197	.849	.473		.155	.052
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5.2	Pearson Correlation	-.005	-.157	.033	.131	.174	-.020	-.065	.413	.246	1	.413*
	Sig. (2-tailed)	.977	.366	.849	.452	.319	.910	.711	.014	.155		.014
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total_Y	Pearson Correlation	.471*	.587*	.509*	.451*	.527*	.332	.550*	.421*	.331	.413	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.007	.001	.052	.001	.012	.052	.014	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

## 3. Uji Realibilitas X

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.14	9.655	.608	.899
X1.2	36.20	8.400	.748	.890
X2.1	36.26	8.373	.764	.889
X2.2	35.86	8.538	.625	.901
X3.1	36.20	9.459	.453	.909
X3.3	36.31	8.928	.811	.887
X4.1	36.26	9.314	.784	.891
X4.2	36.26	9.314	.784	.891
X5.1	36.20	9.988	.652	.901
X5.2	36.11	8.457	.696	.894

## 4. Uji Realibilitas Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0

Total	35	100.0
-------	----	-------

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.579	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	36.54	5.726	.278	.548
Y1.2	36.43	5.546	.445	.512
Y2.1	36.34	5.703	.343	.534
Y2.2	35.91	5.669	.214	.567
Y3.1	36.03	5.440	.315	.537
Y3.2	36.23	6.299	.203	.567
Y4.1	35.94	5.350	.339	.529
Y4.2	35.86	5.832	.206	.567
Y5.1	35.77	6.123	.112	.590
Y5.2	35.71	5.857	.197	.569

#### 5. Uji Regresi Sederhana dan Hipotesis

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.117 <sup>a</sup>	.014	-.016	2.62616

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.151	1	3.151	.457	.504 <sup>b</sup>
	Residual	227.592	33	6.897		
	Total	230.743	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.404	5.465		6.661	.000
	Motivasi Kerja	.092	.136	.117	.676	.504

a. Dependent Variable: Produktivitas

## LAMPIRAN 4

## SURAT IZIN PENELITIAN

  
**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

Nomor	: 31238/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Joiway kota Makassar
Perihal	: <u>izin penelitian</u>	di-
		Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2605/05/C.4-VIII/X/1445/2023 tanggal 12 Oktober 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: MUH FUAD AFRIAN
Nomor Pokok	: 105721124019
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Joiway Di Kota Makassar "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **11 Desember 2023 s/d 11 february 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 11 Desember 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
 2. *Pertinggal.*

## LAMPIRAN 5

## SURAT BALASAN PENELITIAN



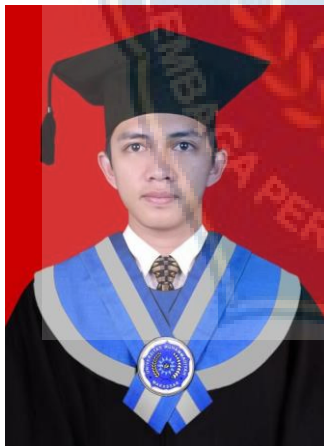
LAMPIRAN 6

DOKUMENTASI PENELITIAN





### BIOGRAFI PENULIS



Muh Fuad Afrian, panggilan malika lahir di Jeneponto pada tanggal 09 April 2001 dari pasangan suami istri Bapak Herman dan Ibu Hasmawati. Peneliti adalah anak pertama dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di BTN Bukit Tamarunang.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu TK Darmawanita tahun 2007, SDN 106 Bulu-bulu lulus tahun 2013, SMP Negeri 2 Arungkeke lulus tahun 2016, MA Mannilingi Bulu-bulu lulus tahun 2019, dan mulai 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan pelulusan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.