

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT.LONDON SUMATERA
BULUKUMBA**

SKRIPSI

Oleh
ICHWANA AMIR
10572 0443113



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT LONDON SUMATERA
BULUKUMBA**

ICHWANA AMIR

10572 04431 13

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Hargailah Proses, karna semua butuh proses, tidak ada yang instan, sedangkan indomie instan saja membutuhkan proses untuk bisa di nikmati.

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Keluarga Besarku Khususnya Suamiku tercinta ,dan Kedua Orang tuaku,yang dengan penuh kasih sayang, keikhlasan dan kesabaran dalam membimbing ananda dari tidak tahu menjadi tahu, semoga beliau senantiasa diberikan kesehatan dan Semoga Allah SubhanaWaTa'Ala Meridohi segala Amal Ibadah dan Melipatgandakan-Nya.



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 PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.London Sumatera Bulukumba".
Nama Mahasiswa : Ichwana Amir
No Stambuk/NIM : 105720443113
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) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 07 Februari 2019.

Makassar, 07 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NIDN. 0008056301

Pembimbing II,


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NIDN: 0927078201

Diketahui :

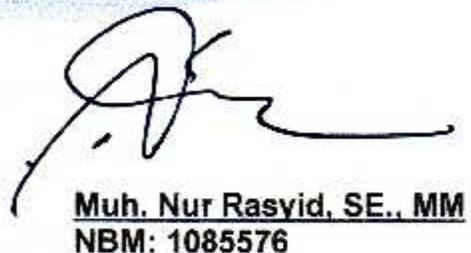
Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi


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



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

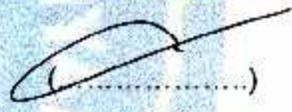
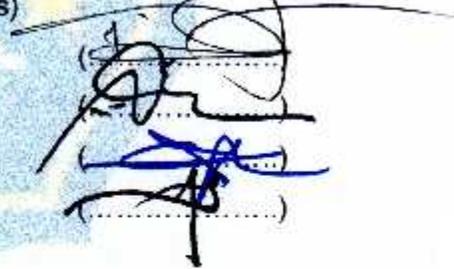
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **ICHWANA AMIR**, NIM : **105720443113**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 2 Jumadil Akhir 1440 H / 07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

02 Jumada Al-Akhar 1440 H
Makassar,-----
07 Februari 2019 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.Hj.Ruliaty ,MM
2. Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
3. Samsul Rizal, SE.,MM
4. Dr. Andi Jam'an, SE.,M.Si 

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

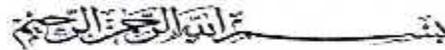
NBM: 903078





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ICHWANA AMIR

Stambuk : 105720443113

Program Studi : MANAJEMEN

Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT. London Sumatera Bulukumba".

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakandan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 07 Februari 2019



Pernyataan,

Diketahui Oleh:



Dekan,

Ismail Rasulong. SE.,MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi,

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

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil Alamin, puji syukur Penulis ucapkan atas semua Rahmat, Ridho dan berkah yang diberikan Allah SWT serta shalawat dan salam kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai tugas akhir pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

Skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.LONDON SUMATERA BULUKUMBA” disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan moril dan materil dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada Suami tercinta Nanda Ismunandar,SE yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan motivasi kepada saya,dan untuk anakku tercinta Alya Sakila Ismunandar yang sama sekali tidak pernah merepotkan Ibunda dan selalu menjadi penyemangat ibunda,beserta kedua orang tua tercinta Ayahanda Amiruddin dan Ibunda Hasmi,dan Mertua tercinta Ayahanda H.Mangandar Alam dan Ibunda Fatimah yang telah membesarkan, mendidik, memberikan motivasi dengan penuh kasih sayang, kesabaran, ketulusan dan keikhlasan serta doa yang dipanjatkan untuk Ananda selama ini. Penulis juga ucapkan terima kasih kepada kakanda tercinta Ervina Sari,S.pd, Septiani Eka Mawarni, SH, Mkn dan Ade Dwi Saputra serta adinda Uliya Ramadhani.A,Adinda Hanum Hafidza.A, terima kasih atas segala perhatian, doa, motivasi dan atas segala bantuan yang begitu tulus yang diberikan kepada Penulis selama melakukan kegiatan penelitian sampai terbentuknya skripsi Ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang Penulis temui dari tahap persiapan hingga tahap akhir penyelesaian skripsi ini. Namun, puji syukur berkat usaha dan kerja keras serta bimbingan, kerjasama, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dengan segala kerendahan hati Penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Abd Rahman Rahim,SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ismain Rasulong,SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Muh. Nur Rasyid,SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Moh. Aris Pasigai,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya dalam menggerahkan dan membimbing sehingga terwujudnya Skripsi ini.
5. Muh.Nur Rasyid,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam menggerahkan dan membimbing sehingga terwujudnya Skripsi ini.
6. Seluruh dosen Jurusan Manajemen pada khususnya dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak memberikan pengetahuan, bimbingan dan arahan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Seluruh staf Pegawai dan Administrasi Jurusan Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu dalam hal administrasi.
8. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen dari generasi ke generasi, khususnya teman-teman seangkatanku (2013) yang telah berbagi suka duka sejak penulis menuntut ilmu dikampus ini. Teristimewa sahabatku Master 013.Terima kasih atas

kebersamaan, bantuan, semangat dan doanya. Semoga rasa persaudaraan ini akan tetap terjalin.

9. Pimpinan, Staf beserta Karyawan PT. London Sumatera yang telah bersedia menerima dan memberikan data/informasi yang dibutuhkan sehubungan dengan pembahasan skripsi ini.

Teriring doa Penulis panjatkan kepada Allah SWT kiranya semua pihak yang telah memberikan sumbangsinya dalam bentuk apapun dilimpahkan anugerah, berkah, rahmat dan ridho-Nya. Amin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 07 Februari 2019

Penulis

ABSTRAK

Ichwana Amir, 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera Bulukumba*, Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. (Pembimbing I Moh. Aris Pasigai, dan Pembimbing II Muh. Nur Rasyid).

Rumusan masalah dalam penelitian yang diangkat adalah bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.London Sumatera Bulukumba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.London Sumatera Bulukumba. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan Kuantitatif yang mana akan membantu dalam memperoleh hasil analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian pustaka (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*).

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y=19,956+0,255X$ yang menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka produktivitas kerja karyawan pada PT London Sumatera Bulukumba sebesar 19,956 dan jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,255, artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar 0,255 maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,255.

Dari hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan pengujian secara parsial (Uji T), menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari nilai t_{hitung} 4,034 sedangkan nilai t_{tabel} 1,985 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja Karyawan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Ichwana Amir, 2018, Effect of Work Motivation on Employee Productivity at PT. London Sumatera Bulukumba, Thesis Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. (Advisor I Moh. Aris Pasigai, and Advisor II Muh. Nur Rasyid).

The formulation of the problem in the research raised was how the influence of work motivation on employee work productivity at PT. London Sumatera Bulukumba. This study aims to determine the effect of work motivation on employee productivity at PT.London Sumatera Bulukumba. This type of research is qualitative and quantitative research which will help in obtaining the results of the analysis. Data collection techniques used are library research and field research.

The analytical method used is descriptive analysis and simple regression analysis. The results of the study indicate that from the calculation using simple linear regression analysis, the regression equation $Y = 19,956 + 0,255X$ shows that if the work motivation is equal to zero (no change), then the work productivity of employees at PT London Sumatera Bulukumba is 19,956 and if motivation increases by 1 unit, then productivity will increase by 0.255, meaning that if work motivation increases by 0.255 then employee work productivity increases by 0.255.

From the results of a simple regression analysis that is partially tested (Test T), shows that there is an effect of work motivation and partially significant influence on employee work productivity seen from t count 4.034 while the t table value is 1.985 or t count > t table. This means that there is a significant influence between work motivation variables on employee work productivity variables.

Keywords: Work Motivation, Employee Productivity

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	viii
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Tujuan dan Aktvitas Manajemen SDM.....	10
C. Motivasi Kerja.....	14
D. Produktivitas Kerja.....	20
E. Tinjauan Empiris.....	27
F. Kerangka Pikir.....	31
G. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33

	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
	C. Definisi Operasional Variabel Pengukuran	33
	D. Populasi dan Sampel.....	35
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
	F. Teknik Analisis.....	36
BAB IV	HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
	A. Sejarah PT LONSUM.....	38
	B. Struktur Organisasi PT LONSUM	41
	C. Karakteristik Informan	43
	D. Analisis Hasil Penelitian	43
	E. Deskripsi Karakteristik Responden	45
	F. Deskripsi Variabel	49
	G. Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesisi	67
	H. Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB V	PENUTUP	75
	A. Kesimpulan	75
	B. Saran	75
	DAFTAR PUSTAKA	77
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Nama-nama Infirman Yang Diwawancarai.....	43
Tabel 5.2 Produksi Karet PT.LONSUM Bulukumba.....	44
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	47
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 5.6 Perusahaan Menyediakan Sarana Dan Prasarana Yang Mendukung dalam pekerjaan.....	50
Tabel 5.7 Gaji Yang Diberikan Mencukupi Kebutuhan.....	51
Tabel 5.8 Pakaian Seragam Yang Diberikan Perusahaan	52
Tabel 5.9 Jaminan Keselamatan Kerja Yang Diberikan Perusahaan .	53
Tabel 5.10 Asuransi Kesehatan Kepada Karyawan	54
Tabel 5.11 Tunjangan Hari Tua Bagi Kayawan Melalui “Dana Pensiun”	55
Tabel 5.12 Bekerja Sama Dalam Menyelesaikan Tugas Agar Interaksi Sesama Karyawan Dapat Lebih Baik.....	56
Tabel 5.13 Menghargai Hasil Kerja Sesama Karyawan	57
Tabel 5.14 Memberikan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Karyawan.	58
Tabel 5.15 Memberikan Kesempatan Bagi Karyawan Untuk Mengembangkan Potensi Dirinya	59

Tabel 5.16 Karyawan Dapat Menggunakan Sarana Kerja Yang Tersedia Untuk Kelancaran Pekerjaan	60
Tabel 5.17 Karyawan Selalu Berupaya Agar Hasil Yang Dicapai Dapat Meningkat	61
Tabel 5.18 Karyawan Bersemangat Dalam Melakukan Pekerjaan	62
Tabel 5.19 Mengupayakan Agar Hasil Yang Dicapai Selalu Memuaskan	63
Tabel 5.20 Keinginan Untuk Lebih Terampil Dalam Melakukan Pekerjaan	64
Tabel 5.21 Kedisiplinan Dalam Bekerja	65
Tabel 5.22 Memaksimalkan Sumber Daya Yang Tersedia	66
Tabel 5.23 Variables Entered/Removed ^b	67
Tabel 5.24 Model Summary	68
Tabel 5.25 Anova ^b	69
Tabel 5.26 Coefficients ^a	70
Tabel 5.27 Descriptive Statistics	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir	32
Gambar 2. Skema Hubungan Dua Variabel.....	35
Gambar 3. Struktur Organisasi PT.Lonsum Bulukumba	42

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	79
Output Regresi.....	82
Output Frekuensi	84
Excel Responden.....	92
Riwayat Hidup.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah modal yang sangat berharga bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena manusia merupakan pengelola dan yang mengendalikan semua modal yang ada dalam suatu perusahaan. Mengacu pada hal tersebut maka setiap langkah dalam kegiatan suatu perusahaan tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya secara maksimal demi mencapai output perusahaan yang lebih.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, entah itu perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan dan jasa akan berusaha untuk mencapai tujuannya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai factor penentu karena ditangan manusia segala inovasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus

dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar mendapatkan dampak positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat diperlukan bila perusahaan menginginkan setiap karyawan memberikan pencapaian produktivitas yang tinggi. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa defenisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (*Reskar R. 2001: 7*) :

1. Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, insentif
2. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi –konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.
3. Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*) kita semua yang termotivasi, baik positif maupun negative

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

Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, *relationship* dan kerjasama. Namun kebutuhan akan motivasi itu juga tidak terlepas dari dorongan atau motivasi yang berikan oleh pimpinan/ perusahaan dalam usaha pemenuhan kebutuhan karyawan.

Menurut *Abraham Maslow* kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun

non-material. Atas asumsi tersebut, hierarki kebutuhan manusia menurut *Maslow* adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis (psychological needs)

Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks dan lain sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (safety needs)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan kerjanya dan jaminan hari tuanya ketika tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (social needs)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

d) Kebutuhan penghargaan (esteem needs)

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

e) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Teori motivasi klasik yang diungkapkan *Frederick Taylor*, menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat

kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. (Griffin, 1998).

Kesimpulan yang dapat dikutip dari teori *Maslow* adalah motivasi kerja karyawan terbagi atas lima poin kebutuhan, yang dinamakan hirarki kebutuhan. Dalam hirarki kebutuhan tersebut mencakup hampir seluruh kebutuhan yang diperlukan dan diinginkan oleh setiap karyawan sehingga dengan dengan upaya memenuhi kebutuhan tersebut karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih produktif dalam bekerja.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu ,Menghormati keberagaman dan perbedaan individu, Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan Mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan

perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya.

Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Keadaan yang demikianlah sehingga melatar belakangi penulis dalam melakukan penelitian yang berjudul ” **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.London Sumatera Bulukumba**”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera Bulukumba.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan :

1. Bagi PT. London Sumatera Bulukumba diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Pengaruh Motivasi kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Pengaruh Motivasi kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sunyoto (2012:1), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pengadaan, pengembangan, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa pakar Sumber Daya Manusia :

1. Menurut Marihot Tua E.H.

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan : *Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the*

organization (manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).

Berdasarkan definisi di atas pula, Marihot Tua (2002) mengatakan sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

2. Menurut Perspektif Internasional, Makro, dan Mikro

Pengertian manajemen SDM perspektif internasional dan makro, dikemukakan oleh Moses N. Kiggundu, yaitu: Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat nasional dan internasional).

Sedangkan pengertian Manajemen SDM dalam perspektif mikro, menurut Edwin B. Flippo (Hani Handoko, 1994) yaitu

manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia itu adalah tentang aktivitas perusahaan dalam mengarahkan, memotivasi Sumber Daya Manusia yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

B. Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementi setiap sumberdayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan

organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada pegawai, agar ingin kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan

organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/kuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

C. Motivasi Kerja

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar mendapatkan dampak positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat diperlukan bila perusahaan menginginkan setiap karyawan memberikan pencapaian produktivitas yang tinggi.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang

baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menurut Wijonarko menegaskan pentingnya menganggap karyawan sebagai aset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, otomatis ada peningkatan Individual Capacity dan Organizational Competitiveness, selain itu Peningkatan Kinerja dan Employee Engagement dipastikan didapat. (Wijonarko, 2012, para.3).

1. Proses Timbulnya Motivasi

Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses (Indriyo Gitosudarmo, 1997) sebagai berikut :

- a. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.

- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bias terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

2.Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh dipimpin.

- b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil

keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Jenis – Jenis Teori Motivasi

a. Teori kepuasan (*content theory*)

Teori ini mendasarkan pada factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang.

1) Teori hirarki kebutuhan

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material.

Atas asumsi diatas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks dan lain sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (safety needs)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan kerjanya dan jaminan hari tuanya ketika tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (social needs)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

d) Kebutuhan penghargaan (asteem needs)

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

e) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Hadari Nawawi (2011:359) dari uraian sebelumnya menyimpulkan bahwa fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi berfungsi sebagai energy atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- b. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi

yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.

- c. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, Hadari Nawawi (2011:359) secara sederhana dapat membedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Intrinsik

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

Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerjaan yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kemampuan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

b. Motivasi Ekstrinsik

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

4. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral, dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

D. Produktivitas Kerja

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan enefisiensi dalam berbagai bentuknya

(siagian,2002) dalam Edy Sutrisno (2009:99). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedangkan pengertian produktivitas menurut beberapa para ahli, seperti menurut Departemen Tenaga Kerja RI (Ardana, 2012:269) Suatu institusi resmi milik pemerintah yang berkompeten terhadap persoalan ketenaga kerjaan memberikan pengertian tentang produktivitas itu dari berbagai sudut, sebagai berikut:

- Dari sudut filosofis. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha 7 dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- Dari sudut teknis. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dan keseluruhan sumber daya yang dipengaruhi (input).
- Dari sudut ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Dari pengertian-pengertian tersebut di atas, secara umum produktivitas

dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran tenaga kerja per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara *keluaran* atau hasil organisasi dengan *masukan* yang diperlukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Blecher, 1987) dalam Danang sunyoto(2013:202).

Dari beberapa pengertian-pengertian sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.(Rivanto,2012) dalam Edy Sutrisno (2012:102).

Menurut Simanjuntak (1993)dalam Edy Sutrisno (2012:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

3. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan

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

b. 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.

c. 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.

d. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

f. 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.

4. Pengukuran Produktivitas

Menurut I Komang Ardana dkk. (2012) dalam Danang Sunyoto (2013:204), pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan, yaitu:

- a. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
- b. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor)

- c. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
- d. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)

Pengukuran produktivitas tenaga kerja termasuk pengukuran produktivitas tingkat produksi, dirumuskan sebagai berikut :

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan :

P = produktivitas tenaga kerja

O = output atau hasil kerja yang sebenarnya

I = input atau jumlah jam kerja sebenarnya

Ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu :

- a. Meningkatkan keluaran, sedangkan masukan dipertahankan tetap
- b. Keluaran tetap, namun masukan diturunkan
- c. Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil
- d. Keluaran turun, masukan turun lebih besar

Disamping keempat metode tersebut, ada metode yang bisa dengan efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja meliputi :

- a. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja
- b. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat

- c. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas – aktivitas yang tidak produktif
- d. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Sementara itu pusat produktivitas nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia menawarkan usaha – usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai berikut :

- a. Peningkatan produktivitas kerja melalui peningkatan prestasi dilaksanakan dengan mencapai berbagai perbaikan pada pelaksanaan tugas dan menggunakan cara pendekatan manajerial dan pendekatan keterampilan teknik, missal Total Quality Control (TQC)
- b. Peningkatan produktivitas kerja melalui peningkatan partisipasi mempunyai ruang lingkup peningkatan pendidikan dan latihan untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai.

E. Tinjauan Empiris

1. Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017)

(Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Hartono Flash Surabaya).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan bersifat kausal dan metode penelitian yang digunakan adalah metode

kuantitatif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menyertakan seluruh populasi yang ada, yaitu karyawan tetap CV Hartono Flash Surabaya yang berjumlah 32 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Proses transformasi dan perhitungan data menggunakan SPSS Statistics. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya.

2. Arif Yusuf Hamali (2013)

(Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Pt X Bandung).

Penelitian ini dilakukan di PT X Bandung yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah 50 dengan teknik sensus sampling. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif dengan menguji koneksi menggunakan analisis korelasi rank Spearman, dan juga dilakukan untuk menentukan akurasi pengukuran dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel X dan Y adalah valid dan reliabel. Perhitungan dilakukan dengan

menggunakan software SPSS ver.19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki kategori cukup baik dan produktivitas kerja berkategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510. Berdasarkan kriteria Champion tingkat hubungan ini menunjukkan kriteria hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi = 26.01%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung.

3. Kalsum, Ummi (2015)

(Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar, dan variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel motivasi kerja.

4. Supriyatin (2014)

(Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya baik secara simultan dan parsial, serta

untuk menguji manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah causal comparative. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya, pemilihan sampel menggunakan metode simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,0000 < 0,05$, sehingga motivasi, dan disiplin kerja, α secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) Pengujian hipotesis secara parsial nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000, dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,0000 <) 0,05$, sehingga variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap α (kepuasan kerja karyawan; (3) Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah motivasi karena mempunyai nilai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0,3867. Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

5. Ni Putu Pradita Laksmiari 2017

(Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit).

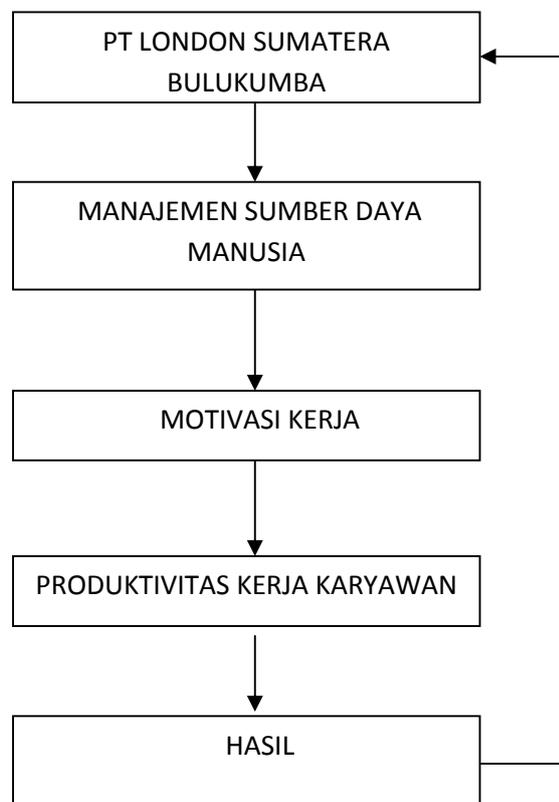
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 24.0 for Windows yang meliputi uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai thitung = 5,373 > ttabel = 2,042 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

F. Kerangka Pikir

Manajemen Sumber Daya Manusia itu adalah tentang aktivitas perusahaan dalam mengarahkan, memotivasi Sumber Daya Manusia yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Produktivitas kerja karyawan adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.



Gambar 1. Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Diduga bahwa “Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. London Sumatera Bulukumba”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat Kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.London Sumatera Bulukumba.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. London Sumatera Bulukumba yang berada di desa Tamatto, kecamatan Ujung loe, kabupaten Bulukumba. Waktu penelitian direncanakan kurang lebih selama 2 bulan, terhitung dari bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2018.

C. Definisi Operasional Variabel Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada variable ini meliputi :

- a. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Produktivitas adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2. Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variable dengan variable lainnya, secara berurutan yaitu variable

bebas dan variable terikat. Dapat diukur dengan standar penelitian dengan menggunakan skala likert, yaitu:

5 = SangatSetuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = KurangSetuju (KS)

2 = TidakSetuju (TS)

1 = SangatTidakSetuju (STS)

- a. Variabel bebas (Independen), yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini adalah:

Variabel Motivasi kerja (X), merupakan sebuah bentuk rangsangan tentang pemuasan kebutuhannya yang diberikan kepada seseorang agar terarah dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

- b. Variabel terikat (Dependen), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini variable terikatnya adalah:

Variabel Produktivitas kerja (Y), merupakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seluruh tenaga kerja.

Sesuai dengan judul penelitian ini “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT London Sumatera Bulukumba. Dengan skema sebagai berikut :



Gambar 2 Skema Hubungan Dua Variabel

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu yang merupakan sumber informasi data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan PT.London sumatera Bulukumba yang berjumlah 1.684 orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang diteliti. Teknik sampling yang digunakan yaitu *random sampling*, dimana pengambilan sampel secara random (pengambilan sampel acak sederhana) yaitu cara pengambilan elemen-elemen dari populasi sedemikian rupa sehingga setiap elemen mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel. Cara peneliti menentukan sampel dengan menggunakan metode slovin, yang rumusnya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{1766}{1+1766(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1766}{1+1766(0,01)}$$

$$n = \frac{1766}{1+17,66}$$

$$n = 94,64 \text{ (dibulatkan menjadi 95)}$$

Jadi jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 95 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini Pengumpulan data lebih ditekankan pada penggunaan kuesioner yang dibagikan untuk diisi oleh responden. Kuesioner yang dibagikan kepada responden didalamnya mencakup 17 butir pertanyaan dimana responden diminta memberikan tanggapan dengan memberikan tanda silang (X) pada beberapa pilihan yang tersedia. Secara umum kuesioner dibagikan kepada responden.

F. Teknik Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif, artinya data yang diperoleh di lapangan diolah sedemikian rupa sehingga memberikan data yang sistematis, faktual dan akurat mengenai permasalahan yang diteliti.

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. EK. Syamsuddin Djafar (2001 : 63). Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Produktivitas karyawan

X = Motivasi kerja

a = Bilangan konstan

b = Koefesien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

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

Di mana : n adalah jumlah pasang pengukuran / observasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah PT. London Sumatera Bulukumba

Kabupaten Bulukumba berada pada kondisi empat dimensi, yakni dataran tinggi: pada kaki Bawakaraeng-Lompobattang. Dataran rendah : pantai dan laut lepas. Kondisi strategis secara kewilayahan itu didukung oleh keadaan sosial budaya masyarakatnya yang juga berlatar belakang budaya maritim dan agraris. Pemerintah, terutama pemerintah daerah memprioritaskan Bulukumba dalam pengembangan ekonomi sektor tanaman pangan; jagung dan kapas. Komoditas lainnya di sektor perikanan dan kepariwisataan. Kebijakan strategi pemerintah daerah Bulukumba didukung oleh keadaan potensi dan luas lahannya yang memungkinkan dikembangkan secara intensif.

Selain kebijakan pemerintah daerah sebagaimana diatas, di Bulukumba juga telah terdapat kebijakan sisa Jajahan pemerintahan Hindia Belanda. Yaitu PT. PP Lonsum (London Sumatra) yang bergerak pada sektor perkebunan khususnya perkebunan karet . PT Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Pertama kali didirikan pada tahun 1906 dengan nama NV Celebes Landbouw Maatschappij dan semua sahamnya dimiliki oleh group Harrisons and Crosfield dari Inggris. Aktivitas NV Celebes Landbouw Maatschappij itu dikuatkan melalui keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda No. 43 dan 44 tanggal 10 Juli 1919 dan 18 Mei 1921 dengan status hak erfacht. 17 April 1961, paska pemberlakuan UUPA, NV Celebes

Landbouw Maatschappij mengajukan permohonan ke pemerintah RI agar hak erfacht mereka dikonversi menjadi HGU.

Pada tahun 1963 PT. Perkebunan Sulawesi di ambil alih dan diganti namanya menjadi PN. Dwikora, pada saat itu direktur perusahaan ini Kolonel Sucipto, sampai pada 11 Mei tahun 1968. Pada 17 September 1976 Surat Kepmendagri No 39/HGU/DA/76 tertanggal 17 September 1976, PT PP Sulawesi nama lain NV Celebes Landbouw Maatschappij memperoleh perpanjangan HGU yang berlaku surut mulai 13 Mei 1968 hingga 31 Desember 1998.

Pada bulan November 1994, perusahaan ini dibeli oleh sebuah perusahaan Indonesia bernama PT Pan London Sumatra Plantation (PLSP) senilai US\$ 273 juta. PLSP dimiliki oleh Andry Pribadi dari group Napan dan Ibrahim Risyad dari grup Risjadson. Tak lama kemudian, 25% saham Lonsum dialihkan kepada Happy Cheer Limited (HCL), 75% lainnya tetap dipegang oleh PLSP.

Pada akhir 1997, diketahui bahwa Lonsum mengelola perkebunan sampai seluas 45.477 hektar di tiga wilayah; Sumatera Utara, Jawa dan Sulawesi. Program ekspansi Lonsum berawal pada tahun 1994, untuk memperluas perkebunannya sampai lebih dari 113.750 hektar di Sulawesi dan Kalimantan. Luas total perkebunannya pada tahun 2000 diproyeksikan sebesar 205.000 hektar.

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Agraria/Badan Pertanahan Nasional (Ir. Soni Harsono) Nomor 111/HGU/BPN/1997 tentang Pemberian Perpanjangan Hak Guna Usaha Atas Tanah Terletak di Kabupaten Bulukumba, Propinsi Sulawesi Selatan, yang menetapkan Perpanjangan Hak Guna Usaha selama 25 (dua puluh lima tahun), semenjak setelah berakhirnya hak atas tanah perkebunan

Palangisang dan Balombissie seluruhnya seluas 5.784,46 hektar, dengan rincian Bonto Munasa (970,52 hektar), Tanete (912,51 hektar), Swatani, Tambangan, Bonto Minasa dan Balleanging (464,82 hektar dan 3.436,61 hektar). Sementara daftar Desa dimana PT PP Lonsum tidak memiliki HGU yaitu Desa Bonto Mangiring kec. Bulukumpa 470 Ha, Desa Balong Kec. Ujung Loe 262 Ha, Desa Jo'jolo (kampung Bontoa) Kec. Bulukumpa 300 Ha, Desa Tugondeng Kec. Herlang 30 Ha, dan Desa Tammatto Kec. Ujung Loe 840 Ha.

Puncak pertanian karet di Bulukumba pada tahun 2007 banyaknya pedagangpedagang karet yang masuk yang membuat pilihan bagi petani untuk menjual hasil usahanya makin luas tidak hanya pada PT. Lonsum saja. Penduduk yang bekerjasama dengan PT. PP Lonsum dengan sisitem plasma mulai untuk berdiri sendiri. Dengan terbukanya pemasaran karet dengan itu pula petani berlomba-lomba untuk menambah lahan pertanian karet yang mereka miliki. Bahkan lahan yang sudah produktif seperti pertanain kakao, dan pertanian padi sawah di ganti dengan pertanian karet.

Dari sini dapat diketahui bahwa pertanian karet di kabupaten Bulukumba pertama kali diperkenalkan oleh PT. PP Lonsum dan seiring dengan berkembangnya pasar serta permintaan karet alam yang semakin meningkat maka banyak usaha-usaha pertanian karet yang diusahakan oleh masyarakat.

1. Visi dan Misi PT. PP. London Sumatra Indonesia Visi:

Menjadi perusahaan agribisnis terkemuka yang berkelanjutan dalam hal Tanaman -Biaya- Lingkungan (3C) yang berbasis penelitian dan pengembangan.

Misi:

Menambah nilai bagi “stakeholders” di bidang agribisnis .

Core Values:

1. Integrity (integritas)

Honesty dan Responsibility (Jujur dan Bertanggung jawab)

2. Teamwork (Kerjasama)

Mutual Respect dan caring (Saling Menghormati dan Peduli)

3. Excellence (Unggul)

Discipline dan Continuous Improvement (Kaizen)

(Disiplin dan Perbaikan Terus Menerus).

B. Struktur Organisasi PT.London Sumatra Bulukumba

Direktur utama atau Manajer, merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan dan bertugas untuk merumuskan tujuan, sasaran dan kebijaksanaan perusahaan serta mengadakan pengawasan dan mengevaluasi pelaksanaannya.

Kemudian merencanakan dan melaksanakan hal-hal yang berhubungan dengan pemasaran dan penjualan (berhubungan dengan PT. Lonsum di Kebun Balombissie Kabupaten Bulukumba). PT. Lonsum mempunyai 3 Divisi perkebunan dan dipimpin oleh kepala Divisinya masing-masing dibantu oleh mandor.

C. Karakteristik Informan

Peneliti melakukan observasi sebelum dilakukannya wawancara dengan partisipan. Hasil observasi peneliti buat dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5.1
Nama-nama Informan yang di Wawancarai

Nama	Tingkat Umur	Penghasilan	Lama Bekerja
Bahar M	46 Tahun	2.800.000 / bulan	2005
Amirullah	40 Tahun	2.800.000 / bulan	2006
Arsyad	37 Tahun	2.800.000 / bulan	2008
Kaseng	54 Tahun	2.800.000 / bulan	1998
Dullah	48 Tahun	2.800.000 / bulan	2000

Sumber : Hasil kuesioner diolah, 2018

Hasil wawancara peneliti dibuatkan transkrip, kemudian transkrip tersebut peneliti olah dengan cara menginterpretasi data dan mereduksi data, sehingga dapat menyimpulkan data. Data yang direduksi adalah informasi yang tidak berhubungan dengan penelitian. Kemudian peneliti dapat menyimpulkannya secara deskriptif.

D. Analisis Hasil Penelitian

Pertanian merupakan aspek terpenting dalam menunjang perekonomian di Indonesia. Sistem perkebunan merupakan cara yang efektif untuk menghasilkan komoditi yang dibutuhkan di pasaran-pasaran dunia.

1. Produksi Karet

Kabupaten Bulukumba merupakan salah satu Negara penghasil karet di Indonesia yang mempunyai areal tanam yang cukup luas. Wilayah Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba memiliki luas area 171.3 km² dengan jumlah penduduk 56.354 jiwa.

Perkembangan luas area perkebunan karet di Kabupaten Bulukumba pada tahun 2011-2013 mengalami peningkatan, tercatat bahwa luas areal perkebunan karet Kabupaten Bulukumba 2011 yang mencapai 1.784,94 Ha meningkat menjadi 2.146,84 Ha. Peningkatan luas area perkebunan karet tersebut berdampak pada produksi karet di Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan.

Tabel 5.2

Produksi Karet PT.LONSUM Bulukumba Tahun 2015-2017

Tahun	Produksi (Ton)
2015	2.013
2016	2.828
2017	3.990

Sumber : Hasil kuesioner diolah, 2018

Produksi karet pada tahun 2015 sebanyak 2.013 ton, meningkat menjadi 2.828 ton, pada tahun 2016, kemudian tahun 2017 juga mengalami peningkatan sebanyak 3.990 ton.

a. Tingkat gaji

Masyarakat yang bekerja sebagai petani karet dan mendapatkan gaji dari hasil usahanya demi memenuhi kebutuhan keluarga. Masyarakat yang bekerja di perkebunan karet PT.

Lonsum di Bulukumba mendapatkan gaji sebanyak Rp. 2.800.000 per bulan.

E. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Sebab dengan menguraikan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan dapat diketahui identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir.

Dalam penelitian ini, ditetapkan sebanyak 95 responden, dimana dari 95 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah dikembalikan dan telah dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden menurut umur yaitu sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur****PT. London Sumatera Bulukumba Bulan Juli 2018**

NO	Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Persentase
1	20 - 30 tahun	40 orang	42 %
2	31 – 40 tahun	35 orang	37 %
3	41 – 55 tahun	20 orang	21 %
	Jumlah	95 orang	100 %

Sumber: hasil kuesioner diolah, 2018

Pada tabel 1 diatas maka dapat dilihat bahwa dari 95 responden yang diteliti terdapat 40 orang responden atau 42% yang memiliki jenjang umur antara 20-30, pada jenjang umur antara 31-40 terdapat 35 orang responden atau 37%, pada jenjang umur 41-55 terdapat 20 orang reponden atau 21%.

Berdasarkan data tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden berada pada jenjang umur 20-30 tahun sebanyak 40 orang responden atau 42%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 5.4**PT. London Sumatera Bulukumba Bulan Juli 2018**

NO	Jenis kelamin	Frekwensi Jawaban responden	
		Orang	Persentase
1	Laki – Laki	67 orang	71 %
2	Perempuan	28 orang	29 %
	Jumlah	95 orang	100 %

Sumber: hasil kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 2 tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa dari 95 responden yang diteliti terdapat 67 responden atau sebanyak 71% yang berjenis kelamin laki-laki, dan 28 responden atau 29% yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 68 orang atau 71%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

PT. London Sumatera Bulukumba Bulan Juli 2018

NO	Tingkat Pendidikan	Frekwensi Jawaban responden	
		Orang	Persentase
1	SMA/ sederajat	58 orang	61 %
2	Diploma	13 orang	14 %
3	Sarjana	24 orang	25 %
	Jumlah	95 Orang	100 %

Sumber: hasil kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat dilihat bahwa dari 95 responden yang diteliti terdapat 58 orang responden atau 61% yang berpendidikan SMA/ sederajat, 13 responden atau 14% yang berpendidikan Diploma, dan 24 responden atau 25% yang berpendidikan Sarjana.

Tingkat pendidikan responden yang terpilih ternyata pada umumnya SMA/ sederajat sampai pada yang sudah menempuh

Sarjana. Data menunjukkan bahwa 61% responden yang berada pada pendidikan SMA/ sederajat.

F. Deskripsi Variabel

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.London Sumatera Bulukumba, maka berikut akan diuraikan hasil penelitian berupa tanggapan responden mengenai beberapa indikator yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. London Sumatera Bulukumba.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka akan dinilai dari hasil tanggapan responden, antara lain:

1. Variabel Motivasi Kerja (X)

a. Kebutuhan fisiologis

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebutuhan fisiologis yaitu dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam pekerjaan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.6
Perusahaan Menyediakan Sarana dan Prasarana Yang Mendukung Dalam Pekerjaan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	38	40
b. Setuju	54	57
c. Cukup	3	3
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan fisiologis yaitu Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam pekerjaan menyatakan bahwa 91 %“Sangat Setuju” atau sebanyak 86 responden, 9 % “Setuju” atau sebanyak 9 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” atau bahkan “Sangat tidak setuju”.Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebutuhan fisiologis yaitu dengan pernyataan “Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Gaji Yang Diberikan Mencukupi Kebutuhan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	41	43
b. Setuju	51	54
c. Cukup	3	3
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan fisiologis yaitu Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan menyatakan bahwa 83 %“Sangat Setuju” atau sebanyak 79 responden, 17 % “Setuju” atau sebanyak 16 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” atau bahkan “Sangat tidak setuju”.Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebutuhan fisiologis yaitu dengan pernyataan “Pakaian seragam yang diberikan perusahaan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.8
Pakaian Seragam Yang Diberikan Perusahaan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	41	43
b. Setuju	49	52
c. Cukup	5	5
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan fisiologis yaitu Pakaian seragam yang diberikan perusahaan menyatakan bahwa 96 %"Sangat Setuju" atau sebanyak 91 responden, 4 % "Setuju" atau sebanyak 4 responden, tidak ada responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" atau bahkan "Sangat tidak setuju".Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

b. Kebutuhan Rasa aman

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebutuhan rasa aman yaitu dengan pernyataan "Jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan" maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.9
Jaminan Keselamatan Kerja Yang Diberikan Perusahaan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	36	38
b. Setuju	52	55
c. Cukup	7	7
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan rasa aman yaitu Jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan menyatakan bahwa 88 %"Sangat Setuju" atau sebanyak 84 responden, 12 % "Setuju" atau sebanyak 11 responden, tidak ada responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" atau bahkan "Sangat tidak setuju". Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebutuhan rasa aman yaitu dengan pernyataan "Asuransi kesehatan kepada karyawan" maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.10
Asuransi Kesehatan Kepada Karyawan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	23	24
b. Setuju	55	58
c. Cukup	17	18
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan rasa aman yaitu Jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan menyatakan bahwa 89 %"Sangat Setuju" atau sebanyak 85 responden, 11 % "Setuju" atau sebanyak 10 responden, tidak ada responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" atau bahkan "Sangat tidak setuju".Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebutuhan rasa aman yaitu dengan pernyataan "Tunjangan hari tua bagi karyawan melalui (dana pensiun)" maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.11
Tunjangan Hari Tua Bagi Kayawan Melalui “Dana Pensiun”

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	27	26
b. Setuju	56	59
c. Cukup	14	15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan rasa aman yaitu Jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan menyatakan bahwa 26 % “Sangat Setuju” atau sebanyak 25 responden, 59 % “Setuju” atau sebanyak 56 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” atau bahkan “Sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

c. Kebutuhan sosial

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebutuhan sosial yaitu dengan pernyataan “Bekerja sama dalam menyelesaikan tugas agar interaksi sesama karyawan dapat lebih baik” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.12
Bekerja Sama Dalam Menyelesaikan Tugas Agar Interaksi
Sesama Karyawan Dapat Lebih Baik

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	18	19
b. Setuju	61	64
c. Cukup	16	17
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan sosial yaitu Jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan menyatakan bahwa 77 %"Sangat Setuju" atau sebanyak 73 responden, 23 % "Setuju" atau sebanyak 22 responden, tidak ada responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" atau bahkan "Sangat tidak setuju".Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

d. Kebutuhan Penghargaan

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebutuhan penghargaan yaitu dengan pernyataan "Menghargai hasil kerja sesama karyawan " maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.13
Menghargai Hasil Kerja Sesama Karyawan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	12	13
b. Setuju	62	65
c. Cukup	21	22
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan penghargaan yaitu Menghargai hasil kerja sesama karyawan menyatakan bahwa 79 %"Sangat Setuju" atau sebanyak 75 responden, 21 % "Setuju" atau sebanyak 20 responden, tidak ada responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" atau bahkan "Sangat tidak setuju".Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebutuhan penghargaan yaitu dengan pernyataan "Memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan" maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.14
Memberikan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Karyawan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	11	12
b. Setuju	61	64
c. Cukup	23	24
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan penghargaan yaitu Memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan menyatakan bahwa 84 % “Sangat Setuju” atau sebanyak 80 responden, 11 % “Setuju” atau sebanyak 15 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” atau bahkan “Sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kebutuhan aktualisasi diri yaitu dengan pernyataan “Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya ” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15
Memberikan Kesempatan Bagi Karyawan Untuk
Mengembangkan Potensi Dirinya

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	12	13
b. Setuju	57	60
c. Cukup	26	27
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan aktualisasi diri yaitu Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya menyatakan bahwa 72 %“Sangat Setuju” atau sebanyak 68 responden, 28 % “Setuju” atau sebanyak 27 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” atau bahkan “Sangat tidak setuju”.Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

2. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

a. Kemampuan

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kemampuan yaitu dengan pernyataan “Karyawan dapat

menggunakan sarana kerja yang tersedia untuk kelancaran pekerjaan" maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.16
Karyawan Dapat Menggunakan Sarana Kerja Yang Tersedia Untuk Kelancaran Pekerjaan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	59	62
b. Setuju	34	36
c. Cukup	2	2
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan aktualisasi diri yaitu Karyawan dapat menggunakan sarana kerja yang tersedia untuk kelancaran pekerjaan menyatakan bahwa 66 %"Sangat Setuju" atau sebanyak 63 responden, 34 % "Setuju" atau sebanyak 32 responden, tidak ada responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" atau bahkan "Sangat tidak setuju".Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai Meningkatkan Hasil Yang Dicapai yaitu dengan pernyataan

"Karyawan selalu berupaya agar hasil yang dicapai dapat meningkat " maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.17
Karyawan Selalu Berupaya Agar Hasil Yang Dicapai Dapat Meningkat

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	43	45
b. Setuju	49	52
c. Cukup	3	3
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang Meningkatkan Hasil Yang Dicapai yaitu Karyawan selalu berupaya agar hasil yang dicapai dapat meningkat menyatakan bahwa 61 %"Sangat Setuju" atau sebanyak 58 responden, 39 % "Setuju" atau sebanyak 37 responden, tidak ada responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" atau bahkan "Sangat tidak setuju".Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

c. Semangat kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai semangat kerja yaitu dengan pernyataan "Karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan " maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.18
Karyawan Bersemangat Dalam Melakukan Pekerjaan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	34	36
b. Setuju	57	60
c. Cukup	4	4
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang semangat kerja yaitu Karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan menyatakan bahwa 71 % " Sangat Setuju" atau sebanyak 67 responden, 29 % "Setuju" atau sebanyak 28 responden, tidak ada responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" atau bahkan "Sangat tidak setuju".Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai semangat kerja yaitu dengan pernyataan “Mengupayakan agar hasil yang dicapai selalu memuaskan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.19
Mengupayakan Agar Hasil Yang Dicapai Selalu Memuaskan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	37	39
b. Setuju	53	56
c. Cukup	5	5
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang semangat kerja yaitu Mengupayakan agar hasil yang dicapai selalu memuaskan menyatakan bahwa 74 %“Sangat Setuju” atau sebanyak 70 responden, 26 % “Setuju” atau sebanyak 25 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” atau bahkan “Sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

d. Pengembangan Diri

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai Pengembangan Diri yaitu dengan pernyataan “Keinginan untuk lebih terampil dalam melakukan pekerjaan ” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.20
Keinginan Untuk Lebih Terampil Dalam Melakukan Pekerjaan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	37	39
b. Setuju	54	57
c. Cukup	4	4
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang pengembangan diri yaitu Keinginan untuk lebih terampil dalam melakukan pekerjaan menyatakan bahwa 93 %“Sangat Setuju” atau sebanyak 88 responden, 7 % “Setuju” atau sebanyak 7 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” atau bahkan “Sangat tidak setuju”.Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

e. Mutu

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai Mutu yaitu dengan pernyataan "Kedisiplinan dalam bekerja " maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.21
Kedisiplinan Dalam Bekerja

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	24	25
b. Setuju	65	69
c. Cukup	6	6
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang Mutu yaitu Kedisiplinan dalam bekerja menyatakan bahwa 25 % "Sangat Setuju" atau sebanyak 24 responden, 69 % "Setuju" atau sebanyak 65 responden, 6 % "Cukup" atau sebanyak 6 responden, tidak ada responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" atau bahkan "Sangat tidak setuju". Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

f. Efisiensi

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai efisiensi yaitu dengan pernyataan "Memaksimalkan sumber daya yang tersedia " maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.22
Memaksimalkan Sumber Daya Yang Tersedia

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	32	34
b. Setuju	56	59
c. Cukup	7	7
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner , 2018.

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang kebutuhan aktualisasi diri yaitu Memaksimalkan sumber daya yang tersedia menyatakan bahwa 72 % "Sangat Setuju" atau sebanyak 68 responden, 28 % "Setuju" atau sebanyak 27 responden, tidak ada responden yang menyatakan "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" atau bahkan "Sangat tidak setuju". Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dengan persentase 100%.

G. Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dari hasil analisis koefisien Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS 16.00 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini. Uji Regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan seberapa besar pengaruhnya variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan, Uji Regresi Linear sederhana terdiri dari Uji secara Simultan (Uji F) dan Uji secara Parsial (Uji T).

1. Variabel Masuk dan Keluar

Tabel 5.23

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari tabel di atas menunjukkan variabel yang dimasukkan adalah motivasi kerja sedangkan variabel yang dikeluarkan tidak ada (variabel remove tidak ada).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.24

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.140	2.951

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Untuk menghitung besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan, maka di atas menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar **0,386** dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel Independent (X) terhadap Variabel Dependent (Y) yang disebut dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,149** yang mempunyai pengertian bahwa pengaruh variabel Independent (Motivasi kerja) terhadap Variabel Dependent (Produktivitas Kerja) adalah sebesar **14,9 %** sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.25

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.697	1	141.697	16.269	.000 ^a
Residual	809.988	93	8.710		
Total	951.684	94			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable:
PRODUKTIVITAS

Pada tabel ANNOVA bagian ini fungsinya adalah untuk menguji apakah ada pengaruh variabel Motivasi kerja (**X**) terhadap variabel Produktivitas Kerja (**Y**). Dari output tersebut terlihat bahwa $F_{hitung} 16,269 > F_{tabel} 3,094$ dengan tingkat signifikan probabilitas (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT London Sumatera Bulukumba.

4. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5.26

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.956	2.625		7.602	.000
MOTIVASI	.255	.063	.386	4.034	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS Kerja

Pada tabel output ke-empat (**Coefficients^a**), nilai Constant (**a**) adalah **19,956**, sedangkan nilai Motivasi (b) adalah **0,255**, sehingga persamaan regresi dapat ditulis

$$Y = a + bX \text{ atau } (Y = 19,956 + 0,255X)$$

Dan menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka produktivitas karyawan PT London Sumatera Bulukumba sebesar 19,956 dan jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan meningkat

sebesar 0,255, artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar 0,255 maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,255.

Dari tabel coefficients diketahui nilai $t_{hitung} 4,034 > t_{tabel} 1,985$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi kerja (X) terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT London Sumatera Bulukumba.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis regresi sederhana diatas maka dapat dilihat hubungan antara variabel Motivasi kerja (*Independent*) terhadap Variabel Produktivitas kerja karyawan (*Dependent*) pada PT London Sumatera Bulukumba.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan dan memiliki pengaruh signifikan positif. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji T dimana $t_{hitung} 4,034 >$ nilai $t_{tabel} 1,985$ dan uji F dimana $F_{hitung} 16,269 > F_{tabel} 3,094$.

Variabel Motivasi kerja ini merupakan salah satu faktor yang kemudian mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam PT.London Sumatera Bulukumba dikarenakan Pemberian motivasi kerjalah yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang

menganggap bahwa saat pemberian motivasi kerja karyawan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sehingga pemberian motivasi kerja harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih produktif lagi dalam bekerja hal itu juga diperjelas dari jawaban responden yang lebih dari banyak menjawab “setuju” terhadap pemberian motivasi dan sisanya pun menjawab sangat setuju dan cukup jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata secara keseluruhan karyawan membutuhkan motivasi dalam menunjang pekerjaan mereka.

Nilai rata-rata jawaban yang diberikan oleh seluruh karyawan PT. London Sumatera Bulukumba dengan jumlah responden sebanyak 95 orang dan dengan jumlah pertanyaan sebanyak 17 pertanyaan, dimana terdiri dari 10 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 7 pertanyaan tentang produktivitas kerja karyawan.

Berikut ini penulis menyajikan datanya dalam bentuk tabel deskriptif statistik yang diolah menggunakan program SPSS 16.00.

Tabel 5.27

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
p1	95	3	5	4.37	.547
p2	95	3	5	4.40	.554
p3	95	3	5	4.38	.587
p4	95	3	5	4.31	.603
p5	95	3	5	4.06	.649
p6	95	3	5	4.12	.634
p7	95	3	5	4.02	.601
p8	95	3	5	3.91	.585
p9	95	3	5	3.87	.588
p10	95	3	5	3.85	.618
p11	95	3	5	4.60	.534
p12	95	3	5	4.42	.557
p13	95	3	5	4.32	.551
p14	95	3	5	4.34	.576
p15	95	3	5	4.35	.561
p16	95	3	5	4.19	.532
p17	95	3	5	4.26	.587
Valid N (listwise)	95				

Dari tabel di atas rata-rata jawaban responden berada pada nilai 4 yang mana nilai tersebut di asumsikan sebagai “setuju” sesuai dengan nilai pada kuesioner yang telah di bagikan. Dimana nilai terendah adalah 1 atau “sangat tidak setuju” dan nilai tertinggi adalah 5 atau “sangat setuju”.

Dengan frekuensi atau jumlah jawaban responden berada pada nilai 3 atau “cukup”, nilai 4 atau “setuju” dan nilai 5 atau “sangat setuju” dimana rata-rata responden menjawab setuju.

Dengan demikian diharapkan pada PT London Sumatera Bulukumba agar kiranya dapat mempertahankan pemberian motivasi kepada karyawan dikarenakan motivasi itu penting demi meningkatnya produktivitas perusahaan yang juga berdampak positif pada karyawan secara pribadi dengan harapan kebutuhan-kebutuhan mereka dapat terpenuhi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT London Sumatera Bulukumba”, dapat dilihat dari hasil analisis menggunakan regresi sederhana yang mana diperoleh persamaan regresi $Y = 19,956 + 0,255$ dan menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka produktivitas karyawan PT London Sumatera Bulukumba sebesar 19,956 dan jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,255, artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar 0,255 maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,255.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Agar dapat lebih mempertahankan pemberian Motivasi kepada karyawan PT London Sumatera Bulukumba sehingga Produktivitas Kerja karyawan pun lebih baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel baru agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

DAFTAR PUSTAKA

- AlamsyahRachmat.blogspot.com.Letak-Kabupaten-Bulukumba.html. 14 Agustus 2017.
- Arif Yusuf Hamali 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Pt X Bandung*.
- Banni Maslan, Korompot, dan Nilam, Robiansyah, 2012. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*, PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur,
- Deikme Pilatus, 2013. *Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua*. Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi.
- Kalsum, Ummi 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar*.
- Kartono Wirosuhardjo, *Dasar-Dasar Demografi*, (Jakarta: FE-UI, 2000), h. 193.
- Listianto Tony, Bambang Setiaji, 2011. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Surakarta : Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta Jalan A. Yani, Tromol Pos 1, Pabelan.
- Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Hartono Flash Surabaya*.
- Mulawarman, Samarinda. Labudo, Yusritha. 2013. *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*, Manado: Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi.
- Munawaroh. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan*, Banyuasin.
- Ni Putu Pradita Laksmiari 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit*.
- Novani, Cipta Dewi, dan Edy, Mulyantono. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi Empiris Karyawan di PT. Mataram Cakrawala Televisi Indonesia-Semarang*, Semarang.

- Prabasari I Gusti Agung Ayu Maya Dan Netra I Gusti Sallit Ketut, 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Distribusi Bali, Fakultas Ekonomi Universitas Udaya (UNUD) Bali, Indonesia.*
- Sunyoto, Danang . 2012. *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner, dan Analisis data (praktik penelitian).* Yogyakarta: Cetakan 1.CAPS.
- Sulistyawati Ardiani Ika, Indrayani Rejeki Ari, 2012. *Pengaruh Kepuasan Training, Turnover Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan.* Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan Keenam belas. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2012, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi.* Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua.:* Penerbit CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).Yogyakarta
- Supriyatin, 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja* Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

L
A
M
P
I
R
A
N

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT LONDON SUMATERA BULUKUMBA

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir:

Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner yang ada dengan jujur.
2. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah. Bapak/ ibu cukup menjawab sesuai dengan yang bapak/ ibu alami dan rasakan. Selamat mengisi kuesioner !

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
C = Cukup
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SKALA JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam pekerjaan.					
2	Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan					
3	Pakaian seragam yang diberikan perusahaan					
4	Jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan					
5	Asuransi kesehatan kepada karyawan					
6	Tunjangan hari tua bagi karyawan melalui "dana pensiun"					
7	Bekerja sama dalam menyelesaikan tugas agar interaksi sesama karyawan dapat lebih baik					
8	Menghargai hasil kerja sesama karyawan					
9	Memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan					
10	Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya					

KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SKALA JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1	Karyawan dapat menggunakan sarana kerja yang tersedia untuk kelancaran pekerjaan					
2	Karyawan selalu berupaya agar hasil yang dicapai dapat meningkat					
3	Karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
4	Mengupayakan agar hasil yang dicapai selalu memuaskan					
5	Keinginan untuk lebih terampil dalam melakukan pekerjaan					
6	Kedisiplinan dalam bekerja					
7	Memaksimalkan sumber daya yang tersedia					



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**FORMAT PENILAIAN
SEMINAR HASIL MAHSISWA JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNISMUH MAKASSAR**

Pada Hari Ini Sabtu, Tanggal 19 Januari Tahun 2019, Telah Dilaksanakan Seminar Hasil Penelitian Tugas Akhir :

Nama : Ichwana Amir
Stambuk : 105720443113
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. London Sumatra Bulukumba.

Hasil Penilaian :

1. Lulus Tanpa Perbaikan
2. Lulus Dengan Perbaikan
3. Penelitian Ulang

Saran Penguji :

1.
2.
3.

Penguji,

Dr.Hj.Ruliaty,MM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**FORMAT PENILAIAN
SEMINAR HASIL MAHSISWA JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNISMUH MAKASSAR**

Pada Hari Ini Sabtu, Tanggal 19 Januari Tahun 2019, Telah Dilaksanakan Seminar Hasil Penelitian Tugas Akhir :

Nama : Ichwana Amir
Stambuk : 105720443113
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. London Sumatra Bulukumba.

Hasil Penilaian :

1. Lulus Tanpa Perbaikan
2. Lulus Dengan Perbaikan
3. Penelitian Ulang

Saran Penguji :

1.
2.
3.

Penguji,

Samsul Risal, SE.,MM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**FORMAT PENILAIAN
SEMINAR HASIL MAHSISWA JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNISMUH MAKASSAR**

Pada Hari Ini Sabtu, Tanggal 19 Januari Tahun 2019, Telah Dilaksanakan Seminar Hasil Penelitian Tugas Akhir :

Nama : Ichwana Amir
Stambuk : 105720443113
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. London Sumatra Bulukumba.

Hasil Penilaian :

1. Lulus Tanpa Perbaikan
2. Lulus Dengan Perbaikan
3. Penelitian Ulang

Saran Penguji :

1.
2.
3.

Penguji,

Muh.Nur Rasyid,SE,MM

FREQUENCIES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	06-Oct-2018 15:55:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Statistics

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17
N	Valid	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.2	3.2	3.2
	4	54	56.8	56.8	60.0
	5	38	40.0	40.0	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.2	3.2	3.2
	4	51	53.7	53.7	56.8
	5	41	43.2	43.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.3	5.3	5.3
	4	49	51.6	51.6	56.8
	5	41	43.2	43.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.4	7.4	7.4
	4	52	54.7	54.7	62.1
	5	36	37.9	37.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	17.9	17.9	17.9
	4	55	57.9	57.9	75.8
	5	23	24.2	24.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	14.7	14.7	14.7
	4	56	58.9	58.9	73.7
	5	25	26.3	26.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	16.8	16.8	16.8
	4	61	64.2	64.2	81.1
	5	18	18.9	18.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	22.1	22.1	22.1
	4	62	65.3	65.3	87.4
	5	12	12.6	12.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	24.2	24.2	24.2
	4	61	64.2	64.2	88.4
	5	11	11.6	11.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	27.4	27.4	27.4
	4	57	60.0	60.0	87.4
	5	12	12.6	12.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.1	2.1	2.1
	4	34	35.8	35.8	37.9
	5	59	62.1	62.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.2	3.2	3.2
	4	49	51.6	51.6	54.7
	5	43	45.3	45.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.2	4.2	4.2
	4	57	60.0	60.0	64.2
	5	34	35.8	35.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.3	5.3	5.3
	4	53	55.8	55.8	61.1
	5	37	38.9	38.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.2	4.2	4.2
	4	54	56.8	56.8	61.1
	5	37	38.9	38.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.3	6.3	6.3
	4	65	68.4	68.4	74.7
	5	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

p17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.4	7.4	7.4
	4	56	58.9	58.9	66.3
	5	32	33.7	33.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		06-Oct-2018 15:55:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.010

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
p1	95	3	5	4.37	.547
p2	95	3	5	4.40	.554
p3	95	3	5	4.38	.587
p4	95	3	5	4.31	.603
p5	95	3	5	4.06	.649
p6	95	3	5	4.12	.634
p7	95	3	5	4.02	.601
p8	95	3	5	3.91	.585
p9	95	3	5	3.87	.588
p10	95	3	5	3.85	.618
p11	95	3	5	4.60	.534
p12	95	3	5	4.42	.557
p13	95	3	5	4.32	.551
p14	95	3	5	4.34	.576
p15	95	3	5	4.35	.561
p16	95	3	5	4.19	.532
p17	95	3	5	4.26	.587
Valid N (listwise)	95				

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT PRODUKTIVITAS
/METHOD=ENTER MOTIVASI.

```

Regression

Notes

Output Created		06-Oct-2018 15:08:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT PRODUKTIVITAS /METHOD=ENTER MOTIVASI.
Resources	Processor Time	00:00:00.187
	Elapsed Time	00:00:00.110
	Memory Required	1348 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.140	2.951

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.697	1	141.697	16.269	.000 ^a
	Residual	809.988	93	8.710		
	Total	951.684	94			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.956	2.625		7.602	.000
	MOTIVASI	.255	.063	.386	4.034	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

RIWAYAT HIDUP



ICHWANA AMIR, Lahir di Dusun Allu, Desa Tamatto, Kecamatan Ujung Loe, Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan. Pada tanggal 14 Januari 1995. Anak ke Dua dari 4 Bersaudara, anak dari pasangan Amiruddin.S dan Hasmi.

Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada tahun 2000 di SD Negeri 22 Allu, kemudian pada tahun 2006 berlanjut di SMP Negeri 3 Bulukumba dan tamat pada Tahun 2009, lalu melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMK Negeri 1 Bulukumba dan tamat pada tahun 2012, setelah itu pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH Makassar) melalui jalur penerimaan Mahasiswa Baru.