

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. BRI (PERSERO)
CABANG MAKASSAR SOMBA OPU**

SKRIPSI

**SYAFITRI
105720515114**



*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Syafitri**, NIM : **105720515114** , diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0007/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Syawal 1440 H/ 25 Juni 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

30 Syawal 1440 H
Makassar, _____
04 Juli 2019 M

PANITIA UJIAN

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

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr. Agussalim HR, SE., MM

2. Ismail Rasulong, SE.,MM

3. Samsul Rizal, SE.,MM

4. Dr.HJ. Ruliaty, MM

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM : 903078





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax(0411) 860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.BRI (PERSERO) Cabang Makassar Somba Opu
Nama Mahasiswa : Syafitri
No. Stambuk : 105720515114
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah Diseminarkan Pada Hari Rabu, Tanggal 19 Juni 2019 Bertempat Di Gedung Iqra Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

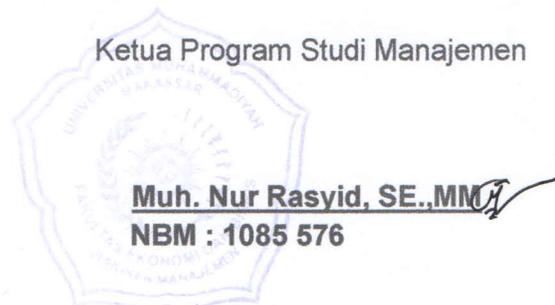
Dr. Agus Salim HR, SE., MM
NIDN : 0911115703

Hj. Nurinaya, ST., MM.
NIDM: 0909098701

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi Manajemen





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syafitri
Stambuk : 105720515114
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.BRI (Persero) Cabang Makassar."

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 04 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui

Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua,
Program Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk semua orang yang ku sayangi.....

Terima kasih atas Bantuan, Doa dan Motivasi yang telah diberikan.



Hidup ini seperti sepeda.

Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak !!!

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BRI (PERSERO) Cabang Makassar Somba Opu”**.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak **Jaka Dg.Sampara** dan Ibu **Ramlah** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tanpa pamrih. Dan Kakak tercinta **Sriwanda** yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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

1. Bapak **Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Agus Salim HR,SE.,MM** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Hj. Nurinaya, ST,.MM** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Keluarga besar Manajemen 12 angkatan 2014 yang dalam kurun waktu 4 tahun ini telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di fakultas ekonomi dan bisnis, teruslah berjuang dan menjadi manusia yang haus akan ilmu pengetahuan.

9. Keluarga dan para Sahabatku **Nirmawati A, Rika Siswati, Artha Muliani , Irmayana Syam, Andi Nuzul Adil, Novi Rismayanti, Nurfifi Lestari, Dana Fitria, Lisna Damayanti, Riswanto, Muhammad Dirga Restha A.K, Herawati**, Teman-teman G1 dan Teman-teman RDC, terima kasih telah memberikan semangat dan motivasi yang tak berujung demi menyelesaikan skripsi ini .
10. Terakhir, terima kasih kepada semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, Juni 2019

Syafitri

ABSTRAK

Syafitri, 2019, Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Agussalim dan Pembimbing II Nurinaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT BRI (PERSERO) Cabang Makassar Somba Opu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Penelitian dilaksanakan pada PT BRI (PERSERO) Cabang Makassar Somba Opu dengan menggunakan sampel sebanyak 43 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, penelitian kepustakaan dan kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan $Y = 4.277 + 0.823 X$ dan Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi analisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah $r = 0,786$. Nilai koefisien determinasi (r^2) faktor ini mempunyai nilai sebesar **0,608** atau **60,8%** sisanya **39,2%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini terbukti dengan uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 8.133$ lebih besar dari $t_{tabel} = 0.3008$ dari hasil perhitungan yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kerja karyawan dan hasil hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci: Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

Syafitri, 2019, *influence of motivation towards increased productivity of employees working at PT. BRI (Persero) Makassar branch of Somba OPU, thesis management study Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by mentor I Agussalim and supervisor II Nurinaya.*

This research aims to determine the impact of motivation to increase the productivity of employees' work at PT BRI (PERSERO) Makassar branch, Somba Opu. The type of research used in this study is a type of quantitative descriptive research using simple linear regression analyses. Research conducted in PT BRI (PERSERO) Makassar branch of Somba OPU using samples as much as 43 people. The data collection techniques used in this research are observations, literature research and questionnaires.

*Based on the results of the study, obtained simple linear regression results that showed the equation $Y = 4.277 + 0.823 X$ and based on the results of a coefficient of determination the analysis of the motivation effect on the increase of employee work productivity is $r = 0.786$. The value of coefficient of determination (r^2) This factor has a value of **0,608** or **60,8%** remaining **39.2%** influenced by other variables not included in this research model. This is evident with statistical tests showing that the value of $t_{count} = 8,133$ is greater than $t_{table} = 0.3008$ of the obtained calculation result then it is known that the motivation variable has a significant positive influence on employee work and results Hypotheses are acceptable.*

Keywords: Motivation and Employee Work Productivity

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Motivasi	5
1. Pengertian Motivasi	5
2. Teori-teori Motivasi	6
a. Teori Maslow	7
b. Teori Dua Faktor Herzberg	8

c. Teori Kebutuhan ERG Alderfer	9
d. Teori Motivasi Ekspektansi	10
e. Teori Motivasi Klasik	10
f. Teori X dan Y	10
B. Indikator motivasi	11
C. Produktivitas	11
D. Indikator Produktivitas	15
E. Penelitian Terdahulu	18
F. Kerangka Pikir	19
G. Hipotesis	19
BAB III. METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian	20
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	20
C. Devenisi Operasional Variabel dan Pengukuran	20
D. Populasi dan Sampel	23
E. Teknik Pengumpulan data	24
F. Uji instrumen	25
G. Metode Analisis Data	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Gambaran Umum Perusahaan	27
1. Sejarah Singkat Perusahaan	27
2. Visi dan Misi Perusahaan	29
3. Struktur Organisasi dan <i>Job Description</i>	30
B. Hasil Penelitian	34
C. Pembahasan	49

BAB V. PENUTUP	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden.....	35
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	36
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	36
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi.....	37
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Produktivitas.....	39
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Penelitian.....	41
Tabel 4.8 Uji Realibilitas Variabel Penelitian.....	42
Tabel 4.9 Koefisien Regresi Sederhana.....	43
Tabel 4.10 Uji Determinasi.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Piikir.....18

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....31



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	50
Lampiran 2 Daftar Jawaban Kuesioner	53
Lampiran 3 Data Frekuensi Responden.....	56
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	59
Lampiran 5 Deskripsi Variabel	62
Lampiran 6 Uji Reabilitas	68
Lampiran 7 Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Era perdagangan bebas akan segera dimulai menjadikan 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 organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan

memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi akan membuat seorang karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. 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.

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 bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif dan pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya serta disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam hal ini PT.BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Perbankan yang

menyediakan jasa dan mengutamakan pelayanan , seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat, bermotivasi tinggi dalam bekerja, dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang di ungkapkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul yaitu: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya , masalah pokok yang dibahas adalah Apakah motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cab. Somba Opu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cab. Somba Opu.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh motivasi

terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu.

b) Bagi pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau sebagai bahan pembanding dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dalam meningkatkan motivasi sehubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi agar terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Richard M. Steers dalam Sedarmayanti (2016), Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Sedangkan,

Malthis dalam Herlambang (2014) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Selanjutnya Bangun (2012) mendefinisikan Motivasi adalah tugas dari manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan George and Jones dalam Adiwinata (2014), bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Dalam bekerja arah perilaku

(direction of behavior) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan, baik tepat maupun tidak. Tingkat usaha berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Tingkat kegigihan mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Ada tiga hal yang termasuk didalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran insentitas , bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan . Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Teori-teori motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita

memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari serta membantu memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

a. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Sutrisno (2014:122), memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*), Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*), Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
3. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*), yaitu Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja, Kebutuhan akan perasaan dihormati, Kebutuhan untuk bisa berprestasi, dan Kebutuhan untuk bisa ikut serta.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*), Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
5. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*), Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang Sutrisno (2014:131) yaitu:

1. Faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*) juga disebut *hygiene factors* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat di tingkatkan. Faktor-faktor pemeliharaan bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan pimpinan kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

2. Faktor motivasi

Faktor motivasi yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Faktor pemuas yang disebut juga motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan. Faktor motivator ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir dan tanggung jawab.

Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian lebih banyak dari pada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan, hal ini dapat dipahami karna kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Dengan tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat fisik maupun mental.

c. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

1. *Existence* (Keberadaan)

Existence adalah kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seseorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* yaitu suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.

2. *Relatedness* (Kekerabatan)

Relatedness merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan dengan lingkungan sosial sekitarnya yang mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan *hygiene factors* dari Herzberg.

3. *Growth* (Pertumbuhan)

Growth adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivasi faktor dari Herzberg.

d. Teori Motivasi Ekspektansi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

e. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

f. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y :

- 1) Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- 2) Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

B. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut

1. Kebutuhan untuk berprestasi.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan.
3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan.

C. Produktivitas

Menurut Swasta, Basu dan Irawan (2004), produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, teknologi dan sebagainya) dalam Shinta Wahyu Hati (2013).

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap pegawai selama sebulan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain dalam waktu yang sama (J. Ravianto,1986) dalam Muhammad Fahrizal (2013).

Edy Sutrisno (2014). Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja,bahan,uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran di ukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas didefinisikan Handoko (2001) sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam Yusritha Labudo (2013).

Menurut Sedarmayanti (2001). Produktivitas pada hakekatnya merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya,bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dalam Viona Malonda (2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:72) dalam Mardjan Dunggio (2013) diantaranya adalah :

- a. Sikap mental, berupa :
 1. Motivasi kerja
 2. Disiplin kerja
 3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang h pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

D. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat di perlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Edy Sutrisno (2014), untuk mengukur produktivitas kerja, di perlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1.) Kemampuan

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

2.) Meningkatkan hasil yang dicapai.

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

3.) Semangat kerja

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

4.) Pengembangan diri

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

5.) Mutu

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

6.) 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.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Desi Rahmawati 2013	“Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. fajar berlian tulungagung”	Model deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus, dan promosi, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2	Umi Kulsum tahun 2008	Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang”	Analisis regresi berganda	menunjukkan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja,
3	Pajar tahun 2008	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	Analisis regresi berganda	Secara parsial variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

4	Hendrietta Putri tahun 2010	Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo	variabel penelitian antara lain tingkat gaji (X1), Suasana Kerja (X2), Perhatian Pimpinan(X3), Kesejahteraan Sosial (X4) dan Motivasi Kerja (Y).	factor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan social secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi
5	Leni ayu novita sari 2015	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja anggota perusahaan qnet di kabupaten sragen

F. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

HO: Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia. Menurut Sugiyono (2017:14) Metode penelitian kuantitatif digunakan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cab. Somba Opu. Adapun waktu untuk melaksanakan penelitian akan berlangsung dalam kurun waktu selama 2 bulan pada bulan Oktober-November tahun 2018.

B. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. BRI (persero) cabang Makassar Somba Opu. Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (X) dan variable terikat (Y) yang digunakan Definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Motivasi(X) sering didefenisikan sebagai keinginan dalam diri karyawan PT. BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator motivasi Menurut Wibowo (2011:162), adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi.
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan.
- 3) Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan.

2. Produktivitas kerja karyawan (Y) sering di defenisikan sebagai hasil pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan PT. BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu selama periode waktu tertentu. Dimana hasil kerja karyawan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, baik tidaknya hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Adapun indikator Produktivitas adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan

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

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan yang dicapai. Hasil yang merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk

memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

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

4) Pengembangan diri

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

5) Mutu

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

6) 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.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah 43 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maksudnya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (sensus) yaitu populasi digunakan sebagai sampel dimana populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah 43 orang karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Study literatur mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta dan mengunjungi situs-situs yang bisa dijadikan sebagai referensi.

2. Field research (penelitian lapangan) yaitu mengadakan penelitian langsung kepada perusahaan yang ingin diteliti sebagai objek penelitian dengan cara:

a. Observasi

(Sutrisno Hadi, 1986) dalam (Sugiono, 2017:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Penelitian kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan mengunjungi situs-situs yang dapat dijadikan referensi.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2017:142).

E. Uji Instrumen

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan

kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas:

1. jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)
2. jika r hitung negative dan r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
3. r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan metode internal *concistency*. Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau *reliable*.

F. Metode Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam memperoleh data ini Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah: Analisis Regresi Sederhana.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Produktivitas Kerja

X : Motivasi

α : Konstan

β : Koefisien regresi

ε : Error

Sementara itu langkah-langkah untuk menguji pengaruh variable independen yaitu motivasi dengan uji determinasi. Dimana model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien yang diajukan oleh *adjusted R square* untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu Bank yang tertua di Indonesia yang merupakan milik negara yang memiliki sejarah yang cukup panjang. Pada tanggal 16 Desember 1895 Raden Wiriaatmadja dan kawan-kawan mendirikan “*Depoerweketose Hu-en Spaarbank der Indelansche Hofden*” (Bank priyayi purwoketo). Kemudian tahun 1896 seorang asisten Residen Poerwokerto mendirikan “*Depoerwoketose Hulp Spaaren Lanbouw crediet bank*” sebagai kelanjutan dari “*Depoerweketose Hu-en Spaarbank der Indlansche Hoofden*”, (Suyatno,2001).

Pada zaman tersebut dunia perbankan sudah bersaing satu sama lain untuk mencari nasabah. Selain dari Bank priyayi powerwoketo juga terdapat *De Javasche Bank* yang beroperasi sebagai Bank Komersil. Pada tahun 1898 didirikan Volksbanken atau yang lebih dikenal dengan Bank Rakyat yang didirikan atas bantuan Hindia Belanda, ketika Bank Rakyat mengalami kesulitan, pemerintah Hindia Belanda turut campur dalam menanganinya yaitu dengan didirikan Dienst der Volkscredietewesen (Dinas Per kreditan Rakyat).

Untuk mengendalikan dan mengembangkan usaha perbankan, pada tahun 1912 pemerintahan Hindia Belanda mendirikan Centrale Kas dibawah naungan Departemen Dalam Negeri yang berfungsi sebagai Bank sentral

bagi *Dienst der Volkscredietewesen*. Pendirian Centrale Kas ini tidak juga membawa perubahan pada usaha perbankan, hal ini kerana terjadi resesi dunia pada tahun 1929 sampai 1939 dan akibatnya *Volkscredietewesen* tidak dapat berjalan dengan baik. Akhirnya Centrale Kas dibubarkan. Bersamaan dengan itu didirikanlah *Algemene Volkscrediet Bank* pada tahun 1934.

Setelah Jepang masuk pada tahun 1942 *Algemene Volkscrediet Bank* diganti namanya menjadi *Syoomin Ginko* (Bank Rakyat) dan pada tanggal 22 Maret 1946 melalui peraturan pemerintah no.1 tahun 1946 Bank Rakyat tidak mau berkerja sama dengan Belanda. Setelah perjanjian Royem Royen Bank Rakyat diaktifkan kembali. Pada tanggal 21 April 1951 Bank Rakyat ditetapkan menjadi Bank Menengah (ibit).

Pada bulan Agustus 1965 semua Bank milik pemerintahan dilebur menjadi satu dan diberi nama Bank Indonesia. Dimana Bank Rakyat Indonesia masuk kedalam Bank Indonesia Unit 2. Pada tahun 1982 Dewan direksi membentuk tim tentang sejarah Bank Rakyat Indonesia dan menetapkan melalui surat keputusan Direksi BRI NOKED; 67/DIR/12/1982 tentang berdirinya Bank Rakyat Indonesia dan menetapkan bahwa pada tanggal 16 Desember 1985 sebagai hari lahirnya .

Bank Rakyat Indonesia berkembang menjadi Bank devisa sejak tahun 1957 dan berubah status menjadi perseroan sejak tanggal 1 Juli 1992 dengan nama PT. Bank Rakyat Indonesia (persero). Sejak tahun 2003 Bank BRI melakukan penawaran dan penjualan sahamnya kepada masyarakat dan telah berubah setatusnya menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah (customer is a king).

b. Misi PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

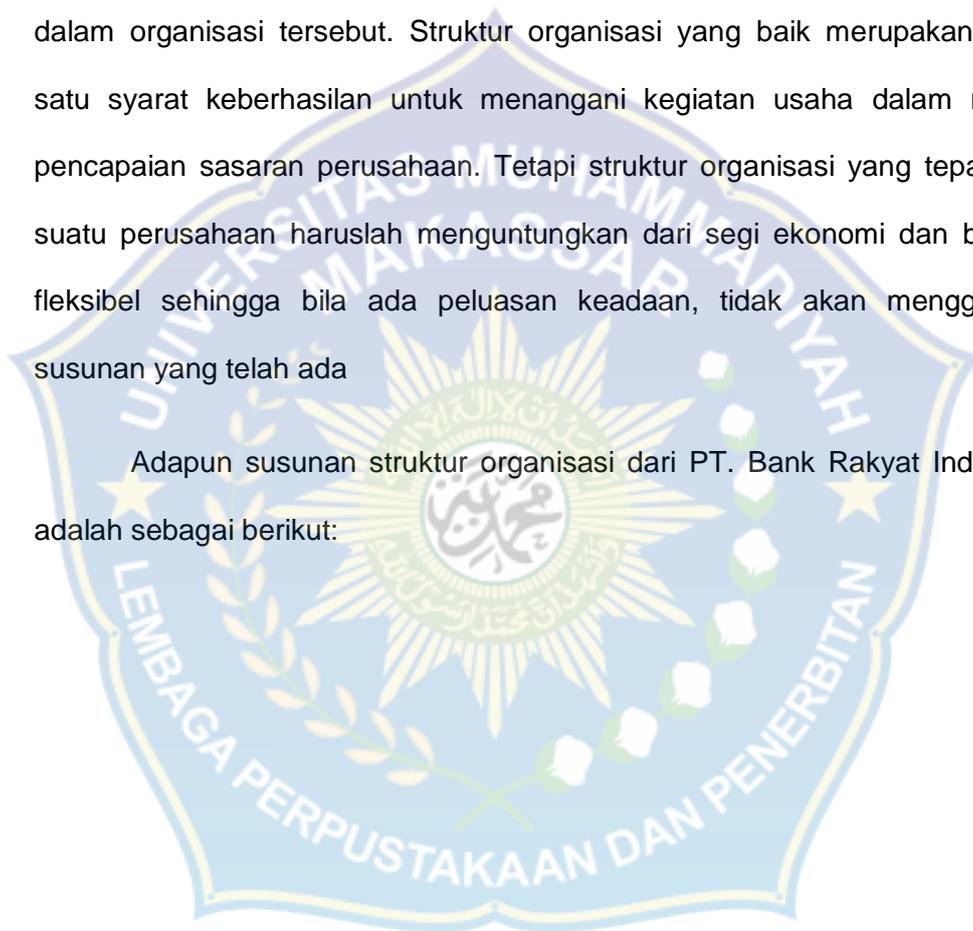
- 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan pada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang perkembangan ekonomi masyarakat.
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan semangat kerja BRI yaitu integritas, profesionalisme,kepuasan nasabah,keteladanan dan penghargaan terhadap SDM.
- 3) Melaksanakan praktek *Good Corporate Governance* secara berkesinambungan.
- 4) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Struktur Organisasi Dan *Job Description*

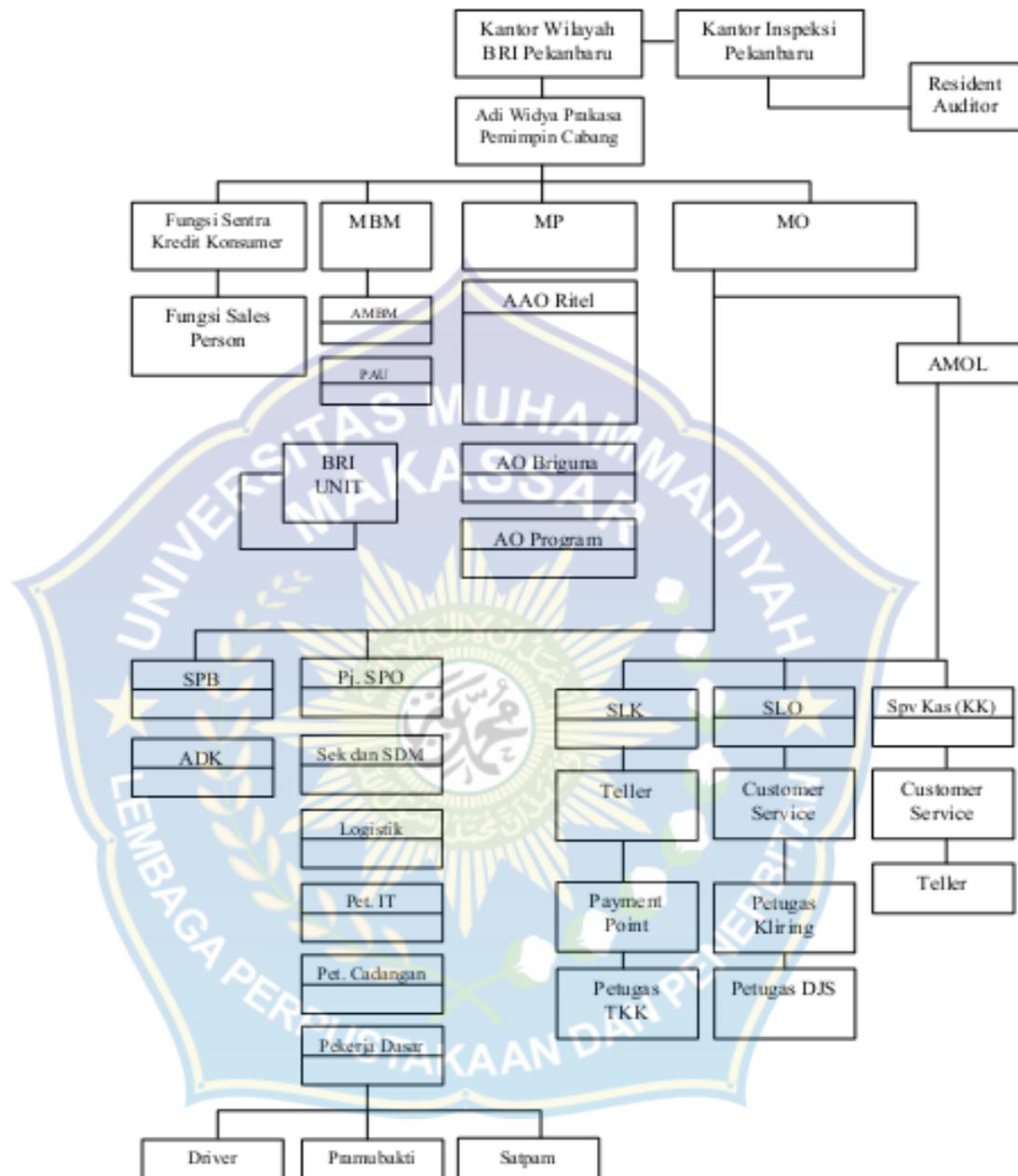
a. Struktur Organisasi

Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya, terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktifitasnya. Semakin banyak kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, maka makin kompleks pula hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan. Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan haruslah menguntungkan dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada perluasan keadaan, tidak akan mengganggu susunan yang telah ada

Adapun susunan struktur organisasi dari PT. Bank Rakyat Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Bank RakyatIndonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Dumai.



b. Job Description

Adapun pembagian tugas masing-masing fungsi dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Cabang

- a. Memimpin kantor cabang sesuai tugas pokoknya yang diterima dan ditetapkan serta membina kantor dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Mewakili dan menandatangani untuk masing-masing dan atas nama bank guna menyelenggarakan urusan kantor cabang dengan melakukan tindakan sebagaimana yang dimaksud dalam surat direksi

2. Marketing and Lending Officer

- a. Menjalankan, Merencanakan, Mengorganisir, dan mengawasi aktifitas
- b. Bisnis kantor cabang (kredit, pengerahan dana, dan produk jasa bank

3. Operation Manager

- a. Menerima nasabah dengan menyampaikan pelaksanaan pelayanan Yang tidak dapat diselesaikan oleh operasional officer
- b. Memberikan perubahan dan meningkatkan kepuasan kepada nasabah dalam bidang pelayanan perbankan

4. Senior Account Officer

- a. Memberi pengarahan kepada nasabah tentang bagaimana membuat rencana dan anggaran kerja
- b. Mengadakan pemeriksaan untuk pembinaan/pengawasan terhadap nasabah

5. Tenaga Teknis Administartif Usaha lain
 - a. Membimbing petugas KUD dalam menyajikan berkas permohonan kredit usaha tani
 - b. Membimbing usaha KUD dan menata usahakan kredit usaha tani
6. Kredit Administrasi Officer
 - a. Menjamin jalanya kebijakan prosedur perkreditan dan prosedur baru
 - b. Menjamin bahwa kantor cabang telah mengetahui kebijaksanaan prosedur kredit baru
7. Unit Desa Officer

Yaitu memberi perhitungan dan pembinaan kerja BRI Unit Desa dalam mengembangkan kegiatan sesuai dengan kebijakan kredit
8. Ancounting Officer
 - a. Mengelola dan mengkoordinir seluruh kegiatan dan proses akuntansi dikantor cabang untuk menjamin kelancaran Operasional sehari-hari, keakuratan dan ketepatan waktu pembukuan serta laporan
 - b. Menjamin setiap transakai telah dibukukan masing-masing sebesar buku pada waktunya
9. Operation Officer
 - a. Menyelenggarakan pelayanan nasabah dalam melakukan,penyetoran,pengambilan, dan pembukaan rekening
 - b. Menyelenggarakan pembukuan atas transaksi yang telah terjadi berdasarkan bukti-bukti pembukuan serta menyusun laporan

10. Unit Bisnis Officer

- a. Melaksanakan dan memonitor perkembangan bisnis dimasing-masing Unit
- b. Melakukan/melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan bisnis dan Operational di BRI Unit

11. Seksi-Seksi

- a. Seksi Pengawasan/Pemberian kredit Dalam seksi ini terdiri dari petugas administrasi kredit dan sebagai pengawasan dari semua lalu lintas kredit yang bertanggung jawab kepada kredit Officer dalam pelaksanaan Administrasi kredit
- b. Seksi kebijaksanaan dan prosedur kredit Seksi ini dikepalai oleh seorang Kepala Seksi untuk fungsi pemeliharaan dan perbaikan terhadap prosedur serta pelaksanaannya.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada **PT. BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu.** dengan jumlah populasi sebanyak 43 orang. Penetapan sampel yang dijadikan responden sebanyak 43 orang.

Dari 43 Responden Peneliti selanjutnya mengklasifikasikannya berdasarkan beberapa pandangan diantaranya gender atau jenis kelamin, umur atau usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, dengan tujuan agar diperoleh persentase jawaban atas beberapa sudut pandang tersebut.

Karakteristik Responden berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 43 Responden dari pegawai pada PT. BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu diperoleh karakteristik responden dapat dilihat Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	53,3%
2	Perempuan	20	46,7%
Jumlah		43	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut Jenis Kelamin diketahui, bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Tingkat Usia Responden

No	Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	<25 Tahun	16 orang	37,2%
2	26-35 Tahun	17 orang	39,3%
3	36-45 Tahun	10 Tahun	23,3%
Jumlah		43 orang	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat sebanyak 16 responden (37,2%) dengan tingkat usia <25 tahun, 17 responden (39,3%) dengan tingkat usia 26-35 tahun, 10 responden (23,3%) dengan tingkat usia 36-45 tahun. Dengan mayoritas responden berumur 26-35 tahun yang tergolong memiliki kemampuan kerja yang tinggi dengan demikian mereka bisa bekerja secara optimal untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Diploma III	8 orang	18,6 %
2	S1	27 orang	62,2 %
3	S2	8 orang	18,6 %
	Jumlah	43 orang	100.00

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan data Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden penelitian ini adalah umumnya orang-orang yang berpendidikan tinggi dengan presentase dimana Diploma III 8 orang atau 18,6%, S1 27 Orang atau 62,2% dan S2 8 orang atau 18,6%.

Tabel 4.4
Masa kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	1-2 tahun	20 orang	46,5%
2	3-4 tahun	12 orang	27,9%
3	>5 Tahun	11 orang	25,6%
	Jumlah	43 orang	100.00

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat dari masa kerja sebanyak 20 responden (46,5%) dengan masa kerja 1-2 tahun, 12 responden (27,9%) dengan masa kerja 3-4 tahun, 11 responden (25,6%) dengan masa kerja di atas 5 tahun.

2. Deskripsi Variabel

a. Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel penelitian terdiri dari 2 (dua) yaitu: variabel independent yaitu motivasi (X), dan variabel dependent yaitu produktivitas (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 43 orang.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Motivasi (X)

Frequency

Deskripsi	5	4	3	2	1	Mean
X ₁	14	26	3	0	0	4.26
X ₂	17	21	5	0	0	4.28
X ₃	25	13	4	0	0	4.49
X ₄	17	16	2	8	0	3.98
X ₅	22	17	3	0	0	4.47
X ₆	3	23	17	0	0	3.67

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Keterangan :

X₁ :Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja.

X₂ :Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

X₃ :Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.

X₄ :Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

X₅ :Tugas dan tanggung jawab yang diberikan karyawan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.

X₆ :Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan.

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa :

Berdasarkan table 4.5 adapun tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel motivasi

- 1) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan “Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja” Terdapat 3 (7,0%) responden menyatakan netral, 26 (60,5%) menyatakan setuju, terdapat 14 (32,6%) responden menyatakan sangat setuju, dengan mean 4,26. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 2) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan “Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” Terdapat 5 (11,6%) responden menyatakan netral, 21 (48,8%) menyatakan setuju, terdapat 17 (39,5%) responden menyatakan sangat setuju, dengan mean 4,28. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 3) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan “Hubungan kerja antara atasan bawahan baik dan tidak kaku” Terdapat 4 (9,3%) responden menyatakan netral, 14 (32,6%) menyatakan setuju, terdapat 25 (58,1%) responden menyatakan sangat setuju, dengan mean 4,49. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 4) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan “Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan” Terdapat 8 (18,6%) responden menyatakan tidak setuju, terdapat 2 (4,7%) responden netral, 16 (37,2%)

menyatakan setuju, terdapat 17 (39,5%) responden menyatakan sangat setuju, dengan mean 3,98. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju

5) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan karyawan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan” Terdapat 3 (7,0%) responden menyatakan netral, 17 (39,5%) menyatakan setuju, terdapat 23 (53,5%) responden menyatakan sangat setuju, dengan mean 4,47. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju

6) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan “Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan” Terdapat 17 (39,5%) responden menyatakan netral, 23 (53,50%) menyatakan setuju, terdapat 3 (7,0%) responden menyatakan sangat setuju, dengan mean 3,67. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju

b. Deskripsi Variabel Produktivitas

Adapun deskripsi data mengenai produktivitas karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cab. Somba Opu, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Produktivitas (Y)

Frequency

Deskripsi	5	4	3	2	1	Mean
Y ₁	5	18	20	0	0	3.65
Y ₂	24	17	1	1	0	4.49
Y ₃	26	13	4	0	0	4.51
Y ₄	13	25	3	1	1	4.12
Y ₅	15	23	4	1	0	4.21
Y ₆	12	21	6	4	0	3.95

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Keterangan :

Y₁ : Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan.

Y₂ : Dalam menyelesaikan pekerjaan harus mendapatkan hasil yang terbaik.

Y₃ : Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan.

Y₄ : Pekerjaan membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja

Y₅ : Hasil yang diperoleh sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

Y₆ : Metode Pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien.

Dari table diatas disimpulkan bahwa:

Berdasarkan table 4.6 adapun tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Produktivitas

- 1) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan "Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan" Terdapat 20 (46,5%) responden menyatakan netral, 18 (41,9%) menyatakan setuju, terdapat 5 (11,6%) responden menyatakan sangat setuju, dengan mean 3,65. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral.
- 2) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan "Dalam menyelesaikan pekerjaan harus mendapatkan hasil yang terbaik" Terdapat 1 (2,3%) responden menyatakan tidak setuju, 1 (2,3%)

menyatakan netral, terdapat 17 (39,5%) responden menyatakan setuju, 24 (55,8%) responden menyatakan sangat setuju. Dengan mean 4.49. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

- 3) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan “Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan” Terdapat 4 (9,3%) responden menyatakan netral, 13 (30,2%) menyatakan setuju, terdapat 26 (60,5%) responden menyatakan sangat setuju, dengan mean 4.51. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 4) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan “Pekerjaan membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja” Terdapat 1 (2,3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 (2,3%) responden menyatakan tidak setuju, 3 (7,0%) responden menyatakan netral, terdapat 25 (58,1%) responden menyatakan setuju, 13 (30,2%) responden menyatakan sangat setuju dengan mean 4.12. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 5) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan “Hasil yang diperoleh sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan” Terdapat 1 (2,3%) responden menyatakan tidak setuju, 4 (9,3%) menyatakan netral, terdapat 23 (53,5%) responden menyatakan setuju, 15 (34,9%) responden menyatakan sangat setuju, dengan mean 4.21. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

6) Dari 43 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan “Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien” Terdapat 4 (9,3%) responden menyatakan tidak setuju, 6 (14,0%) menyatakan netral, terdapat 21 (48,8%) responden menyatakan setuju, 12 (27,9%) responden menyatakan sangat setuju, dengan mean 3.95. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

3. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila *item* pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 43 dan besarnya dapat dihitung $43-2 = 41$ dengan taraf signifikan 5% didapat r tabel = 0,3008 Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,3008.

Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X)	X1	0.755	0.3008	Valid
	X2	0.573	0.3008	Valid
	X3	0.598	0.3008	Valid
	X4	0.405	0.3008	Valid
	X5	0.504	0.3008	Valid
	X6	0.556	0.3008	Valid
Produktivitas (Y)	Y1	0.442	0.3008	Valid
	Y2	0.594	0.3008	Valid
	Y3	0.505	0.3008	Valid
	Y4	0.493	0.3008	Valid
	Y5	0.588	0.3008	Valid
	Y6	0.642	0.3008	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji

reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi (X)	0.780	0.60	Reliabel
2	Produktivitas (Y)	0.789	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi dan produktivitas yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

c. Regresi Liner Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi dengan meregresikan variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas). Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 22. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data analisis regresi linear sederhana dibawah ini:

Tabel 4.9
Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,277	2,563		1,669	,103
	MotivasiX	,823	,101	,786	8,133	,000

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 4.277 + 0,823 X$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

X = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 4.277 artinya jika motivasi (X) nilainya adalah Nol, maka produktivitas adalah positif.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,823 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti bahwa, semakin baik motivasi maka produktivitas karyawan semakin meningkat.
- d. Uji R^2 (Uji Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan variasi variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas (motivasi) dalam menerangkan variabel terikatnya (produktivitas). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.10
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,786 ^a	,617	,608	1,987	,617	66,151	1	41	,000	2,138

a. Predictors: (Constant), MotivasiX

b. Dependent Variable: ProduktivitasY

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi diatas, nilai R^2 (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.617, hal ini berarti bahwa 61,7% yang menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh variabel motivasi. Sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.



C. Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. BRI (Persero) Cabang Makassar. Motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat tercapai antara lain melalui hubungan antara atasan dan bawahan baik atau tidak kaku, pemberian tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, serta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Tiga faktor utama itu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan dari tanggapan responden hubungan motivasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan rata-rata 32.2%.

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan, variabel motivasi (X) mempunyai koefisien regresi 0,823 (sig.) t sebesar 0,000, dan t_{hitung} 8,173 sehingga secara parsial variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karena signifikan lebih kecil dari 0.05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,608, hal ini berarti bahwa 61,7% yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya memberikan manfaat yang besar, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawannya. Hal itu menunjukkan bahwa pengaruh motivasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatnya produktivitas kerja yang mereka miliki. Karena dengan

adanya suatu motivasi yang baik dan terarah, karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya motivasi yang diterapkan pada suatu perusahaan, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian, hasil penelitian sesuai dengan pendapat penelitian terdahulu yang terdapat pada bab II Desi Rahmawati (2014) yang menyatakan adanya pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka disimpulkan bahwa hasil penelitian membuktikan pemberian motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu . Hasil analisis menjelaskan bahwa dengan nilai koefisien sebesar 0,823 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Hal ini, berarti semakin baik motivasi maka produktivitas karyawan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan :

Disarankan kepada direktur PT. BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu dimasa akan datang, sebaiknya meningkatkan dan mempertahankan pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas diantaranya melalui situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan , atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. Wilson. 2012. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Fahmi Irham 2016. *Buku pengantar manajemen Sumber daya manusia edisi pertama*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Fahrizal, Muhammad. 2013. *Pengaruh Promosi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Poliknik Universitas Mulawarman. Jurnal paradigma, vol 2. No.2.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017 *Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar.
- Gardjito Aldo Herlambang, Al Musadieg, Nurtjahjono Eko Gunawan. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 13. No.1.
- Irvan Adiwinata, Eddy M. Sutanto, George Jones 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Kristen Ppetra Surabaya. Jurnal Agora. Vol 2.no.1.
- Kulsum, Umi. 2008 . *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang: Malang.
- Leni, Ayu. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Berlian Tulungagung*. Fakultas Ekonomi Universitas Tulungagung: Bonorowo.

- Riniwati Harsuko. 2016. *Aktifitas Utama dan Pengembalian SDM*. Cetakan pertama. UB Press: Malang.
- Sedarmayanti., Richard M.Steers. 2016. *Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sutrisno Edy. 2014. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta
- Shinta Wahyu Hati, Basu dan Irawan. 2013 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional di Politeknik Negeri Batam*. Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam. Jurnal Perspektif Bisnis. Vol 1. No.2.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. alfabeta: Bandung.
- Pajar 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Putri, Hendrietta. 2010. *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*. Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur: Surabaya.

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



LAMPIRAN 1. Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Responden
di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini saya Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :
“Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu.”

Berkaitan dengan hal ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu meluangkan waktu mengisi kuesioner. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Syafitri

A. Identitas Responden

1. Nama : (boleh dirahasiakan)

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

3. Usia : < 25
 26-35
 36-45
 46-55
 > 55

4. Pendidikan terakhir :

5. Masa Kerja : 1-2 tahun
 3-4 tahun
 > 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda ceklist (√) pada jawaban yang bapak/Ibu pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Motivasi (X)

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja					
2.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3.	Hubungan kerja antara atasan bawahan baik dan tidak kaku					
4.	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan karyawan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan					
6.	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan					

Produktivitas Kerja (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan harus mendapatkan hasil yang terbaik					
3.	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
4.	Pekerjaan membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja					
5.	Hasil yang diperoleh sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
6.	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien					

LAMPIRAN 2. Daftar Jawaban Kuesioner

1. Variabel Motivasi (X)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	JUMLAH
1	4	3	4	4	4	3	22
2	5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	5	2	4	3	23
5	3	3	3	2	3	3	17
6	5	5	5	2	5	4	26
7	4	3	4	3	4	3	21
8	4	4	4	5	5	4	26
9	5	5	5	5	5	4	29
10	4	4	4	5	5	3	25
11	4	4	5	5	5	5	28
12	5	5	5	5	5	4	29
13	4	4	5	4	5	4	26
14	4	4	5	2	5	4	24
15	5	5	5	5	5	4	29
16	4	4	4	4	4	3	23
17	4	4	5	2	4	3	22
18	5	5	5	5	5	4	29
19	5	5	5	4	4	5	28
20	4	4	3	2	3	4	20
21	4	4	4	5	5	4	26
22	4	4	5	2	5	3	23
23	3	3	3	4	4	3	20
24	5	5	5	5	5	4	29
25	4	4	4	4	4	3	23
26	4	4	4	4	5	4	25
27	5	5	5	3	4	4	26
28	4	4	4	4	4	3	23
29	4	4	5	5	4	5	27
30	5	5	5	5	5	4	29
31	4	4	5	4	4	4	25
32	4	4	5	5	3	4	25
33	5	5	5	5	5	4	29
34	4	4	4	4	4	3	23
35	4	4	5	2	5	3	23
36	5	5	5	5	4	4	28

37	4	3	4	4	4	3	22
38	5	5	5	5	5	4	29
39	4	4	4	4	5	4	25
40	4	5	5	4	5	3	26
41	3	5	3	4	4	3	22
42	5	4	5	5	5	4	28
43	4	5	4	4	4	3	24

2. Variabel Produktivitas (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH
1	3	4	4	4	4	2	21
2	4	5	5	4	5	5	28
3	5	5	4	4	4	3	25
4	3	4	5	4	4	4	24
5	3	4	3	3	3	3	19
6	4	5	5	5	5	5	29
7	3	4	4	4	4	2	21
8	5	5	4	4	4	4	26
9	4	5	5	5	5	4	28
10	3	5	4	4	4	3	23
11	4	4	5	4	5	2	24
12	4	5	5	5	5	5	29
13	4	5	5	4	4	4	26
14	3	5	5	2	5	2	22
15	4	5	5	5	5	5	29
16	3	4	4	4	5	4	24
17	3	4	5	4	4	4	24
18	4	5	5	5	3	5	29
19	3	2	5	5	2	3	20
20	4	3	3	4	4	4	22
21	5	5	4	4	4	4	26
22	3	4	5	4	4	4	24
23	3	4	3	3	3	3	19
24	4	5	5	5	5	5	29
25	3	4	4	4	4	4	23
26	5	5	4	4	4	4	26
27	4	5	5	5	5	5	29
28	3	5	4	4	4	4	24
29	4	4	5	1	4	4	22

30	4	5	5	5	5	5	29
31	4	5	5	4	4	4	26
32	3	5	5	4	4	4	25
33	4	5	5	5	5	5	29
34	3	4	4	4	4	4	23
35	3	4	5	4	4	4	24
36	4	5	5	5	5	5	29
37	3	4	4	4	4	4	23
38	4	5	5	5	5	5	29
39	5	5	5	4	4	4	27
40	3	4	5	4	4	4	24
41	3	4	3	3	3	3	19
42	4	5	5	5	5	5	29
43	3	4	4	4	4	4	23

LAMPIRAN 3. Data Frekuensi Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
2	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
3	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
4	Laki-Laki	36-45 Tahun	S2	> 5 Tahun
5	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	3-4 Tahun
6	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	3-4 Tahun
7	Perempuan	< 25 Tahun	S1	1-2 Tahun
8	Perempuan	< 25 Tahun	S1	1-2 Tahun
9	Laki-Laki	26-35 Tahun	S2	3-4 Tahun
10	Perempuan	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
11	Laki-Laki	36-45 Tahun	S2	> 5 Tahun
12	Laki-Laki	< 25 Tahun	D3	1-2 Tahun
13	Perempuan	< 25 Tahun	S1	1-2 Tahun
14	Perempuan	26-35 Tahun	S1	3-4 Tahun
15	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	3-4 Tahun
16	Laki-Laki	< 25 Tahun	D3	1-2 Tahun
17	Laki-Laki	< 25 Tahun	D3	1-2 Tahun
18	Perempuan	< 25 Tahun	S1	1-2 Tahun
19	Laki-Laki	36-45 Tahun	S2	> 5 Tahun
20	Perempuan	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
21	Perempuan	< 25 Tahun	S1	1-2 Tahun
22	Perempuan	26-35 Tahun	S1	3-4 Tahun

23	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	3-4 Tahun
24	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	1-2 Tahun
25	Perempuan	26-35 Tahun	S1	1-2 Tahun
26	Laki-Laki	36-45 Tahun	S2	3-4 Tahun
27	Perempuan	< 25 Tahun	D3	1-2 Tahun
28	Perempuan	< 25 Tahun	S1	1-2 Tahun
29	Perempuan	< 25 Tahun	S1	1-2 Tahun
30	Perempuan	< 25 Tahun	D3	3-4 Tahun
31	Perempuan	26-35 Tahun	S1	1-2 Tahun
32	Perempuan	36-45 Tahun	S2	1-2 Tahun
33	Perempuan	< 25 Tahun	S1	3-4 Tahun
34	Laki-Laki	< 25 Tahun	D3	3-4 Tahun
35	Laki-Laki	< 25 Tahun	D3	1-2 Tahun
36	Perempuan	< 25 Tahun	S1	1-2 Tahun
37	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
38	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
39	Perempuan	26-35 Tahun	D3	> 5 Tahun
40	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	1-2 Tahun
41	Perempuan	26-35 Tahun	S1	3-4 Tahun
42	Laki-Laki	36-45 Tahun	S2	1-2 Tahun
43	Laki-Laki	36-45 Tahun	S2	1-2 Tahun

Frequencies

Statistics

		JenisKelamin	Usia	Pendidikan	Masakerja
N	Valid	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	53,5	53,5	53,5
	Perempuan	20	46,5	46,5	100,0
Total		43	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	16	37,2	37,2	37,2
26-35 Tahun	17	39,5	39,5	76,7
36-45 Tahun	10	23,3	23,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	18,6	18,6	18,6
S1	27	62,8	62,8	81,4
S2	8	18,6	18,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Masakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	20	46,5	46,5	46,5
3-4 Tahun	12	27,9	27,9	74,4
> 5 Tahun	11	25,6	25,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Motivasi (X)

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	JUMLAH
X1 Pearson Correlation	1	,672**	,713**	,381 [†]	,447**	,512**	,832**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,012	,003	,000	,000
N	43	43	43	43	43	43	43
X2 Pearson Correlation	,672**	1	,542**	,268	,364 [†]	,348 [†]	,712**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,082	,017	,022	,000
N	43	43	43	43	43	43	43
X3 Pearson Correlation	,713**	,542**	1	,178	,465**	,461**	,731**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,255	,002	,002	,000

N		43	43	43	43	43	43	43
X4	Pearson Correlation	,381*	,268	,178	1	,324*	,416**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,012	,082	,255		,034	,006	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X5	Pearson Correlation	,447**	,364*	,465**	,324*	1	,281	,651**
	Sig. (2-tailed)	,003	,017	,002	,034		,068	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X6	Pearson Correlation	,512**	,348*	,461**	,416*	,281	1	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,002	,006	,068		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
JU	Pearson Correlation	,832**	,712**	,731**	,686*	,651**	,687**	1
ML								
AH	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

2. Variabel Produktivitas (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH
Y1	1	,536**	,191	,242	,301	,359*	,609**
		,000	,220	,117	,050	,018	,000
	43	43	43	43	43	43	43
Y2	,536**	1	,334*	,241	,583*	,435*	,724**
	,000		,029	,120	,000	,004	,000
	43	43	43	43	43	43	43
Y3	,191	,334*	1	,366*	,472*	,437*	,657**
	,220	,029		,016	,001	,003	,000
	43	43	43	43	43	43	43
Y4	,242	,241	,366*	1	,325*	,555*	,685**
	,117	,120	,016		,034	,000	,000
	43	43	43	43	43	43	43

Y5	Pearson Correlation	,301	,583**	,472*	,325*	1	,427*	,690**
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,001	,034		,004	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	,359*	,435**	,437*	,555**	,427*	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,018	,004	,003	,000	,004		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
JU	Pearson Correlation	,609**	,724**	,657*	,685**	,690*	,801*	1
ML								
AH	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

LAMPIRAN 5. Deskripsi Variabel

1. Variabel Motivasi (X)

Frequencies

		Statistics					
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,26	4,28	4,49	3,98	4,47	3,67
	Median	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00
	Mode	4	4	5	5	5	4
	Std. Deviation	,581	,666	,668	1,102	,631	,606
	Variance	,338	,444	,446	1,214	,398	,368
	Range	2	2	2	3	2	2
	Minimum	3	3	3	2	3	3
	Maximum	5	5	5	5	5	5
	Sum	183	184	193	171	192	158

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,0	7,0	7,0
	4	26	60,5	60,5	67,4
	5	14	32,6	32,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,6	11,6	11,6
	4	21	48,8	48,8	60,5
	5	17	39,5	39,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9,3	9,3	9,3
	4	14	32,6	32,6	41,9
	5	25	58,1	58,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	18,6	18,6	18,6
	3	2	4,7	4,7	23,3
	4	16	37,2	37,2	60,5
	5	17	39,5	39,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,0	7,0	7,0
	4	17	39,5	39,5	46,5
	5	23	53,5	53,5	100,0
Total		43	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	39,5	39,5	39,5
	4	23	53,5	53,5	93,0
	5	3	7,0	7,0	100,0
Total		43	100,0	100,0	

1. Variabel Produktivitas (Y)

Frequencies**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,65	4,49	4,51	4,12	4,21	3,95
Median		4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
Mode		3	5	5	4	4	4
Std. Deviation		,686	,668	,668	,823	,709	,899
Variance		,471	,446	,446	,677	,503	,807
Range		2	3	2	4	3	3
Minimum		3	2	3	1	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		157	193	194	177	181	170

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	46,5	46,5	46,5
	4	18	41,9	41,9	88,4
	5	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,3	2,3	2,3
	3	1	2,3	2,3	4,7
	4	17	39,5	39,5	44,2
	5	24	55,8	55,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9,3	9,3	9,3
	4	13	30,2	30,2	39,5
	5	26	60,5	60,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,3	2,3	2,3
2	1	2,3	2,3	4,7
3	3	7,0	7,0	11,6
4	25	58,1	58,1	69,8
5	13	30,2	30,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,3	2,3	2,3
3	4	9,3	9,3	11,6
4	23	53,5	53,5	65,1
5	15	34,9	34,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	9,3	9,3	9,3
3	6	14,0	14,0	23,3
4	21	48,8	48,8	72,1
5	12	27,9	27,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6. Uji Reliabilitas

1. Variabel Motivasi (X)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,780	,816	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4,26	,581	43
X2	4,28	,666	43
X3	4,49	,668	43
X4	3,98	1,102	43
X5	4,47	,631	43
X6	3,67	,606	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,190	3,674	4,488	,814	1,222	,098	6
Item Variances	,535	,338	1,214	,876	3,593	,113	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	20,88	6,581	,755	,672	,705
X2	20,86	6,742	,573	,463	,738
X3	20,65	6,661	,598	,579	,732
X4	21,16	5,806	,405	,284	,821
X5	20,67	7,082	,504	,287	,754
X6	21,47	7,017	,556	,351	,744

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,14	9,171	3,028	6

2. Variabel Produktivitas (Y)

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,789	,791	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,65	,686	43
Y2	4,49	,668	43
Y3	4,51	,668	43
Y4	4,12	,823	43
Y5	4,21	,709	43
Y6	3,95	,899	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,155	3,651	4,512	,860	1,236	,107	6
Item Variances	,558	,446	,807	,361	1,809	,022	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21,28	7,635	,442	,314	,779
Y2	20,44	7,205	,594	,500	,746
Y3	20,42	7,487	,505	,305	,765
Y4	20,81	6,965	,493	,337	,770
Y5	20,72	7,063	,588	,442	,746
Y6	20,98	6,118	,642	,447	,731

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,93	9,781	3,127	6

LAMPIRAN 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ProduktivitasY	24,98	3,173	43
MotivasiX	25,14	3,028	43

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,786 _a	,617	,608	1,987	,617	66,151	1	41	,000	2,138

a. Predictors: (Constant), MotivasiX

b. Dependent Variable: ProduktivitasY

Correlations

		ProduktivitasY	MotivasiX
Pearson Correlation	ProduktivitasY	1,000	,786
	MotivasiX	,786	1,000
Sig. (1-tailed)	ProduktivitasY	.	,000
	MotivasiX	,000	.
N	ProduktivitasY	43	43
	MotivasiX	43	43

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiX ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261,130	1	261,130	66,151	,000 ^b
	Residual	161,847	41	3,947		
	Total	422,977	42			

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

b. Predictors: (Constant), MotivasiX

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,277	2,563		1,669	,103
	MotivasiX	,823	,101	,786	8,133	,000

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,27	28,16	24,98	2,493	43
Residual	-7,332	3,315	,000	1,963	43
Std. Predicted Value	-2,688	1,275	,000	1,000	43
Std. Residual	-3,690	1,668	,000	,988	43

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

RIWAYAT HIDUP



Syafitri Lahir Pada Tanggal 20 Februari 1996, Di Ujung Pandang, Kecamatan Makassar, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Anak Kedua Dari 2 Bersaudara. Dari Pasangan **Jaka Dg.Sampara** dan **Ramlah**.

Penulis Mengawali Jenjang Pendidikan Di Sekolah Dasar Inpres Maccini Pada Tahun 2002 Sampai 2008, Kemudian Melanjutkan Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama (SMP), di SMPN 21 Makassar Pada Tahun 2008 Sampai 2011, Kemudian Penulis Melanjutkan Pendidikan Ke Tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Di SMK Handayani Sungguminasa Gowa Pada tahun 2011 Sampai 2014.

Pada Tahun 2014 Penulis Melanjutkan Pendidikan Di Perguruan Tinggi Swasta, Tepatnya Di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar). Dengan Mengambil Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Selesai tahun 2019.

Berkat Petunjuk dan Pertolongan Allah SWT, Serta Usaha dan Doa Kedua Orang Tua dalam Menjalani Aktivitas Akademik di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah Penulis Dapat Menyelesaikan Tugas Akhir Dengan Skripsi Yang Berjudul : “ **Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu**”.