

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA
DINAS SUMBER DAYA ENERGI DAN MINERAL
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Oleh :

**NUR ZAHARA RAHMAN
105720521515**



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

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA
DINAS SUMBER DAYA ENERGI DAN MINERAL
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Oleh :

**NUR ZAHARA RAHMAN
105720521515**



**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar**

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

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan
Untuk kedua orang tuaku, adik-adikku, tante-tanteuku, kakek nenekku dan semua
orang yang aku sayangi, serta almamater kebanggaanku

MOTTO HIDUP

“kesuksesan seseorang bukan ditangan orang lain
Melainkan ditangan kita sendiri “
(Adri Eka Saputra)

“Ilmu itu lebih baik dari pada harta. Ilmu menjaga engkau dan engkau
menjaga harta. Ilmu itu penghukum (hakim) dan harta terhukumnya. Harta
itu kurang apabila dibelanjakan tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan”
(Ali Bin Abi Thalib)





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

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

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : NUR ZAHARA RAHMAN

NIM : 10572 05215 15

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

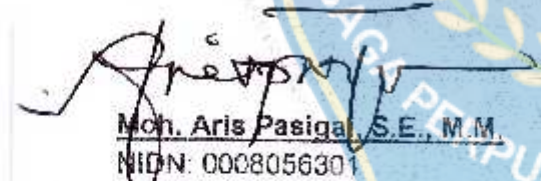
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Selasa tanggal 22 Oktober 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, 22 Oktober 2019

Menyetujui :

Pembimbing I


Pembimbing II


Moh. Aris Pasigal, S.E., M.M.
NIDN: 0008056301

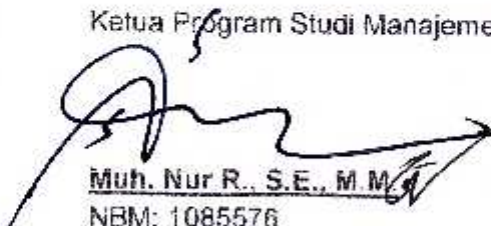

Firman Syah, S.E., M.M.
NIDN: 0917119003

Mengetahui




Iswahid Kasuiong, S.E., M.M.
NBM: 903078

Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **NUR ZAHARA RAHMAN**, NIM: **10572 05215 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0014/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 22 Shafar 1441 H/ 22 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Shafar 1441 H
22 Oktober 2019 M

Panel Ujian :

Pengawas Umum	: Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar)	(.....)
Ketua	: Ismail Rasulong, SE., M.M. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	(.....)
Sekretaris	: Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	(.....)
Penguji	: 1. Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. 2. Aulia, S.IP., M.M. 3. Drs. Sanusi A.M., S.E., M.Si. 4. Asri Jaya, S.E., M.M.	(.....) (.....) (.....) (.....)



Disahkan oleh,
Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M.

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)660 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NUR ZAHARA RAHMAN

Stambuk : 10572 05215 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Sumber Daya
Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan**

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 22 Oktober 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Nur Zahara Rahman
NIM: 10572 05215 15

Diketahui Oleh :



Iskandar Basulung, S.E., M.M.
NBM: 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 termilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan” 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 orangtua penulis bapak Abd Rahman K dan ibu Nuraena Effendi yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak 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 Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammdiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammdiyah Makassar.
4. Bapak Moh Aris Pasigia,S.E.,M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Firman Syah. S.E.,M.M 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. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 khususnya kelas MAN 15 A yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Teman–teman seperjuanganku yang selalu menemani disaat suka dan duka : Nasrianti, Yulianti, Fitriani Rusli, Nurfatniar, Nurul Azizah, Si'ar Ramadhan, Jumrawati, Widya Wahyuddin, Innong, Isti, Nandar Yusuf B, Nisrah, Ryan .
Terima kasih atas semua pengalaman, dukungan dan pembelajaran yang telah kalian berikan

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, 3 Juli 2019.

Penulis



ABSTRAK

Nur Zahara Rahman, 2019, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan (Pembimbing I Moh. Aris Pasigai, sebagai Pembimbing II Firman Syah)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas** Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2019. Ditinjau dari aspek motivasi dan produktivitas data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner) serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan objek yang diteliti. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 21. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal secara simultan (bersama-sama). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T variabel independen secara parsial masing-masing mempengaruhi independen jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05. Motivasi dengan taraf signifikansi sebesar 0.875 dan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dengan taraf signifikansi 0.870

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi sangat berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Keywords: Motivation, Work Productivity

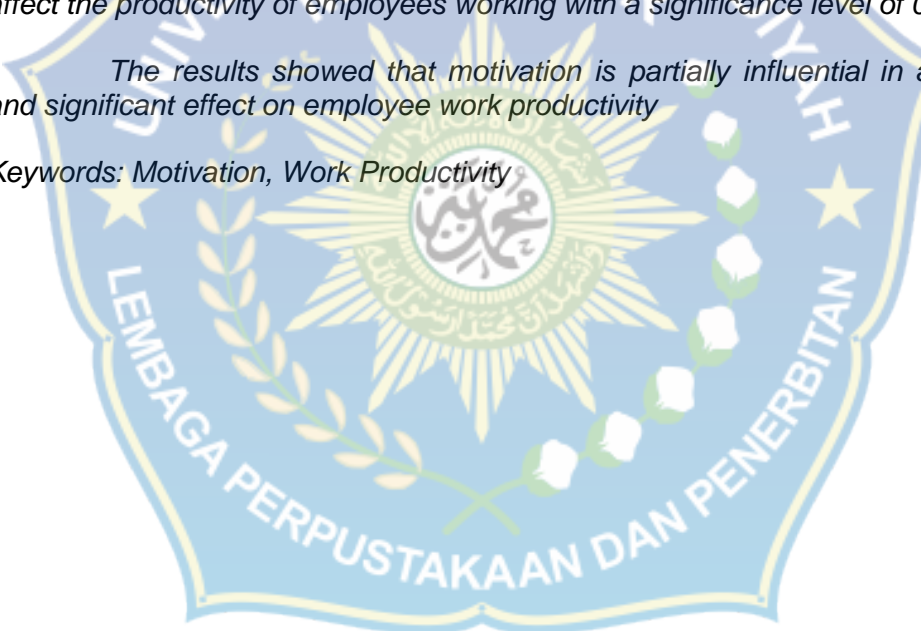
ABSTRACT

Nur Zahara Rahman, 2019, *The Effect of Motivation on the Work Productivity of the State Civil Apparatus in the Office of Energy and Mineral Resources of South Sulawesi Province* (Advisor I Moh. Aris Pasigai, .as Advisor II Firman Syah,)

This study aims to analyze the Effect of Motivation on Work Productivity of the State Civil Apparatus in the Office of Energy and Mineral Resources of South Sulawesi Province in 2019. Judging from the motivational and productivity aspects of this research, data obtained from the method of presenting data from the responses of respondents (questionnaire) and research results others are relevant to the object under study. Statistical analysis used in this study is a simple regression analysis using SPSS version 21. The research findings show that motivation variables consist of external motivations simultaneously (together). This is evidenced by the results of the T test indenpen variable persially each affect the indenpen if the significance level is below 0.05. Motivation with a significance level of 0.875 and the most dominant variable affect the productivity of employees working with a significance level of 0.870

The results showed that motivation is partially influential in a positive and significant effect on employee work productivity

Keywords: Motivation, Work Productivity



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Dan Sumber Daya Manusia.....	5

B. Pengertian Motivasi Kerja	8
C. Indikator Motivasi Kerja	9
D. Tujuan Motivasi Kerja	10
E. Jenis-jenis Motivasi Kerja	11
F. Teori-teori Tentang Motivasi kerja	12
G. Faktor Yang Mempengaruhi Mogtivasi Kerja	13
H. Produktivitas Kerja Pegawai.....	16
I. Indikator Produktivitas Kerja Pegawai	17
J. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja Pegawai	18
K. Tinjauan Empiris	20
L. Kerangka Pikir	22
M. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian Sumber Data	23
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	24
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Metode Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Intansi	33
B. Hasil Penelitian	38
C. Pembahasan	51

BAB V PENUTUP	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	56



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1.	Defenisi Operasional Variabel	29
Tabel 3.2.	Pengukuran Variabel	30
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	36
Tabel 4.2.	Usia Responden	37
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	38
Tabel 4.4	Penghasilan Responden	38
Tabel 4.5.	Data Prentase Motivasi	39
Tabel 4.6.	Data Prentase Produktivitas	41
Tabel 4.7	Uji Validitas (X)	42
Tabel 4.8	Uji Validitas(Y)	43
Tabel 4.9.	Uji Reabilitas	43
Tabel 4.10.	Analisis Regersi Sederhana	44
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4.12	Analisis Koefisien Deteminasi	47
Tabel 4.13	Uji Parsial.....	48

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Fikir	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	34
Gambar 4.2	Histogram & Normal P.Plot	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Riwayat Hidup	57
2. Kisi-kisi Kuesioner	59
3. Hasil Perhitungan Variabel Kuesioner	62
4. Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21	64
5. Surat Izin meneliti.....	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

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

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber yang paling penting dan utama dalam mengantarkan perusahaan mencapai tujuan. Tersediannya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lain tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu Efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, antaranya: pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan) sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

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

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

Kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan yang perlu diperhatikan dalam melakukan penelitian yaitu

rendahnya produktivitas kerja karyawan dan menurunnya kinerja karyawan maka masalah ini harus segera ditanggulangi yaitu dengan cara memberikan Motivasi yaitu memberikan. Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial maka masalah ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik meneliti dengan judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah pokok yang dilakukan adalah “Apakah Motivasi Kerja Berpegaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Apakah Motivasi Kerja Berpegaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan”.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai dengan melihat praktinya secara langsung

2. Bagi Instansi

Bagi kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan. Diharapkan memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai, sehingga terjadi Pertimbangan dalam melaksanakannya

3. Bagi Akademis

Sebagai tambahan referensi bagi teman-teman yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek

Tugas Akhir yang sama



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Bohlander dan Snell adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja Bohlander dan Snell (2010:4)

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

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

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

Sementara itu Dessler (2013:2) mengatakan, Manajemen sumber daya ;manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen.

Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan sumber yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan inventasi yang memegang peran penting bagi perusahaan tanpa sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya fungsi manajemen, sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan inventasi yang memegang peran penting perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya fungsi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi terhadap karyawan memperhatikan hubungan kerja ,kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan". Gary Dessler (2003:5)

Sedangkan fungsi manajemen menurut Henry Fayol (2010:179) bahwa semua "manajer menjalankan fungsi manajemen yaitu merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga

dengan perencanaan, pengerorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian” Henry Fayol(2010:179)

Inilah tujuan fungsi manajemen menurut Henry Frayol(2010:180)

1. Fungsi perencanaan meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas apa yang dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa utam keputusan harus diambil
3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan rencana dituangkan pengaturan struktural digambarkan dan orang-orang dipekerjakan dilatih di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi

B. Pengertian Motivasi Kerja

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

Menurut Wibowo (2014:323), Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan inventasi bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Sardiman (2013:73) mengatakan bahwa motivasi adalah sumber daya pergerakan yang telah aktif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak

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

Berdasarkan pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota

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

C. Indikator Motivasi Kerja

Ada lima macam motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (2007:103)

1. Kebutuhan Fisiologis

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

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologi relatifnya sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya dan jaminan akan hari tua pada saat tidak lagi bekerja

3. Kebutuhan Sosial

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

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, harga diri di atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta aktivitas kerja seseorang

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

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

D. Tujuan Motivasi Kerja

Dalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja. Karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang, program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya. Motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan yang akan memacu tumbuh dan berkembang persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan

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

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

E. Jenis- jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi positif dan motivasi negatif kedua motivasi ini dijelaskan Hasibun(2014:150) sebagai berikut

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

F. Teori Teori tentang Motivasi Kerja

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

1. Teori Kepuasan

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

2. Teori Kebutuhan

menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja indektik dengan kebutuhan biologis dan psikologis yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manula merupakan mahluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhanya berjenjang. Atas dasar asumsi diatas kebutuhan manusia menurut Maslow dan Danang (2012:194) adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisilogis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, oksigen, tidur dan sebagainya
- b. Kebutuhan rasa aman
kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja jaminan akan berlangsung pekerja, dan jaminan akan hari tuanya saat mereka tidak lagi bekerja

c. Kebutuhan sosial

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

d. Kebutuhan penghargaan

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

G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

1. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer yaitu, meliputi penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atau prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai

2. Motivasi Internal

Motivasi Internal merupakan motivasi berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya

Menurut dari William dan Devis (2000:253) yang membedakan lingkungan kerja motivasi eksternal dan internal. Berikut aspek aspek dan lingkungan kerja

Motivasi Eksternal

- a. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharpakan atau bahkan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
- b. Kondisi kerja yang baik, perasaan puasa dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi olihi kondisi kerja, baik yang bersifat fisik menyangkut factor sarana dan prasana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan, kerja yang mutahir dan lain-lain

Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain

- a. Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja William B Werther Jr dan Keith Davis(2000:253)
- b. Motivasi Internal adalah Pekerjaan yang menyenangkan pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling membantu dari tolong menolong atau suasana kerjasama yang efektif dan efisien
- c. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasa menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya
- d. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi prestasi melalui kemampuan berkompentisi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan

bekerjasama yang efektif dan efisien. William dan Davis (2000:253)

H. Produktivitas Kerja Pegawai

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kualitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kuantitas.

Menurut Sugeng Budiono (2003:201) produktivitas mempunyai beberapa pengertian

1. Pengertian fisiologis produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi sistem kerja lingkungan kerja dan lain-lain
2. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas

adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Sugeng Budiono (2003:201)

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbaan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sundang P. Siagian bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal Sundang P. Siagian (2005:75)

Setelah membahas tentang definis dari produktivitas serta beberapa pendapat dari para ahli selanjutnya akan dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Produktivitas menurut para ahli

I. Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Indikator Produktivitas Menurut Sutrisno (2016:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaiannya tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator,yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta untuk menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin indikator ini ndapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibvandikabn dengan hari sebelumnya
4. Pengembangan diri senatiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kempuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa ayang dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginnya pegawai untuk meningkatkan kempuan.

J. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

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

Ravianto dan Sutrisno (2016:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu :

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

K. Tinjauan Emperis

Landasan tinjauan emperis digunakan sebagai perbandingan dan acuan yang dilakukakan. Atau hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan sikap dan perilaku. Keinginan penelitian untuk melakukan penelitian pengaruh motivasi terhadap produkvtas kerja

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	A.A. Ngarah Bagus Dhermawan Vol.6 No.2 Agustus 2012	Pengaruh Motivasi Kerja Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Metode yang digunakan adalah penelitian kuatitatif	Factor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan
2.	Desi Rahmawati Vol.1 No.1 Tahun 2013	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivikasi Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulung Agung	Metode yang digunakan adalah penelitian kuatitatif	Motivasi berpengaruh positif Terhadap Produktivikasi
3.	NI Putu Pradita Laksamana Vol.10 No. 2 Tahun 2017	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivikasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa patemon Kecamatan Serrit	Metode yang digunakan adalah Penelitian kuatitatif	Motivasi berpengaruh positif Terhadap Produktivitas
4.	Salis Rabinra Ishaya Vol.6 No.2 November 2017	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan	Metode yang digunakan adalah penelitian kuatitatif	Motivasi berpengaruh positif Terhadap Produktivikasi

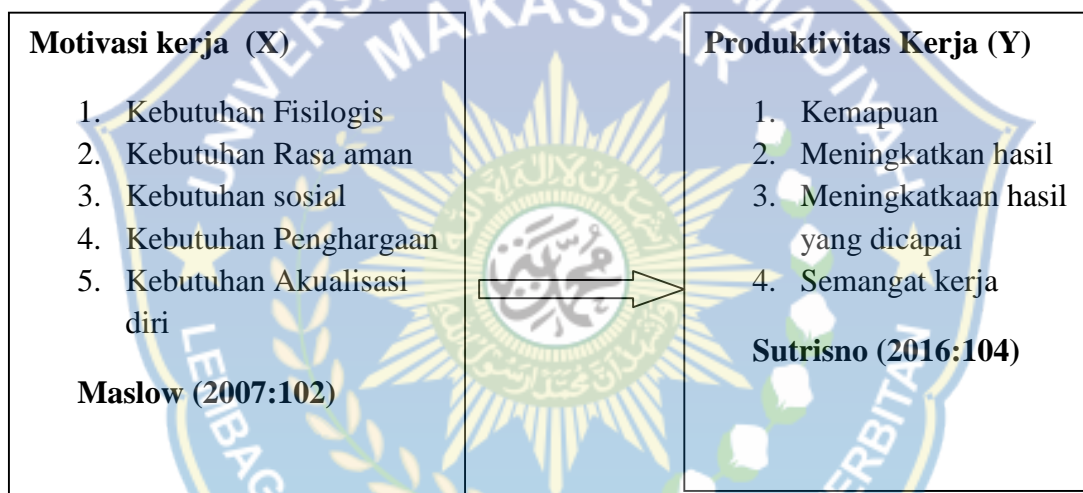
5.	Muhammad Ismubahri Habibullah Vol.4 No.3 Desember 2017	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivikasi Kerja Karyawan (studi pada kantor PT. DATALINK SOULITION JAKARTA)	Metode yang digunakan adalah penelitian kuatitatif	Motivasi berpengaruh positif Terhadap Produktivikasi
----	--	---	---	---



L. Kerangka Fikir

Diketahui bahwa faktor –faktor mempengaruhi motivasi kerja perusahaan itu sendiri selebihnya faktor luar perusahaan yang mempengaruhi. Faktor pengaruh yang ada dalam perusahaan seperti : Motivasi Suasana kerja. Upah dan kepuasan kerja pegawai itu sendiri

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



GAMBAR : 2.1

Kerangka Fikir

M. Hipotesis

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

Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provisi Sulawesi Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dan data sekunder, yaitu data bersumber dari Kantor Dinas dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan ataupun dari instansi/jawatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini di Kantor Dinas dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat jalan A.P. Pettarani Makassar. Penelitian akan dilaksanakan selama dua bulan yaitu dari Agustus sampai Oktober 2019

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Variabel independen (X)

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

Adapun indikatornya adalah :

a. Kebutuhan Fisiologis

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

b. Kebutuhan Rasa Aman

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

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal. Maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan

orang lain. Dalam organisasi akan adanya kelompok kerja yang kompak. Supervisi yang baik rekreasi bersama dan sebagainya

d. **Kebutuhan penghargaan**

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

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

2. **Variabel Dependen (Y)**

Kinerja adalah variabel yang memberikan reaksi atau repon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen produktivitas kerja Kinerja Karyawan pada dilihat dari persepsi dari karyawan. Adapun indikatornya adalah :

a. **Kemampuan**

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

b. Meningkatkan hasil dicapai

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

c. Semangat kerja

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

3. Pengukuran Variabel

Untuk mempermudah pengujian terhadap analisis yang digunakan Analisis data yang digunakan dalam adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi . Analisis regresi sederhana dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi sederhana berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral. Untuk menyelesaikan permasalahan didalam penelitian ini, maka dapat digunakan alat analisis statistik regresi sederhana.

Model persamaan analisis regresi sederhana yang digunakan yaitu $Y = a + b X$ perhitungan koefisien regresi akan menggunakan SPSS *For Windows*. Menurut sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien, sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = renda

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Knator Dinas dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 250 orang generalisasi yang terdiri atass obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelejadi dan kemudian ditarik kesimpulanya. Adapun populasi dalam penelitian motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini sebagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 72 responden. Sedangkan penyusunan sampel digunakan dengan teori Slovin yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = prestasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolehir (ketidak telitian)

$$n = \frac{250}{1 + (250 \times 10\%)^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 250 (0,01)}$$

$$n = \frac{250}{1 + 2,5} = 72$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan data penelitian ini maka digunakan metode sebagai berikut:

a. Kuosioner

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei menggunakan media angket (kuesioner) sejumlah pertanyaan akan diajukan kepada responden dan kemudian responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat mereka. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala likert lima angka dengan skala perinciannya sebagai berikut.

Tabel 3.1 Penelitian Skor Pernyataan

No	Uraian	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

b. Penelitian kepustakaan

Memfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam pengumpulan data. Dengan mempelajari buku – buku yang ada kaitanya dengan judul

F. Metode Analisis Data

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara.

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

1. Uji Validitas dan Realibitas

Uji validitas digunakan mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Menurut Arikunto (2010) (dalam Katarina Ice Trisnawat.2014:7) validatas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument Uji validitas digunakan uuntuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrument penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan.

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

Uji validitas dan realibitas ini dengan menggunakan kuofisien kolerasi *Personaproduct Moment* yang diperoleh melalui analisa data dengan menggunakan SPSS version 16.0 *for windows*. Intem- intem dalam skala yang dimiliki validitas yang baik dan reliable akan digunakan untuk mengukur

2. Regersi Sederhana

Sebuah metode pendekatan untuk pemodetan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi. Variabel independen menerangkan variabel bersifat liner dimana perubahan pada variabel X akan di ikut oleh variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non liner perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proposal

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y=Produktivitas kinerja

X= Motivasi

a= Konstanta

n= Koefensi regresi

3. Uji Hipotesis

a. Analisis koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil regresi berganda tersebut, maka selanjutnya dapat dianalisis koefisien determinasi (R^2) yaitu koefisien untuk mengukur baik secara terpisah dampak variabel bebas (variabel X) X_1, X_2, X_3 , terhadap variabel terikat (variabel Y), dengan bantuan program SPSS pada komputer.

b. Uji Hipotesis (uji t)

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

Besarnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut

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

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

4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah diperoleh mendistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antara variabel independen yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linear yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis *colinearity statistic* diketahui bahwa tidak VIF (*variance inflation*) faktor berada pada kisaran 0-10.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Sejarah umum instansi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2009 Bapak Ir. H. Gunawa Palaguna , M.Si menjabat sebagai kepala dinas di kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di jalan A.P. Petterani Makassar.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, dimana keberadaan SKPD ini ditetapkan dengan peraturan daerah no. 8 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah provinsi sulawesi-selatan.

Berdasarkan peraturan tersebut, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan di bidang energi dan sumber daya mineral berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas perbantuan untuk melaksanakan tugas pokok tersebut.

2. Visi Misi Instansi

- a. Visi

“Energi Dan Sumber Daya Mineral Sulawesi Selatan sebagai salah satu pilar utama akselerasi kesejahteraan rakyat.”

b. Misi

Ada beberapa misi yang ingin di capai oleh instansi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Yaitu;

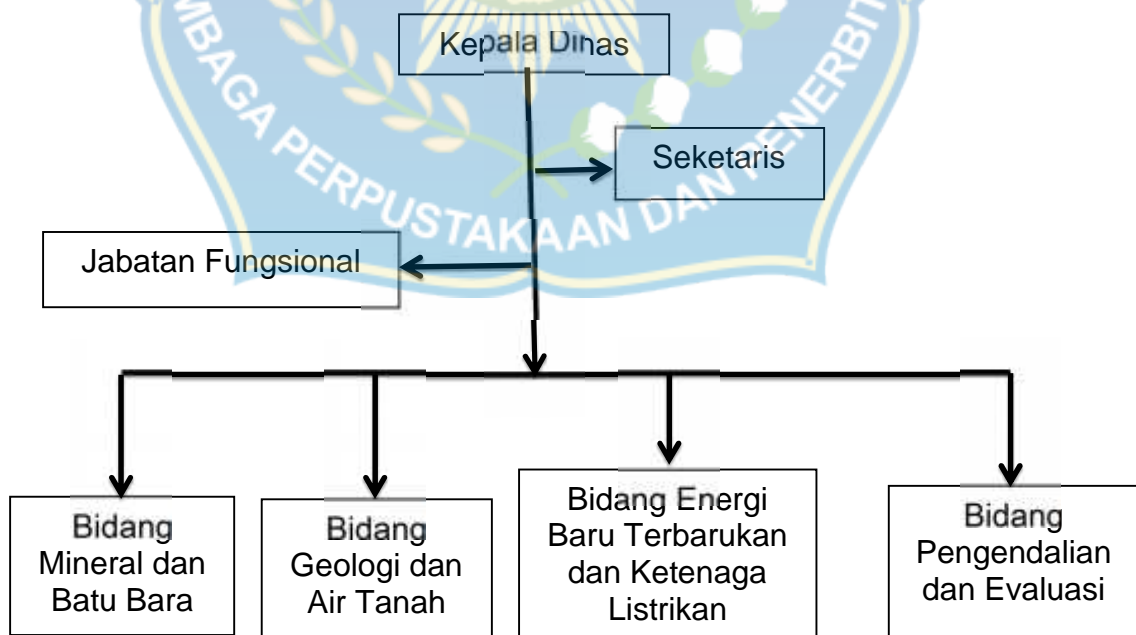
1. Meningkatkan eksplorasi dan pemetaan geologi, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya mineral, batu bara, migas dan panas bumi yang berkelanjutan dan optimalisasi pemanfaatan/konservasi air tanah serta pemetaan bencana alam geologi.
2. Meningkatkan penyediaan, pembinaan, pengawasan, konservasi dan diversifikasi pemanfaatan sumber daya energi dan ketenagalistrikan untuk menunjang pertumbuhan industri serta rasio elektrifikasi dan rasio desa berlistrik.
3. Meningkatkan pembinaan dan pengawasan pengelolaan usaha pertambangan mineral dan batu bara, perlindungan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, konservasi, peningkatan nilai tambah komoditas tambang serta penertiban pertambangan tanpa izin (PETI).
4. Meningkatkan kesadaran dan profesionalisme kinerja dan kepastian hukum bagi sektor energi dan sumber daya mineral.
5. Meningkatkan koordinasi pembinaan dan pengawasan terhadap distribusi migas, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan usaha migas dan pelumas serta melakukan analisa kebutuhan bahan bakar minyak dan gas per sektor pengguna.

6. Meningkatkan pelayanan jasa teknis, peralatan survey, pemboran, eksplorasi dan analisis laboratorium serta pengembangan sistem informasi geografis (SIG) geologi, sumber daya mineral, batu bara, air tanah, migas dan ketenagalistrikan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sesuatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan pegawai untuk mencapai tujuan dalam bekerja hubungan antara fungsi-fungsi serta wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan Kantor diperlukan adanya pembagian tugas agar setiap Pegawai dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.

Struktur organisasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan.



Gambar 4.1

Struktur organisasi

Sumber : Kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral

4. Uraian Tugas

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing adalah

a. Kepala Dinas, meliputi :

- 1) Penyusunan rencana strategis dinas berdasarkan rencana strategis pemerintah daerah.
- 2) Perumusan kebijakan teknis dibidang energi dan sumber daya mineral sesuai rencana strategis dinas.
- 3) Pelaksana dan koordinasi kegiatan dinas.

b. Seksi pengendalian dan evaluasi mineral dan batu bara dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis mengenai pengendalian dan evaluasi disektor mineral batu bara. Uraian tugas sebagaimana meliputi.

- 1) Menyusun rencana kegiatan Seksi Pengendalian dan Evaluasi Mineral dan Batu Bara sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Pengendalian dan Evaluasi Mineral dan Batu Bara untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- 4) Menyiapkan bahan dan melakukan perencanaan kebijakan teknis dibidang Pengendalian dan Evaluasi Mineral dan Batu Bara
- 5) Menyiapkan bahan, mengoordinasikan, dan melakukan evaluasi rencana reklamasi dan penutupan tambang

c. Bidang Geologi dan Air Tanah dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang pengendalian dan evaluasi dalam melakukan persiapan pengendalian dan evaluasi disektor Geologi dan Air Tanah. Uraian tugas sebagaimana meliputi

- 1) Menyusun rencana kegiatan seksi pengendalian dan evaluasi Geologi dan Air Tanah sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
- 3) Menyusun rencana , mengeroksi, memaraf dan menandatangani naskah dinas
- 4) Menyiapkan bahan, mengoordinasikan, dan melakukan pengendalian dan evaluasi kualitas dan kuantitatif serta lingkungan pemanfaatan air tanah
- 5) Menyiapkan bahan, mengoordinasikan, dan melakukan evaluasi peralatan dan pemboran air tanah

d. Bidang Energi Baru, Terbarukan dan Ketenagalistrikan dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang pengendalian dan evaluasi dalam persiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis mengenai pengendalian dan evaluasi disektor energi baru terbarukan dan ketenaga listrikan Uraian tugas sebagaimana meliputi

- 1) Menyusun rencana kegiatan seksi pengendalian dan evaluasi energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas

- 3) Menyusun rencana, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah diunas
- 4) Menyiapkan bahan bahan dan melakukan perencanaan kebijakan teknis pengendalian dan evaluasi disektor energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan
- 5) Mengoodinasikan dan melakukan pembinaan teknis pengendalian dan evaluasi disektor energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan

e. Jabatan Fungsional

Yaitu jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 72 responden Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral jawaban kuesioner diperoleh dengan cara peneliti membagikan kuesioner tiap tiap bagian- bagian pada kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral dan memberikan kuesioner kepada responden.

Karakteristik responden yang dibahas dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, dan usia . Adapun gambaran profil responden dari hasil penyebaran kuesioner dapat disajikan pada tabel berikut ini

a. Karakteristik Jenis kelamin

Tabel 4.1

Jenis kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	38	53%
Perempuan	34	47%
Total	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan sampel penelitian, adalah jenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 34 orang. Sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang, maka jumlah responden dalam penelitian ini lebih banyak yaitu perempuan 34 orang (47%) dan laki-laki 38 orang (53%)

b. Usia

Tabel 4.2

Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
21-25	15	21%
26-30	36	50%
31-40	7	10%
41-50	8	11%
>50	6	8%
Total	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden pada kelompok usia 21-25 tahun sebanyak 15 orang (21%), usia 26-30 tahun sebanyak 36 orang (50%), usia 31-40 tahun sebanyak tujuh orang (10%), responden yang merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Selanjutnya usia 41-50 tahun sebanyak delapan orang (11%), usia responden >50 tahun enam orang (8%).

c. Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	20	28%
S1	33	46%
S2	19	26%
Total	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa SMA/SMK sebanyak 5 orang (28%), S1 sebanyak 33 orang (46%), responden yang merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Selanjutnya S2 sebanyak 12 orang (26%).

d. Penghasilan

Tabel 4.4
Penghasilan Responden

Penghasilan	Jumlah responden	Presentase
Rp.1.000.000-	20	28%
Rp.2.000.000 - Rp.3.000.000	33	46%
Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000	19	26%
Total	72	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa penghasilan <Rp.1.000.000 sebanyak 20 orang (28%), Rp.2.000.000 –

Rp.3.000.000 sebanyak 33 orang (46%), Rp. 4JT – Rp. 5JT sebanyak 19 orang (26%) responden yang merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini.

1. Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel data dalam penelitian ini terdiri dari Kualitas Produk (X), sebagai variabel independen dan Kepuasan Pelanggan (Y) sebagai variabel dependen. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar ke 72 responden yang merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan

Tabel 4.5
Motivasi Kerja (X)
Persentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Butir Pernyataan	SS (5)		S(4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Bobot	Rata
X.1	34	47,00	38	53,00			-	-	-	-	322	4,7
X.2	26	36,00	46	64,00			-	-	-	-	314	4,4
X.3	22	30,00	47	65,00	3	5,00	-	-	-	-	298	4,1
X.4	19	26,00	44	61,00	9	13,00	-	-	-	-	271	4,0
X.5	27	38,00	42	58,00	3	4,00	-	-	-	-	312	4,3
X.6	26	36,00	32	61,00	2	3,00	-	-	-	-	264	4,0
X.7	27	38,00	35	61,00	1	1,00	-	-	-	-	278	4,0
X.8	23	32,00	38	53,00	9	15,00	-	-	-	-	294	4,0
X.9	34	47,00	35	49,00	3	4,00	-	-	-	-	319	4,4
X.10	26	36,00	43	60,00	3	4,00	-	-	-	-	311	4,3
Rata-Rata		37,00		59,00		4,00	-	-	-	-	100	4,2

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat untuk Item pertanyaan 1 menunjukkan 34 responden (47%) menyatakan sangat setuju pada butir pertanyaan X.1 dan sisanya 38 responden (53%) yang menyatakan setuju. Pada item pertanyaan 2 menunjukkan 26 responden (36%) menyatakan sangat setuju pada butir pertanyaan X.2 dan sisanya 46 responden (64%) yang menyatakan setuju. Pada item pertanyaan 3 menunjukkan 22 responden (30%) menyatakan sangat setuju pada butir

pernyataan X.3 47 responden (65%) yang menyatakan setuju dan sisanya 3 responden (5%) yang menyatakan kurang setuju. Pada pertanyaan 4 menunjukkan 19 responden (26%) yang menyatakan sangat setuju pada butir pertanyaan X.4 44 responden (61%) yang menyatakan setuju dan sisanya 9 responden (13%) yang menyatakan kurang setuju. Pada pertanyaan ke-5 menunjukkan 27 responden (38%) yang menyatakan sangat setuju pada butir pertanyaan X.5 42 responden (58%) yang menyatakan setuju dan sisanya 3 responden (4%) kurang setuju. Pada pertanyaan 6 menunjukkan 26 responden (36%) yang menyatakan sangat setuju pada butir pertanyaan X.6 32 responden (61%) setuju dan sisanya 2 responden (3%) kurang setuju. Pada pertanyaan 7 menunjukkan 27 responden (38%) sangat setuju pada butir pertanyaan X.7 35 responden (61%) setuju dan 1 responden (1%) kurang setuju. Pada pertanyaan 8 menunjukkan 23 responden (32%) yang menyatakan sangat setuju pada butir pertanyaan X.8 38 responden (53%) yang menyatakan setuju dan sisanya 9 responden (15%) kurang setuju. Pada pertanyaan 9 menunjukkan 34 responden (47%) menyatakan sangat setuju pada butir pertanyaan X.9 35 responden (49%) setuju dan sisanya 3 responden (4%). Pada pertanyaan 10 menunjukkan 26 responden (36%) menyatakan sangat setuju pada butir pertanyaan X.10 43 responden (60%) setuju dan sisanya 3 responden (4%) kurang setuju.

Tabel 4.6
Produktivitas Kerja (Y)
Persentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Butir Pernyataan	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Bobot	Rata ²
Y.1	27	38,00	45	62,00							315	4,4
Y.2	25	35,00	33	64,00	1	1,00					260	3,6
Y.3	28	39,00	44	61,00							316	4,4
Y.4	27	38,00	45	62,00							315	4,4
Y.5	21	29,00	48	67,00	3	4,00					306	4,3
Y.6	23	32,00	43	60,00	6	8,00					305	4,3
Y.7	27	38,00	44	61,00	1	1,00					314	4,4
Y.8	23	32,00	38	53,00	11	15,00					300	4,2
Y.9	34	47,00	35	49,00	3	4,00					319	4,3
Y.10	26	36,00	43	60,00	3	4,00					311	4,3
		37,00		60,00		3,00					100	4,3

Pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat untuk item pernyataan 1 menunjukkan 27 responden (38%) meyakini sangat setuju pada butir pertanyaan Y.1 dan 45 responden (64%) meyakini setuju. Pada pertanyaan 2 menunjukkan 25 responden (35%) meyakini sangat setuju pada butir pertanyaan Y.2 33 responden (64%) meyakini setuju dan sisanya 1 responden (1%) kurang setuju. Pada pertanyaan 3 menunjukkan 28 responden (39%) meyakini sangat setuju pada butir pertanyaan Y.3 dan 44 responden (62%) meyakini setuju. Pada pertanyaan 4 menunjukkan 27 responden (38%) meyakini sangat setuju pada butir pertanyaan Y.4 dan 45 responden (62%) meyakini setuju. Pada pertanyaan 5 menunjukkan 21 responden (29%) meyakini sangat setuju pada butir pertanyaan Y.5 48 responden (67%) meyakini setuju dan sisanya 3 responden (4%) meyakini kurang setuju . Pada pertanyaan 6 menunjukkan 23 responden (32%) meyakini sangat setuju pada butir pertanyaan Y.6 43 responden (60%) meyakini setuju dan sisanya 6 responden (8%) meyakini kurang setuju. Pada pertanyaan 7 menunjukkan 27 responden (38%) meyakini sangat setuju pada butir pertanyaan Y.7 44 responden (61%) meyakini setuju dan sisanya 1 responden (1%) meyakini kurang setuju. Pada pertanyaan 8 menunjukkan 23 responden (32%) meyakini sangat setuju pada butir pertanyaan Y.8 38 (53%) meyakini setuju dan sisanya 11 responden (15%) meyakini kurang setuju. Pada pertanyaan 9 menunjukkan 34 (47%)

menyatakan sangat setuju pada pertanyaan butir Y.9 35 responden (49%) menyatakan setuju dan sisanya 3 responden (4%) kurang setuju. Pada pertanyaan 10 menunjukkan 26 responden (36%) menyatakan sangat setuju pada butir pertanyaan Y.10 43 responden (60%) menyatakan setuju dan sisanya 3 responden (4%) menyatakan kurang setuju

3. Analisis Data

a. Analisis Instrumen

1. Uji Validitas

Pada tabel 4.5 hasil uji validitas untuk variabel Motivasi dapat dikatakan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut sebesar 0,000 – 0,05 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan

Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Sig	R Tabel	Ket
Motivasi (X)	1	0.645	0.000	0.30	Valid
	2	0.685	0.000		Valid
	3	0.578	0.000		Valid
	4	0.738	0.000		Valid
	5	0.690	0.000		Valid
	6	0.672	0.000		Valid
	7	0.617	0.000		Valid
	8	0.775	0.000		Valid
	9	0.533	0.000		Valid
	10	0.556	0.000		Valid

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Sig	R Tabel	Ket
Produktivitas Kerja (Y)	1	0.611	0.000	0.30	Valid
	2	0.653	0.000		Valid
	3	0.769	0.000		Valid
	4	0.569	0.000		Valid
	5	0.677	0.000		Valid
	6	0.689	0.000		Valid
	7	0.615	0.000		Valid
	8	0.700	0.000		Valid
	9	0.537	0.000		Valid
	10	0.619	0.000		Valid

Pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas Kerja dapat dikatakan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan

2. Uji Reabilitas

Tabel 4.9
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Ket
Motivasi(X)	0.875	0,6	Realibel
produktivitas Kerja (Y)	0.870	0,6	Realibel

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan dalam variabel

Kantor Dinas Sumber Daya Energi Dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Tabel 4.10
Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations					Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,665	,241		2,755	,007					
	Motivasi	,846	,056	,876	15,202	,000	,876	,876	,876	1,000	1,000

a. Dependent Variable: produktivitas_Kerja

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai konstanta sebesar 0,665 nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,846. Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,665 + 0,846X$$

- 1) Nilai Konstanta sebesar 0,665 yakni bernilai positif artinya jika terjadi kenaikan variabel independent maka akan mempengaruhi atau meningkatkan variabel dependent
- 2) Koefisien regresi Motivasi di mana memperoleh nilai positif sebesar 0,846 artinya bahwa Kualitas produk (X1) berpengaruh positif terhadap

Produktivitas Kerja ASN Dinas Sumber Daya Energi Dan Mineral
Provinsi Sulawesi Selatan

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 4.2
Histogram & Normal P-P Plot



Berdasarkan uji normalitas pada gambar 4.2 menunjukkan normal probability *plot* diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, dimana pola titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,665	,241		2,755	,007					
	Motivasi	,846	,056	,876	15,202	,000	,876	,876	,876	1,000	1,000

a. Dependent Variable: produktivitas_Kerja

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel 4.11 di mana dapat kita lihat bahwa nilai VIF untuk variabel Motivasi adalah 1,000 di mana semuanya lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel produktivitas tidak terdapat masalah multikolinieritas dan model regresi layak digunakan.

4. Analisis Koefisien Deteminasi

Tabel 4.12
Koefisien 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	,876 ^a	,768	,764	,16910	,768	231,114	1	70	,000	2,209
a. Predictors: (Constant), Motivasi										
b. Dependent Variable: produktivitas_Kerja										

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,876 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikatakan kuat, karena memiliki nilai R diatas 0,5. Kemudian nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,768, yang menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 76,8% ini berarti bahwa pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan pelanggan dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 76,8 % dan sisanya sebesar 23,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

5. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.13
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,665	,241		2,755	,007					
	Motivasi	,846	,056	,876	15,202	,000	,876	,876	,876	1,000	1,000

a. Dependent Variable: produktivitas_Kerja

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh untuk variabel Motivasi diperoleh T_{hitung} sebesar 15,202 dengan tingkat signifikan 0,000, yang berarti H_a diterima H_0
- 2) ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral

2. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Motivasi menjadi hal yang dapat mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 21, dapat diketahui besarnya pengaruh dan sumbangan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif antara Pengaruh positif antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan. Secara Parsial (Uji T) menunjukkan adanya Pengaruh Motivasi yang signifikan terhadap. Produktivitas Kerja Hal ini dapat diuraikan Produktivitas Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah organisasi/perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Salah satu tantangan berat yang dihadapi seorang pimpinan adalah bagaimana dia dapat memotivasi dan mengarahkan bawahnya agar bekerja secara optimal. Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan pemberian motivasi mempunyai hubungan berkaitan dengan produktivitas.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang dikemukakan yang ditemukan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi akan memberikan peningkatan produktivitas pada Kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral

Hal ini yang dapat disimpulkan untuk variabel Pengaruh Motivasi mengenai indikator daya tanggap memiliki skor rata-rata terendah. Maka lebih baiknya agar cepat tanggap dalam mengatasi masalah pada kualitas kerja harus sesuai dengan kemampuan dalam bekerja agar Produktivitas Kerja Pegawai berjalan dengan baik

B. SARAN .

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut

1. Bagi Intansi

Disaran kepada kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral agar memaksimalkan motivasi. Karena ketika motivasi diberikan dengan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat dan sebaiknya lebih memperhatikan komunikasi antara pegawai dan atasan, apabila karyawan merasa nyaman dengan komunikasi maka otomatis produktivitas kerja mereka meningkat

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dll

3. Bagi Penulis

Semoga penelitian ini menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan terkait dengan Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja serta faktor faktor yang mempengaruhinya, diharapkan hasil penelitian ini digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya lebih sempurna. Karena dalam penelitian ini, peneliti masih merasa banyak kekurangan yang masih harus diperbaiki



Daftar Pustaka.

- A.M, Sardiman 2013 " *Interaksi dan Motivasi*". Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- A.M. Sugeng Budiono, dkk, 2003 *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan kerja*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bangun,Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bohlarander, Snell 2010. *Principle of Human Resource Management, 15thed. Mason, oh: South Western- Cengage Learning*
- Chandradewi, Ayuningtias.2008. *Factor-factor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Komaruddin. 1992 (ed), *Pengertian Produktivitas. Dan factor yang mempengaruhi*.(<http://makalahdanskripsi.blogspot.com>). Diakses 28 Sept. 2012)
- Danang, Suyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT Bukuseru. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dhermanwan. Bagus. Ngarah. A.A. 2012. *Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*
- Dessler Gary. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Fayol, Henry 2010. *Manajemen Public Relation*. Jakarta : PT Elex Media
- Habibullah. Ismubari. Muhammad. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*
- Ishaya. Rabindra. Salis 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. Jakarta Selatan*
- Jr. Wiliam B. Werther dan Devis, Keith. 2000. *Human Resourse and Personal Management 4th Edition*. Singapore: Mc Graw Hill
- Kulsum, Umi.2008. *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pesona Remaja Malang*: Malang
- Laksamian. Pradita. Putu. Ni 2017. *Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

- Mulyadi 2011. *Balance Scorecard, Alat Manajemen Kontemperor untuk pelipatat gandaan Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat
- Maslow Abraham H. 2007 *Motivasi dan Kepribadian. Teori Motivasi dengan ancagan hirarki kebutuhan manusia*. Jakarta : PT Gramedia
- Pasolong, Harbani.2010. *Teori Adminitasi Publik*. Yogyakarta : Alfabeta
- Rahmawati.Desi.2013. *Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*
- Reskar R 2001. *Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri*. tidak diterbitkan. Makassar: FE-Unhas
- S. P. Hasibuan 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT Bumi Aksara 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT SBumi aksara 2014
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi – fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Sutrisno,Edy,2016 *Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung.Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

BIOGRAFI PENULIS

Penulis skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Energi dan Mineril Provinsi Sulawesi Selatan” adalah Nur Zahara Rahman Dipanggilan Zahara lahir di Ujung Pandang pada tanggal 26 Juli 1996 dari pasangan suami istri Bapak Abd Rahman dan Ibu Nuraena. Peneliti adalah anak kesatu dari 2 orang bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln Abd Kadir 2 No 44 RT 006 RW 005 Kelurahan Balang Baru, Kecamatan Tamalate Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu. SD Inpres Maccini Sombala 1 Makassar lulus tahun 2008, SMP Negeri 18 Makassar lulus Tahun 2011, SMK Negeri Makassar lulus 2014 ambil Jurusan Perhotelan. Pada tahun 2015, ia melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penelisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswi Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Kampus (Unismuh) Univertas Muhammadiyah Makassar.

Lampiran 2 Kuesiner

KUESIONER PENELITIAN

Yth,

Bapak/Ibu Responden

Kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral

Provinsi Sulawesi Selatan

Makassar

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS SUMBER DAYA ENERGI DAN MINERAL PROVINSI SULAWESI SELATAN** ", maka peneliti mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian. Untuk kepentingan data penelitian ini Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi kuesioner berdasarkan pernyataan yang diajukan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Data yang dibutuhkan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga. Bapak/Ibu dimohon mengecek kembali semua jawaban dalam setiap bagian, peneliti berharap tidak ada butir/pertanyaan yang terlewatkan atau tidak dijawab.

Terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan Bapak/Ibu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya sangat menghargai waktu Bapak/Ibu gunakan untuk mengisi kuesioner ini secara sungguh-sungguh.

Hormat saya

Nur Zahara Rahman

1. Identitas responden

- a. Nama responden :
- b. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
- c. Usia :
- d. Pekerjaan :

2. Pernyataan

Centanglah () salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut :

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



MOTIVASI (X)

NO	PERTAYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah kantor menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas					
2	Apakah jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup					
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersediannya jaminan kesehatan dari kantor Dinas Sumber Daya Energi dan Mineral					
4	Apakah cukup bukti memberikan sanksi bila pegawai melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
5	Apakah pegawai merasa mempunyai banyak sahabat ditempat kerja					
6	Apakah rekan kerja selalu membantu bila terjadi masalah					
7	Kantor selalu memberikan hadiah bagi pegawai yang berprestasi					
8	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
9	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja dikantor Dinas Sumbaer Daya Manusia Energi dan Mineral diakui oleh atasan					
10	Prestasi kerja yang saya peroleh membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karier yang lebih tinggi					

Produktivitas Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas					
2	Keterampilan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan					
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal					
4	Kualitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan					
5	Penghasilan diluar gaji mampu mendorong prestasi, disiplin, dan produktivitas kerja dalam penyelesaian kerja					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan harus mendapatkan hasil yang terbaik					
7	Jumlah dan hasil pekerjaan harus mendapatkan hasil yang terbaik					
8	Saya tidak pernah merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani					
9	Hasil kerja saya dapat diterima dan dihargai oleh lingkungan kerja (anak buah/staf), rekan sekerja kolega dan atasan					

10	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan oleh atasan										
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 3 Jawaban Responden

Hasil Jawaban Responden Motivasi

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,2
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,9
7	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4,4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,9
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4,8
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
11	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4,8
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,9
13	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4,8
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
15	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4,7
16	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4,7
17	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4,6
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4,7
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4,6
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,9
22	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4,6
23	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,9
24	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3,9
25	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4,5
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,9
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4,1
30	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4,1

31	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4,5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
36	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4,6
37	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3,8
38	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4,4
39	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4,1
40	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3,8
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8
49	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4,7
50	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4,5
51	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3,8
52	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3,9
53	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3,9
54	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4,1
55	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4
56	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4,2
57	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4,4
58	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4,3
59	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4,5
60	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4,2
61	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,2
62	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,2
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4,6
67	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4
68	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3,8
69	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4,3
70	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4,3
71	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4,5

33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,9
37	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3,9
38	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4,5
39	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3,9
40	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3,8
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,1
46	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4,6
50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4,7
51	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
53	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4,4
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,9
55	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4,2
56	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4,5
57	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4,4
58	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4,4
59	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4,6
60	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4,2
61	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4,3
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4,4
67	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4,2
68	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3,8
69	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,9
70	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4,3
71	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4,5
72	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4,5

Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Variabel	Indikator	R hitung	Sig	R Tabel	Ket
Motivasi (X)	1	0.645	0.000	0.30	Valid
	2	0.685	0.000		Valid
	3	0.578	0.000		Valid
	4	0.738	0.000		Valid
	5	0.690	0.000		Valid
	6	0.672	0.000		Valid
	7	0.617	0.000		Valid
	8	0.775	0.000		Valid
	9	0.533	0.000		Valid
	10	0.556	0.000		Valid

Variabel	Indikator	R hitung	Sig	R Tabel	Ket
Produktivitas Kerja (Y)	1	0.611	0.000	0.30	Valid
	2	0.653	0.000		Valid
	3	0.769	0.000		Valid
	4	0.569	0.000		Valid
	5	0.677	0.000		Valid
	6	0.689	0.000		Valid

	7	0.615	0.000	Valid
	8	0.700	0.000	Valid
	9	0.537	0.000	Valid
	10	0.619	0.000	Valid

Uji Reabilitas

Variabel	Croncbach Alpha	Standar Reabilitas	Ket
Motivasi(X)	0.875	0,6	Realibel
produktivitas Kerja (Y)	0.870	0,6	Realibel



Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	38	52,8	52,8	52,8
	2,00	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	51	70,8	70,8	70,8
	2,00	7	9,7	9,7	80,6
	3,00	9	12,5	12,5	93,1
	4,00	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	19	26,4	26,4	26,4
	2,00	34	47,2	47,2	73,6
	3,00	19	26,4	26,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

PENGHASILAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	20	27,8	27,8	27,8

	2,00	18	25,0	25,0	52,8
	3,00	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Frequency Table

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	34	47,2	47,2	47,2
	5,00	38	52,8	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	46	63,9	63,9	63,9
	5,00	26	36,1	36,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,2	4,2	4,2
	4,00	47	65,3	65,3	69,4
	5,00	22	30,6	30,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3,00	9	12,5	12,5	12,5
	4,00	44	61,1	61,1	73,6
	5,00	19	26,4	26,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,2	4,2	4,2
	4,00	42	58,3	58,3	62,5
	5,00	27	37,5	37,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,8	2,8	2,8
	4,00	44	61,1	61,1	63,9
	5,00	26	36,1	36,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,4	1,4	1,4
	4,00	44	61,1	61,1	62,5
	5,00	27	37,5	37,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3,00	11	15,3	15,3	15,3
	4,00	38	52,8	52,8	68,1
	5,00	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,2	4,2	4,2
	4,00	35	48,6	48,6	52,8
	5,00	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,2	4,2	4,2
	4,00	43	59,7	59,7	63,9
	5,00	26	36,1	36,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	45	62,5	62,5	62,5
	5,00	27	37,5	37,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,4	1,4	1,4
	4,00	46	63,9	63,9	65,3
	5,00	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	44	61,1	61,1	61,1
	5,00	28	38,9	38,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	45	62,5	62,5	62,5
	5,00	27	37,5	37,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,2	4,2	4,2
	4,00	48	66,7	66,7	70,8
	5,00	21	29,2	29,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	8,3	8,3	8,3
	4,00	43	59,7	59,7	68,1
	5,00	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,4	1,4	1,4
	4,00	44	61,1	61,1	62,5
	5,00	27	37,5	37,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	15,3	15,3	15,3
	4,00	38	52,8	52,8	68,1
	5,00	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,2	4,2	4,2
	4,00	35	48,6	48,6	52,8
	5,00	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,2	4,2	4,2
	4,00	43	59,7	59,7	63,9
	5,00	26	36,1	36,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

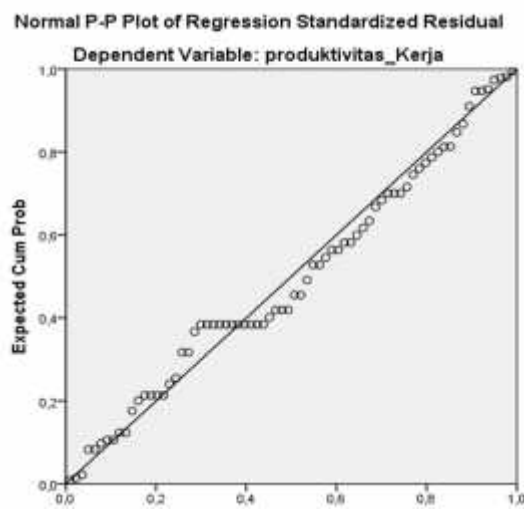
Lampiran 6 Analisi Regresi Berganda dan Asumsi Klasik

Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial		
1	(Constant)	,665	,241		2,755	,007				
	Motivasi	,846	,056	,876	15,202	,000	,876	,876	,876	1,000

a. Dependent Variable: produktivitas_Kerja

Histogram & Normal P-P Plot



Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part. Tolera		VIF
1	(Constant)	,665	,241		2,755	,007					
	Motivasi	,846	,056	,876	15,202	,000	,876	,876	,876	1,000	1,000

a. Dependent Variable: produktivitas_Kerja

Koefisien 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	,876 ^a	,768	,764	,16910	,768	231,114	1	70	,000	2,209

a. Predictors: (Constant), Motivasi
b. Dependent Variable: produktivitas_Kerja

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,665	,241		2,755	,007					
	Motivasi	,846	,056	,876	15,202	,000	,876	,876	,876	1,000	1,000

a. Dependent Variable: produktivitas_Kerja