

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN LOMBOK POST



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

2019

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN LOMBOK POST TAHUN 2017**

Diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan program Sarjana Strata Satu (S1)
pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN LOMBOK POST 2017**

Diajukan Oleh :

UUT SYAFIUDIN

NIM :21412A0179

Di Setujui

Mataram, 1 agustus 2018

Mataram, 1 agustus 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Drs. Amil, M.M
NIDN. 0831126204



Nurul Hidayati Indra Ningsih, SE. MM
NIDN. 0813038202

Mengetahui

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis



Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM
NIDN. 0828108404

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA LOMBOK POST TAHUN 2017**

Skripsi atas nama Uut syafiudin telah dipertahankan dengan baik didepan dosen
penguji Program Studi administrasi bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

Pada tanggal, 1 agustus 2018

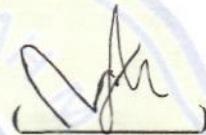
Dosen Penguji,

1. Drs. Amil.M.M
NIDN. 0831126204

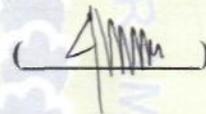
(PU)



2. Nurul Hidayati Indra Ningsih, SE.MM(PP)
NIDN. 0806039101



3. Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE, M.Ak (PN)
NIDN. 0807058301



Mengesahkan,

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

Dekan,


Drs. Amil.M.M
NIDN. 0831126204

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram:

Nama : UUT SYAFIUDIN

Nim : 21412A0103

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lombok Post**” adalah karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan dan dikutip dengan mengikuti tata penulis karya ilmiah yang iazim. Apabila ternyata bahwa pernyataan ini tidak benar, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tanpa rekayasa dari pihak manapun.

Mataram, Juli 2018

Yang membuat pernyataan,



UUT SYAFIUDIN

21412A0103

MOTTO

Hari ini berjuang, besok raih kemenangan!



PERSEMBAHAN

1. *Terimakasih kepada kedua orang tua saya yaitu, Ibu saya Sri kartini dan bapak saya Umar yang selalu berdiri tegak di belakang saya.*
2. *Terimakasih kepada dua orang {...} yang selalu menjadi penyemangat saya untuk terus melanjutkan pendidikan ini sampai selesai. Terimakasih banyak terimakasih banyak*
3. *Terimakasih kepada semua keluarga dan sahabat sahabat saya yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini dan semua orang yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu karena tanpa mereka saya bukan apa apa.*
4. *Terimakasih kepada para dosen yang selalu senantiasa membantu saya sampai sejauh ini, tanpa bimbingan dari bapak dan ibu dosen saya tidak akan mungkin bisa duduk di sini.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Lombok Post Tahun 2017.**

Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. Penulis mengambil penelitian ini dengan harapan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan dalam melakukan pencairan tunggakan pajak, serta memberikan ide pengembangan bagi peneliti selanjutnya.

Dalam Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Mustamin H. Idris, M.S. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Bapak Drs. H. M. Junaidi., MM selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos.,MM selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Terima kasih untuk dosen pembimbing utama Drs. Amil M.M yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

5. Terima kasih untuk dosen pembimbing kedua Ibu Nurul Hidayati Indra Ningsih,SE,MM yang selalu sabar membimbing, memberikan arahan serta masukan dalam penyelesaian penelitian, dan selalu memberikan semangat sehingga skripsi ini terlaksana tepat waktu.
6. Terima kasih untuk ibu dan bapak saya Siti Maryamah dan Abdur Rohman Yahya yang telah mencurahkan segenap waktu, perhatian, serta dukungan yang sangat berharga melalui jerih payah perjuangannya selama ini dengan banyak mencururkan keringat dan menguras tenaganya serta doa yang tiada henti demi sebuah pengharapan akan buah hatinya menjadi anak yang sukses dunia dan akhirat, amin ya robbalalamin.
7. Terima kasih untuk Lombok Post Grup yang telah memberikan izin penelitian serta membantu memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
8. Teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2014, terima kasih atas cerita indah yang kalian ciptakan selama 4 (empat) tahun ini.
9. Semua pihak yang turut serta dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan kemampuan, pemahaman dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk masukan dan pengetahuan bagi penulis, semoga skripsi ini dapat dijadikan acuan, tindak lanjut penelitian selanjutnya dan

bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi Administrasi Bisnis, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.



Mataram, 23 Juli 2018

UUT SYAFIUDIN
NIM. 21412A0103

ABSTRAK

Uut Syafiudin(21412A0103)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lombok Post

Tingkat persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk memotivasi karyawan karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya. Oleh karena itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *deskriptif*. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden tiga puluh karyawan. Data primer yang dikaji dengan menggunakan hipotesis dengan tahap uji validitas, uji reliabilitas.

Dari hasil uji regresi, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Hal tersebut berasumsi pada nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari pada $t\text{-tabel}$ yakni sebesar $3,928 > 1,701$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,001

Kata Kunci: Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT
Uut syafiudin (21412A0103)

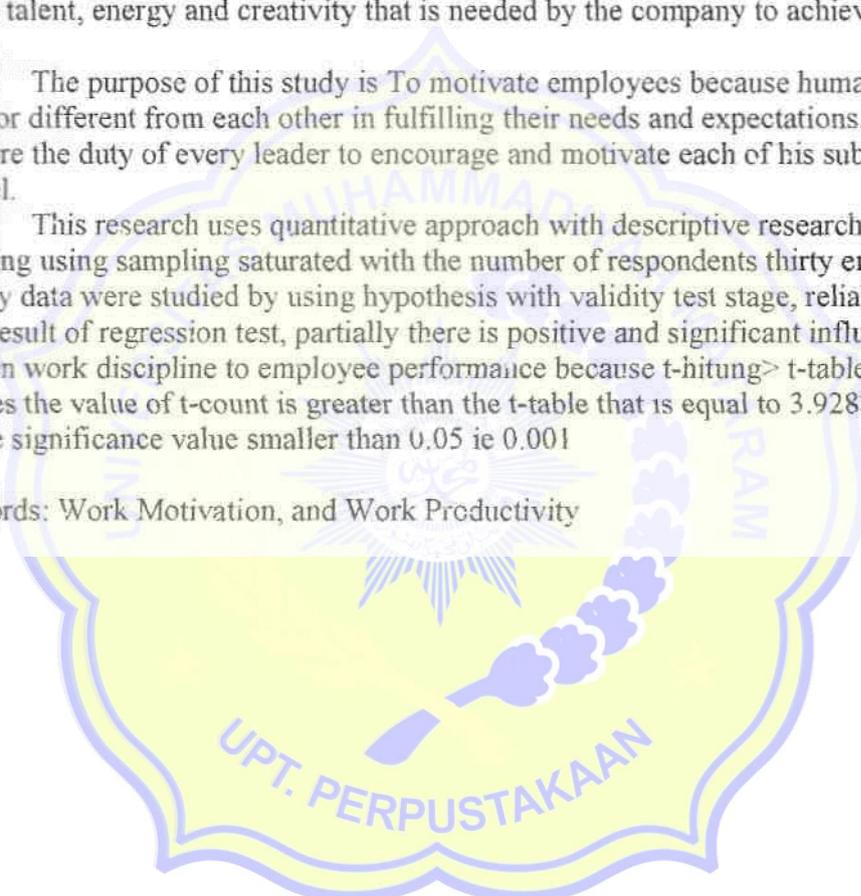
Effect of Work Motivation on Work Productivity Employees Lombok Post

The level of competition in the business world is getting higher. In order to survive and develop in these conditions, a company must be able to develop and manage various resources owned by companies such as capital, materials and machinery to achieve company goals. The company also needs human resources that is the employees .. Employees are an important resource for the company because it has the talent, energy and creativity that is needed by the company to achieve its goals.

The purpose of this study is To motivate employees because humans have behavior different from each other in fulfilling their needs and expectations. It is therefore the duty of every leader to encourage and motivate each of his subordinates to excel.

This research uses quantitative approach with descriptive research type. Sampling using sampling saturated with the number of respondents thirty employees. Primary data were studied by using hypothesis with validity test stage, reliability test. From result of regression test, partially there is positive and significant influence between work discipline to employee performance because $t\text{-hitung} > t\text{-table}$. It assumes the value of t-count is greater than the t-table that is equal to $3.928 > 1.701$ and the significance value smaller than 0.05 ie 0.001

Keywords: Work Motivation, and Work Productivity



DAFTAR ISI

BAGIAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Konsep Motivasi.....	13
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	13
2.2.2 Dimensi Motivasi Kerja.....	17
2.2.3 Motivasi Sebagai Penentu Produktifitas Kerja.....	18
2.3 Produktifitas Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Produktifitas Kerja.....	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja.....	22
2.3.3 Pengukuran Produktifitas Kerja.....	24
2.3.4 Manfaat Dari Penilaian Produktifitas Kerja.....	26
2.3.5 Indikator Produktifitas Kerja.....	26
2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktifitas Kerja Karyawan.....	27
2.5 Kerangka Berfikir.....	28

2.2. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	30
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	30
3.2.2 Waktu Penelitian.....	30
3.3. Jenis Dan Sumber Data.....	30
3.3.1 Jenis Data.....	30
3.3.2 Sumber Data	31
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
3.4.1 Populasi.....	31
3.4.2 Sampel.....	31
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	32
3.5.1 Klasifikasi Variabel.....	33
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6.1 Angket Atau Kuesioner.....	34
3.6.2 Dokumentasi.....	34
3.7. Uji Instrument Penelitian.....	35
3.7.1 Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Reabilitas.....	35
3.8. Uji Hipotesis.....	35
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	35
3.8.2 Uji T.....	36

3.9.3 Uji Determinasi R.....	36
3.10 Skala Pengukuran.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
4.1.1 Sejarah Awal Berdirinya Lombok Post.....	38
4.1.2 Bidang Usaha.....	40
4.1.3 Motto.....	40
4.2 Karakteristik Responden.....	41
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	44
4.3 Deskripsi Data Variabel.....	45
4.3.1 Variabel Motivasi Kerja (X).....	45
4.3.2 Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	46
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	47
4.4.1 Uji Validitas.....	47
4.4.2 Uji Reabilitas.....	48
4.5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	49
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	50
4.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	50
4.6.2 Koefisien Determinasi R.....	51
4.7 Pembahasan.....	52

<i>4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....</i>	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Tingkat persaingan dalam dunia usahasemakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jakson, 2002; 89).

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya - sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa

adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimilikinya tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Simamora, 2006 : 15).

Fungsi motivasi kerja bagi karyawan menurut McClelland (1961:34) adalah 1) *energizer* yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; 2) *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari.

Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Karena menurut Thoha (2008:203), bahwa motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk

mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya.

Kehidupan yang semakin berkembang sering dihadapkan pada berbagaimacam persoalan yang senantiasa berada di sekeliling manusia. Apakah nantinya bisa dihadapi atau menghindarinya. Dalam kenyataannya dapat dilihat bahwa peranan manusia dalam suatu perusahaan atau instansi sangatlah penting, karena manusia merupakan salah satu faktor penggerak lancarnya proses kerja. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai secara efisien, yaitu dengan mengeluarkan biaya operasional semaksimal mungkin dan memperoleh laba. Berbagai macam cara dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia yaitu modal, bahan mentah, teknologi dan juga diperlukan adanya peran sumber daya yang handal.

Karyawan memiliki perilaku, sikap, motivasi dan kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan serta pengalaman-pengalaman di tempat kerja. Untuk dapat mendorong karyawan ke arah usaha maksimal dibutuhkan kebijakan pimpinan dalam usaha menggerakkan, mengajak dan mengarahkan bawahannya. Kebijakan harus mampu memberikan dorongan atau motivasi untuk mencapai produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas dapat ditentukan oleh ketersediaan faktor produksi yang komplementernya seperti alat dan mesin. Namun, yang terpenting adalah sumber daya manusianya, karena tanpa manusia mesin tidak akan dapat memproduksi

barang dengan sendirinya. Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja (Kusriyanto, 2000:2).

Untuk memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya. Oleh karena itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi karyawan terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimilikinya seperti pendidikan, pengalaman dan karakteristik-karakteristik pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu lingkungan sekitarnya (Samir, 1993: 56).

Salah satu sasaran penting manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam suatu instansi adalah terciptanya produktivitas kerja dalam sebuah instansi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja. Bahwa terdapat pengaruh fungsi personalia unsur pimpinan dalam memberikan motivasi ataupun penegakkan disiplin sehingga memberikan dampak pada iklim organisasi dapat memberi pengaruh pada lingkungan kerja karyawan yang kondusif.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan organisasi, maka Lombok Post perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar,

organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Menurut Robbins (2003:45) faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya motivasi yang diberikan. Memperhatikan motivasi kerja karyawan ditinjau dari berbagai segi menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan unsur yang paling penting dalam rangka menciptakan dan mengembangkan kehidupan suatu instansi. Motivasi kerja yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini menunjukkan keberhasilan seorang pimpinan dalam mendorong gairah kerja dan semangat kerja selalu berusaha agar bawahannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Susilo (1996:76) motivasi merupakan bagian integral dari manajemen dalam rangka melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan, aturan dan kebijaksanaan organisasi. Motivasi kerja merupakan fungsi yang melekat baik pada pimpinan maupun bagi pelaksanaan operasional organisasi yang saling mempengaruhi dalam proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan akan ditentukan oleh ada tidaknya motivasi kerja. Manajemen karyawan ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-

prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam sebuah instansi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh instansi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan instansi dalam mencapainya, 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 instansi. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan 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.

Semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilihat pada tingkat produktivitas kerja. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil observasi di Lombok Post bahwa fenomena yang terjadi adalah masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh instansi seperti kurangnya

dukungan akan karyawan yang memiliki prestasi yang baik, sehingga produktivitas kerja karyawan dilingkungan Lombok Post sangatlah menurun.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Lombok Post. Dan dalam hal ini peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lombok Post”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Lombok Post?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Lombok Post.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam setiap penelitian diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1) Secara Teoritis

- a. Dari informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dalam bidang ekonomi serta ilmu pengetahuan.
- b. Dari informasi yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya, tentang penelitian yang berkaitan dengan pembahasan ini.

2) Secara Praktis

- a. Bagi fakultas, manfaat hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membangun wacana tentang produktivitas kerja karyawan yang baik lembaga mikro dan makro.
- b. Bagi Lokasi Penelitian
 - a) Informasi yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pemikiran dari tentang bagaimana SDM yang baik dalam berbagai lembaga organisasi
 - b) Sebagai bahan masukan bagi lembaga Lombok Post Group untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.
- c. Bagi mahasiswa, melalui penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemikiran dan informasi bagi semua pihak sebagai dasar acuan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap aspek yang belum terjangkau dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa literature yang di ambil dalam penelitian ini yaitu:

1. Retno Damayanti (2015), dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang. Dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh F hitung $16.3256 > F$ tabel (4.0982) pada taraf kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang, besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktifitas kerja sebesar 30,1%.
2. Edwin Maduka (2015), yang berjudul “ *Effect of Motivation on Employee Productivity :A Study of Manufacturing Companies in Newi*”. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi yang diberikan berupa insentif dan tunjangan kepada pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.
3. Kunti Aprilia Risanti (2013), dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini yaitu ada pengaruh motivasi dan secara parsial

berpengaruh signifikan yaitu kebutuhan fisiologis untuk nilai hitung sebesar (2.540), kebutuhan akan rasa aman untuk nilai hitung sebesar (3.869).

Tabel 2.1 :Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Retno Damayanti (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang	1.Membahas tentang variabel motivasi terhadap produktifitas kerja 2.Menggunakan metode penelitian kuantitatif	Terletak pada obyek penelitian dan juga alat analisis yang digunakan pada penelitian sebelumnya mengukur indikator dari variabel, sedangkan penelitian ini mengukur variabel	Diperoleh F hitung 16.3258 > F tabel (4.0982) pada taraf kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktifitas kerja

					karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang.
2.	Edwin Maduka (2015)	<i>Effect of motivation on employee Productivity : a study of manufacturi ng companies in Newi</i>	1.Membaha s tentang pengaruh motivasi terhadap produktifita s kerja 2.Mengguna kan metode penelitian kuantitatif	Terletak pada obyek penelitian dan juga alat analisis yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan regresi berganda, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi yang diberikan berupa insentif dan tunjangan kepada pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap produktifita

					s kerja
3.	Kunti Aprilia Risanti (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar	1.Membaha s tentang variabel motivasi terhadap produktifita s kerja 2.Mengguna kan metode penelitian kuantitatif	Terletak pada obyek penelitian dan alat analisis yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan regresi berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi sederhana	Ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan dilihat dari kelima atribut yaitu kebutuhan fisiologis untuk nilai hitung sebesar (2.540), kebutuhan akan rasa aman untuk nilai hitung sebesar (3.869),

					kebutuhan social untuk nilai t hitung sebesar (3.163), kebutuhan akan prestasi untuk nilai t hitung sebesar (2.294), kebutuhan aktualisasi diri untuk nilai t
--	--	--	--	--	---

Sumber : Jurnal Motivasi kerja tahun 2017

1.2 Konsep Motivasi

1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin '*Movere*' yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahannya atau pengikut. Dari beberapa literatur, para ahli memberikan

pengertian motivasi yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mereka masing-masing.

Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan perkataan lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dalam masyarakat, Widjaja (1986:11).

Menurut Simamora (2004:456), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi gerak dan motif. Gerakan dapat dilihat akan tetapi motif harus disimpulkan. Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls didalam diri individu.

Menurut Hasibuan (2001:71) bahwa alat-alat motivasi ada 3 yaitu :

1. Material Insentif

Motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan nilai ekonomis.

2. Non Material

Alat motivasi yang digunakan berupa benda atau barang yang tidak bernilai jadi merupakan kebutuhan rohani.

3. Kombinasi material dan non material dimana dapat memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani.

Menurut Westerman (1992:123) bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang member semangat bagi perilaku seorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan atau secara singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara teratur dan dengan baik.

Selanjutnya Luthans (2002:245) mengemukakan definisi motivasi sebagai berikut: jadi motivasi adalah suatu proses yang diawali adanya keinginan atau dorongan yang mengarahkan seseorang baik yang bersifat fisiologi ataupun psikologi atau adanya kebutuhan yang menggerakkan perilaku seseorang atau adanya keinginan untuk mencapai suatu tujuan atau berupa imbalan tertentu.

Menurut Hasibuan (1996:95) juga berpendapat bahwa motif adalah kondisi seorang untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan. Dari berbagai definisi motif yang telah dikemukakan, maka disimpulkan bahwa motif adalah daya dorong dalam diri manusia yang menimbulkan atau menyebabkan seorang manusia itu berbuat sesuatu yang berhubungan erat dengan persoalan seseorang terhadap kebutuhannya. Dengan kata lain pemahaman mengenai motif pegawai atau bawahan akan sangat membantu pimpinan dalam upaya mengarahkan kegiatan dan menjalankan program organisasi atau lembaga.

Motivasi merupakan suatu keadaan kewajiban seseorang yang berawal dari adanya dorongan (*drives*) dan kebutuhan (*Needs*), menimbulkan motif tertentu untuk berperilaku (*behavior*) dalam mencapai tujuan (*goals*) yang diharapkan. Motivasi seseorang ditentukan oleh motif yang dimilikinya. Motif adalah sesuatu kebutuhan, keinginan, tekanan, dorongan dan desakan hati yang membangkitkan dan memperthankan gairah untuk mengerjakan sesuatu.

Dengan penjelasan diatas jelaslah bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul karena adanya kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang. Sehingga seseorang tersebut melakukan tindakan-tindakan yang dianggapnya dapat menciptakan perubahan didalam dirinya maupun didalam lingkungannya.

Selain itu Siagian (2001:138) mengatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya Ranupandojo (1999:204-205) membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu:

1. Motivasi positif yaitu proses untuk mencoba untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Hadiah mungkin dapat berwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan sebagainya.
2. Motivasi negatif yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Apabila seorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, diberitahu bahwa mungkin akan kehilangan pengakuan, uang, atau mungkin jabatan.

Lebih lanjut Hasibuan (2001:100) mengatakan bahwa penerapan motivasi positif sangat efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negative efektif

untuk jangka jangka pendek.Tetapi kesemuanya itu tergantung oleh manajer itu sendiri, dalam artian bahwa manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua jenis motivasi tersebut.

Dengan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu tugas pimpinan adalah memberikan motivasi kepada setiap pegawainya guna pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, sehingga dapat menciptakan adanya keselarasan antara tujuan organisasi dengan kebutuhan para pegawai tersebut. Untuk mewujudkan harapan itu, seorang pimpinan harus mampu mengetahui keinginan yang dibutuhkan oleh pegawainya yang juga dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi serta kerelaannya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

2.2.2 Dimensi Motivasi Kerja

Telah dikemukakan sebelumnya bahwa konsep motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari teori Herzberg. Khususnya pada komponen ‘motivator’ dari Herzberg adalah meliputi: 1. *Achievement* 2. *Recognition*, 3.*Work-itself* 4.*Responsibility* 5.*Advancement* (Luthans. 2002:263).Kelima dimensi motivasi kerja inilah yang kemudian digunakan dalam penelitian ini.

Sesuai penjelasan Luthans, (2002:263-264), kelima komponen motivator tersebut sebagai berikut:

1. *Achievement*, hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang pegawai/karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu. Artinya, suatu tugas/pekerjaan harus memungkinkan bagi seseorang

pegawai/karyawan sebagai pelaksana tugas/pekerjaan tersebut untuk mencurahkan kemampuannya dalam mencapai prestasi tertentu. Oleh karena itu disarankan bahwa suatu tugas /pekerjaan harusnya bersifat ‘menantang’, artinya beban/tugas dimaksud tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit untuk dicapai, dengan asumsi bahwa pegawai/karyawan bersangkutan memiliki keinginan untuk berprestasi.

2. *Recognition*, hal ini menyangkut pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja. Artinya seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada pengakuan diri atau penghargaan dari pimpinan dengan rekan sekerjanya.
3. *Work-itself*, hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
4. *Responsibility*, hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan.
5. *Advancement*, hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri karyawan.

2.2.3 Motivasi Sebagai Penentu Produktivitas Kerja

Banyak penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi kerja dalam prestasi yang telah mendorong lahirnya berbagai teori yang satu dengan yang lain tidak terdapat keserasian karena masing-masing hanya memperhatikan segi-segi tertentu saja dari motivasi.

Seluruh teori-teori itu pada hakikatnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok teori, yaitu teori-teori menyangkut proses dan teori-teori yang

menyangkut kepuasan atau kebutuhan. Teori tentang proses menentukan proses perilaku manusia yang dapat digiatkan dan dipertahankan. Sedangkan teori kepuasan adalah mengenai adanya apa yang terdapat dalam diri seseorang atau lingkungan orang-rang itu yang mengiatkan dan mempertahankan perilaku orang tersebut.

Setiap pegawai atau karyawan yang memasuki lingkungan kerja memiliki tujuan tertentu dan tujuan inilah yang mendorong atau memotivasi dirinya untuk terlibat dalam suatu lingkungan kerja. Hal ini searah dengan pandangan Kohar (1994:28) yang mengatakan bahwa tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, terlepas dari apa dan bagaimana jenis dan kebutuhan yang ingin dipenuhi.

Menurut Susilo (1996:47) motivasi merupakan bagian integral dari manajemen dalam rangka melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan, aturan dan kebijakan organisasi. Selanjutnya Samir Sofian (1993:47) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kemampuan untuk mempunyai rasa keterlibatan atau keterikatan moral dan tanggung jawab dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh guna mewujudkan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam pandangan yang lebih luas Masri (1987:30) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan fungsi yang melekat baik pada pimpinan maupun bagi pelaksanaan operasional organisasi yang saling mempengaruhi dalam proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang dilakukan akan ditentukan oleh ada tidaknya motivasi kerja atau mewujudkannya.

2.3. Produktifitas kerja

2.3.1 Pengertian Produktifitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.p Hasibuan (2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktifitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Baha baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik dan mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktifitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktifitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktifitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (kusnendi,

2003:8.4).Muchdarsyahh Sinungan (2005:64) juga menginsyaratkan dua kelompok syarat bagi produktifitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
 - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas
 - c. System insentif
 - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktifitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu beorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran (kusenendi, 2003:8.4).dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktifitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005:56-60) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan yaitu 1. Pekerjaan yang menarik, 2. Upah yang baik, 3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, 4. Etor kerja, 5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik, 6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, 7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, 8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, 9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, 10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut payaman J. Simanjutak (1985:30) faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:

- a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industri.
- Sedangkan menurut Muchdarsyah (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1). Tenaga kerja. Kenaikan sumbangan kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktifitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktifitas.
- 2). Seni serta manajemen. Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktifitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
- 3). Modal. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktifitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung.

Produktifitas kerja dapat meningkat. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan

tingkat produktifitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktifitas kerja.

2.3.3 Pengukuran Produktifitas Kerja

Untuk mengetahui produktifitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktifitas kerja. Pengukuran produktifitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik per orang atau per jam orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005:262). Menurut Henry Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktifitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu :

- 1). Kuantitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2). Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3). Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Dalam Muchdarsyah sinungan (2003:23) secara umum pengukuran produktifitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktifitas.

Pengukuran produktifitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktifitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktifitas kerja dari para karyawan sehingga dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pengukuran produktifitas juga dapat digunakan sebagai

pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktifitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.3.4 Manfaat Dari Penilaian Produktifitas Kerja

Menurut Sinungan (2015:126) manfaat dari pengukuran produktifitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktifitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktifitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer, dan de
- 4) mosi.
- 5) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 6) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 7) Untuk mengetahui penyimpangan proses staffing.
- 8) Untuk mengetahui ketidak akurat informal.
- 9) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3.5 Indikator Produktifitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktifitas kerja meliputi kualitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktifitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas Kerja
- 2) Kualitas Kerja

3) Ketepatan Waktu

2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktifitas Kerja Karyawan

Produktifitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap instansi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktifitas kerja karyawan, Simamora (2004: 622).

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap pimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu pimpinan suatu pimpinan instansi, motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu instansi yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktifitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

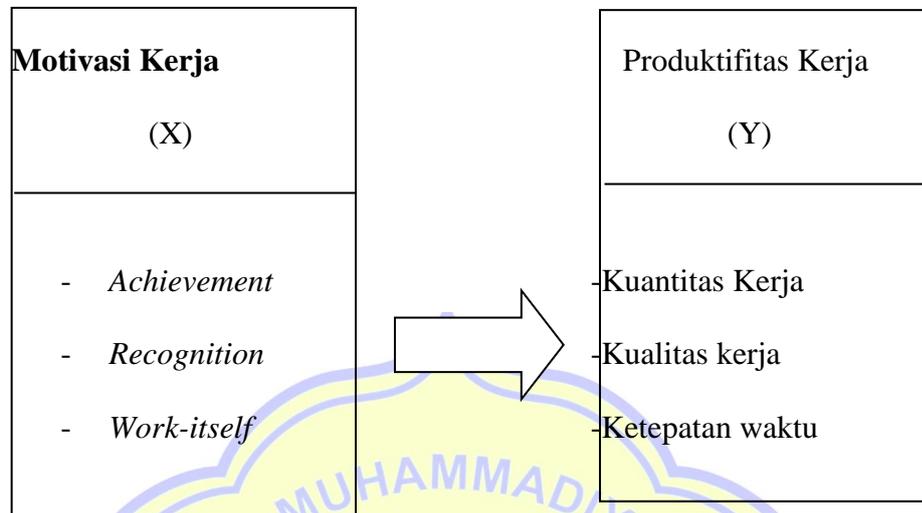
Dampak yang terjadi apabila didalam instansi tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

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

2.5 Kerangka Berpikir

Variabel motivasi adalah persepsi atas dorongan dari dalam diri seseorang karyawan berupa keinginan dan harapan dalam menjalani tugas atau pekerjaannya. Variabel ini adalah variabel laten. Dalam perspektif motivasi sebagai suatu proses, maka motivasi terdiri tiga elemen yang saling berinteraksi, yaitu (Luthans,2002:249-250) motivasi kebutuhan atas pekerjaan, pengharapan atas lingkungan kerja dan pemberian insentif. Sedangkan produktifitas kerja pegawai yang merupakan variabel dependen mengacu pada dimensi yang dikembangkan oleh Henry Simamora (2004) bahwa pengukuran produktifitas kerja dilakukan berdasarkan: 1. Kuantitas kerja, 2. Kualitas kerja, 3. Ketepatan waktu. Lebih jelasnya kerangka berpikir diatas ditampilkan melalui melalui skema berikut :

Kerangka Berpikir



Berdasarkan dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian kajian teori diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut yaitu : H_a = diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara MotivasiKerja (X) terhadap Produktifitas Karyawan (Y) pada Perusahaan Lombok Post.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini termasuk dalam metode penelitian kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka. Sedangkan jenis penelitian menggunakan metode deskriptif. Menurut Whitne (1960:132), metode deskriptif merupakan suatu pencarian fakta menggunakan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif yaitu jenis metode yang menggambarkan suatu objek dan subjek yang sedang diteliti tanpa adanya rekayasa.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian Peneliti mengambil lokasi Lombok Post yang berada di jalan TGH Faisal, Nomor 33 Turida-Sandubaya, Mataram.

3.2.2 Waktu Penelitian

Observasi awal dilakukan awal judul yang saya ajukan di ACC oleh pihak Prodi Administrasi Bisnis, yaitu awal bulan Desember 2017.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Dimana menurut Sugiyono (2012:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Dalam

penelitian ini, dikatakan data kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka yaitu nilai angket diperoleh setelah melaksanakan Penyebaran Angket.

3.3.2 Sumber Data

Bila dilihat dari datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber langsung dan sumber tidak langsung (Sugiyono, (2014:193):

- a. Sumber data Primer adalah sumber data yang berlangsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data langsung berasal dari Lombok Post.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data tidak langsung berasal dari karyawan Lombok post.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Sugiyono (2014:297) menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sensus yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang akan di ambil adalah seluruh karyawan Lombok post yang Berjumlah 30.

3.5.2 Sampel

Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Menurut Sugiyono (2007) teknik sensus yaitu semua anggota populasi

dijadikan sampel. Teknik Sensus yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang akan di ambil adalah seluruh karyawan Lombok post yang Berjumlah 30.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Motivasi kerja (variabel bebas)	Motivasi Kerja Adalah suatu proses yang diawali adanya keinginan atau dorongan yang mengarahkan seseorang, baik bersifat fisiologi maupun psikologi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan Perusahaan 2. Tepat waktu masuk kerja 3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Meningkatkan kualitas kerja 	Skala linkert
Produktivitas kerja (variabel terikat)	Menurut Hasibuan (2005) Produktifitas Kerja adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah sumber yang dipergunakan selama produksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami tugas dan tanggung jawab 2. Memahami prosedur dan peraturan yang berlaku 3. Menyelesaikan tugas kerja secara konsisten 4. Memelihara 	Skala linkert

	berlangsung.	hubungan kerja yang baik.	
--	--------------	---------------------------	--

Klasifikasi Variabel

Variabel-variabel yang telah diidentifikasi perlu diklasifikasikan, sesuai dengan jenis dan peranannya dalam penelitian. Klasifikasi ini sangat perlu untuk penentuan alat pengambilan data apa yang akan digunakan dan metode analisis mana yang sesuai untuk diterapkan.

Berkaitan dengan proses kuantifikasi data biasa digolongkan menjadi 4 jenis yaitu (a). Data Nominal, (b).Data Ordinal, (c).Data Interval dan, (d).Data *ratio*. Demikianlah pula variabel, kalau dilihat dari segi ini biasa dibedakan dengan cara yang sama

1. Variabel Nominal, yaitu variabel yang ditetapkan berdasar atas proses penggolongan; variabel ini bersifat diskret dan saling pilah (*mutually exclusive*) antara kategori yang satu dan kategori yang lain; contoh: jenis kelamin, status perkawinan, jenis pekerjaan
2. Variabel Ordinal, yaitu variabel yang disusun berdasarkan atas jenjang dalam atribut tertentu. Jenjang tertinggi biasa diberi angka 1, jenjang di bawahnya diberi angka 2, lalu di bawahnya di beri angka 3 dan seterusnya. (*ranking*)
3. Variabel Interval, yaitu variabel yang dihasilkan dari pengukuran, yang di dalam pengukuran itu diasumsikan terdapat satuan (unit) pengukuran

yang sama. Contoh: variabel interval misalnya prestasi belajar, sikap terhadap sesuatu program dinyatakan dalam skor, penghasilan dan sebagainya.

4. Variabel *ratio*, adalah variabel yang dalam kuantifikasinya mempunyai nol mutlak. (Drs. Sumadi Suryabrata .*Metologi Penelitian*. hal. 26-27).

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Menurut Sugiyono (2013:224) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Berikut beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan :

3.7.1 Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010:194). Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan lombok post. Sementara itu, seperangkat pertanyaan yang akan diberikan yaitu berupa daftar pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan produktifitas kerja.

3.7.2 Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, Absen, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010: 274). Metode ini digunakan untuk mengumpulkan hasil produktifitaskerja karyawan pada Lombok Post.

3.8 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data adalah metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah tentang penelitian.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili dan mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada subjek penelitian.

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini menggunakan *coefficient correlation person* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghazali, 2006)

3.8.3 Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah pengujian untuk suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realiablitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk meramalkan perubahan variabel terikat (Y) dengan satu variable bebas (X). Hal ini regresi dilakukan untuk menentukan Produktifitas Kerja (Y) yang disebabkan oleh Motivasi kerja (X). Menurut Sugiyono (2014:275) dijelaskan analisis 1 prediktor. Digunakan uji persamaan regresi sederhana dengan rumus: $Y = a + bX_1 + e$

Keterangan:

Y = Produktifitas Karyawan

a = Bilangan Konstanta

X1 = Motivasi Kerja

b = Koefisien Regresi

e = Random Error

3.9.2 Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui satu variabel bebasnya secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan aturan sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak
- b. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.9.3 Uji determinasi R

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, beberapa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen, Imam Ghozali (2005).

3.10 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan menunjang panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan kuantitatif (Sugiyono, 2004). Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala linkert yaitu :

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4
- c. Jawaban netral diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1