

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. AKAR DAYA MANDIRI
MATARAM**

*THE EFFECT OF MOTIVATION TO WORK PRODUCTIVITY EMPLOYEE
AT CV. AKAR DAYA MANDIRI MATARAM*



DISUSUN OLEH :

AHMAD ROSIDI

NIM : 21312A0001

**KONSENTRASI ENTERPRENEUR
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
TAHUN 2019**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ” Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akar Daya Mandiri Mataram” dengan baik. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan alam baginda nabi besar Muhammad SAW, beserta seluruh keluarga, sahabat dan para ummatnya hingga akhir zaman

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin bisa terselesaikan apabila tidak ada bantuan dan dukungan moril dan spiritual dari berbagai pihak. Berkat pengorbanan, perhatian serta motivasi merekalah baik langsung maupun tidak, maka skripsi ini dapat terselesaikan juga akhirnya. Untuk itu penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak, antara lain kepada :

1. Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M. Pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Drs. Amil, MM. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Lalu Hendra Maniza, S.Sos,MM. selaku Ketua Prodi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Mardiah, S.Sos, M.Si. selaku Wakil Dekan I sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Baiq Reinelda Tri Yunarni, S.E, M. Ak. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan memberi masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan bantuan selama penulis duduk di bangku kuliah.
7. Seluruh jajaran Direksi, Staff dan Karyawan CV. Akar Daya Mandiri Mataram yang telah membantu dan mengijinkan penulis untuk melakukan penelitian.

8. Kepada semua pihak-pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu persatu penulis mengucapkan, Terimakasih yang tidak terhingga atas semua dukungan dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

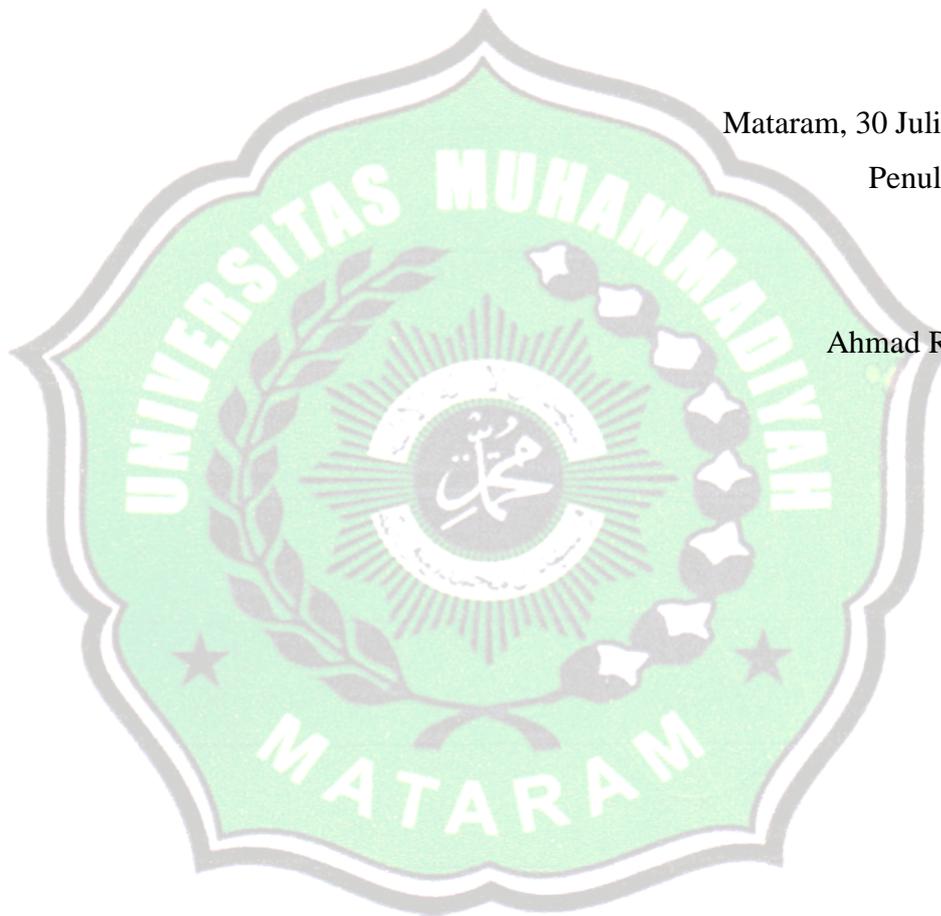
Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya, amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mataram, 30 Juli 2019

Penulis

Ahmad Rosidi



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Penelitian Terdahulu.....	6
2.2. Kajian Teoritis	7
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	7
2.2.2 Teori-Teori Tentang Motivasi	10
2.2.3 Tujuan Memotivasi.....	14
2.2.4 Perbandingan Motivasi Eksternal dan Internal.....	15
2.2.5 Indikator Motivasi	16
2.2.6 Produktivitas Kerja Karyawan.....	17
2.3. Kerangka Berpikir	21
2.4. Hipotesis	23

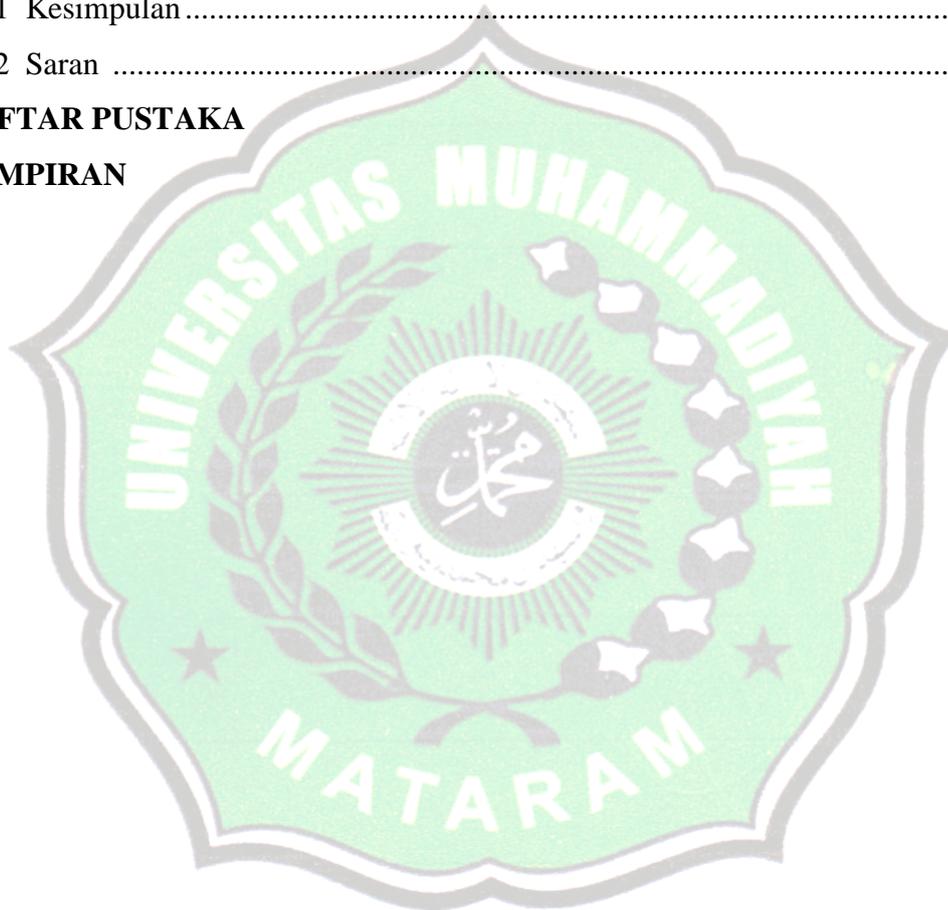
BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.4 Variabel Penelitian.....	25
3.5 Pengukuran Variabel	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data	27
3.7 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.8 Teknik Analisis Data	29
3.8.1 Pengolahan Data.....	29
3.8.2 Uji Instrumen Penelitian	30
3.8.3 Uji Normalitas.....	32
3.8.4 Analisis Regresi Linier Sederhana	33
3.8.5 Uji Hipotesis.....	34
3.8.6 Uji Koefisien Determinasi.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

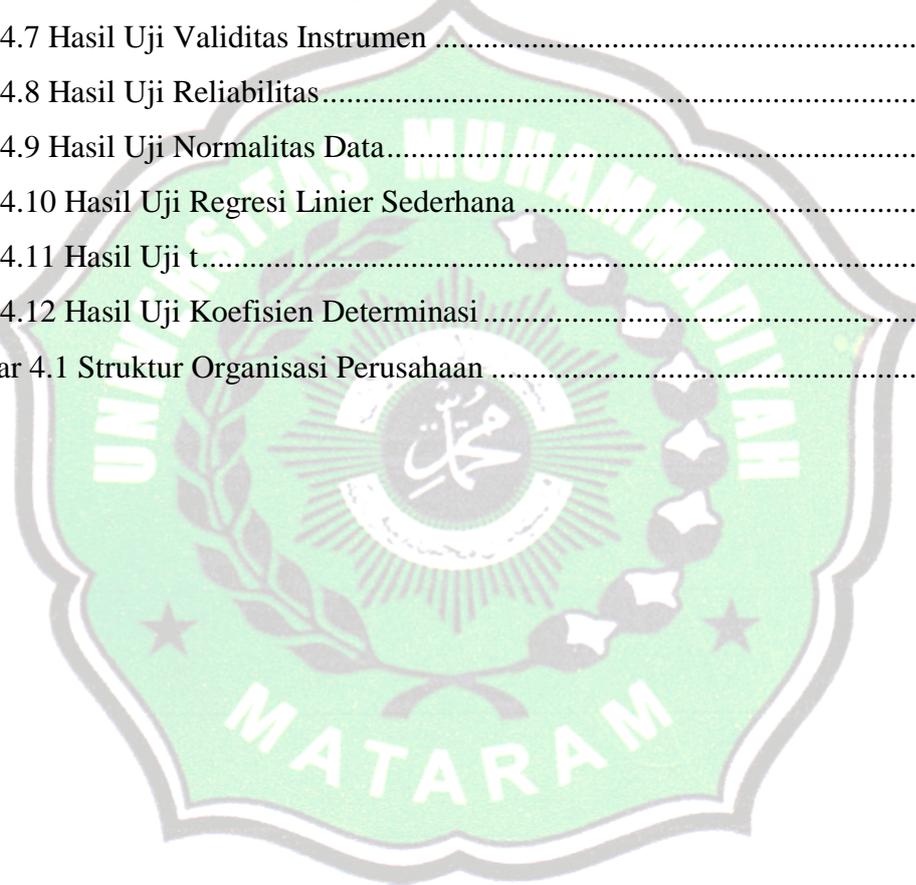
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.1.2 Struktur Organisasi	37
4.2 Karakteristik Responden	41
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
4.3 Deskripsi Data Variabel.....	43
4.3.1 Variabel Motivasi (X)	43
4.3.2 Variabel Produktivitas Kerja (Y)	45
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	46
4.4.1 Uji Validitas	46
4.4.2 Uji Reliabilitas	48
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	49

4.5.1 Uji Normalitas.....	49
4.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	50
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	51
4.7.1 Uji Parsial (Uji T)	51
4.7.2 Uji Koefisien Determinasi	52
4.8 Pembahasan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	43
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	50
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	38



ABSTRAK
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. AKAR DAYA MANDIRI MATARAM

AHMAD ROSIDI
21312A0001

Kurang maksimalnya kerja karyawan dan belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk kerja yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu lebih awal, dan sebagainya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akar Daya Mandiri Mataram. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif. Yang dimana subyek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Akar Daya Mandiri berjumlah 30 sampel. Adapun teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner dan pengumpulan data sekunder melalui penelitian kepustakaan. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, dan uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, uji t, serta koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan model regresi : $Y = 26.617 + 0,444X$. lalu berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh t-hitung sebesar 2,897 dan t-tabel sebesar 2,048 karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau $2,897 > 2,048$ maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. dan yang terakhir berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,231 hal tersebut berarti motivasi mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 23,1%.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT
THE EFFECT OF MOTIVATION TO WORK PRODUCTIVITY
EMPLOYEE AT CV. AKAR DAYA MANDIRI MATARAM

AHMAD ROSIDI
21312A0001

Most employee's working quality is not maximal, it is shown in daily activity of the employees in solving their office duties, most of them are not discipline especially in working time, there are still employees who arrive late from the hours of admission that has been determined, the rest too long, home too early, etc.

This aim of this research is to examine the influence of working motivation to working productivity of CV. Akar Daya Mandiri Mataram employees. The conducted research is quantitative research. 30 employees of CV. Akar Daya Mandiri Mataram are the research subject. Primary data has been collected by using questionnaires, and secondary data has been obtained from literature. In this research, the data has been analyzed by simple regression analysis, t test, and determination coefficient. Precondition data analysis in this research is validity and reliability test.

The result of research shows that based on linear regression analysis obtained by regression model equation : $Y = 26.617 + 0.444X$. then based on partial test (t test) obtained t count equal to 2.897 and t-table amounted to 2.048 because the value of t-count is greater than the value of t-table or $2.897 > 2.048$ then the decision taken is H_0 rejected and H_a accepted, variable motivation positively and significantly influence to Work productivity variable. And the last based on the test coefficient of determination, obtained R-Square value of 0.231 it means the motivation effect on work productivity of 23.1%.

Keywords: Motivation, Work Productivity

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang selalu melindungiku, memberikan jalan kemudahan, ilmu dan pemahaman serta nikmat-nikmat-Nya yang tidak terduga melalui berbagai jalan.
2. Almarhum kedua orang tua tercinta yang sudah terlebih dahulu dipanggil oleh yang kuasa sebelum bisa melihat penulis mengenakan toga yang mereka impikan. Almarhum ayah yang pergi disaat penulis sedang berjuang menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas doa dan curahan kasih sayang yang tak terhingga sampai akhirnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. terima kasih atas dukungan yang telah diberikan kepada penulis baik moril maupun materil. Terima kasih buat semuanya, dan semoga ini bisa membuat kedua almarhum bahagia di surga sana, Amin.
3. Kakak kandungku tersayang Nurul Animah dan kakak ipar Imam Maksum Al-Maliki yang selalu memberikan motivasi, canda, tawa, serta dukungan semangat yang tiada hentinya kepada penulis.
4. Kepada semua saudara sepupu tercinta khususnya Rahman Ahdy Barru atas bantuannya dalam penulisan skripsi ini dan juga Rasyatul Adawiyah, Srina Fatmawati, Fahri Muizan, dan adik sepupu yang paling kecil Adila Cahyani yang selalu mensupport penulis dengan dukungan semangat dan canda tawa kalian.
5. Keluarga Besar Ayah dan Ibunda yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala dukungan dan nasehat yang telah diberikan.

MOTTO

“ Barang siapa yang menghendaki dunia wajib atasnya dengan ilmu, barang siapa menghendaki akhirat maka wajib atasnya dengan ilmu dan barang siapa yang menghendaki kedua-duanya maka wajib atasnya dengan ilmu”

(H. R Bukhari)

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.”

(Thomas Alva Edison)

“ Jangan membiarkan setiap hambatan menghentikan anda. Jika anda lari dan menghadapi sebuah dinding, jangan berbalik dan menyerah. Cari tahu bagaimana memanjatnya, melewatinya atau mengatasinya.”

(Michael Jordan)





LAMPIRAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram menyatakan bahwa :

Nama : Ahmad Rosidi

Nim : 21312A0001

Alamat : Jln.TGH Faisal No. 9 Mataram

Memang benar skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. AKAR DAYA MANDIRI MATARAM”** adalah asli karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di tempat manapun.

Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain. Kecuali arahan Dosen Pembimbing, jika terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah dipublikasikan, memang diacu sebagai sumber dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari pernyataan saya ini terbukti tidak benar, saya siap mempertanggungjawabkannya, termasuk bersedia meninggalkan gelar kesarjanaan yang saya peroleh.

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

Mataram, 27 Agustus 2019

Pembuat pernyataan.

AHMAD ROSIDI

NIM: 21312A0001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik pada perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting adalah bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki saja, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusianya sendiri. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan suatu andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila perusahaan menginginkan agar setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuannya. Karena dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi,

seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak bisa terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang bagus apabila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tentu tidak akan memuaskan.

Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Tanpa adanya motivasi karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika ada motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan bagi perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan serta menumbuhkan motivasi pada karyawan sebaiknya seorang manajer dapat mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan lebih bersemangat dan inilah yang disebut dengan motivasi. Dengan pemberian motivasi ini karyawan akan merasa diperhatikan, dilindungi dan dihargai sebagai manusia dan akhirnya mereka akan berfikir untuk lebih giat dan lebih semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Pada CV. Akar Daya Mandiri Mataram dalam memberikan motivasi kepada karyawan masih kurang terarah, misalnya dengan pemberian intensif berupa penghargaan terhadap prestasi kerja, jadi dalam memberikan motivasi untuk dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan harus memberikan apresiasi kepada karyawan antara lain berupa penghargaan sebagai timbal balik atas kinerja karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Jadi setiap perusahaan dalam meningkatkan aktivitasnya harus didukung oleh karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, keahlian, kreativitas, kecerdasan, maupun motivasi yang tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Terbentuknya produktivitas kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan adalah dipengaruhi adanya motivasi yang tinggi dan tepat sasaran dengan kondisi yang sangat menentukan bagi perusahaan. Produktivitas maupun keberhasilan merupakan hal yang penting bagi pimpinan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. Dengan demikian motivasi dan produktivitas memiliki pengaruh dan hubungan yang sangat erat dan saling berkaitan dan penting bagi perusahaan untuk dilakukan secara kesinambungan.

Dari pra survei yang telah peneliti lakukan, penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan CV Akar Daya Mataram masih harus ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam

masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu lebih awal, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila dalam suatu perusahaan yang motivasinya kurang baik, maka produktivitas kerja dari karyawan akan rendah. Dengan dasar tersebut peneliti mengambil judul :
“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. AKAR DAYA MANDIRI MATARAM”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah. “Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akar Daya Mandiri Mataram?”.

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akar Daya Mandiri Mataram.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Manfaat Praktis

1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.2 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada CV.Akar Daya Mandiri Mataram.

1.3 Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan bahan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

2.1 Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2.2 Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan motivasi kerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan atau organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Penelitian Terdahulu

Pembahasan yang dilakukan oleh penelitian disusun oleh berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaan yang mendorong dan untuk sebagai acuan penelitian ini, antara lain :

Tabel 2.1

No.	Sumber dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nitasari, (2012). 'Analisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk, Cabang Kudus.'	Variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan <i>standardized coefficients</i> untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	1.Variabel Independen : Motivasi	1. Mediasi : Kepuasan Kerja 2. Dependen : Kinerja Karyawan 3. Analisis Regresi Linier Berganda 4. Objek Penelitian PT. Bank Central Asia Tbk, Cabang Kudus.
2.	Ibriati Kartika Alimuddin, (2012). 'Pengaruh Motivasi	• Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT. Telkom memiliki pengaruh signifikan	1.Variabel Independen : Motivasi.	1. Analisis regresi linier berganda' 2. Objek Penelitian

	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar	terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan. Motivasi ekstrernal yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan.	2.Variabel Dependen : Produktivitas Kerja Karyawan	PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.
3.	Umi Kulsum, (2008). 'Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.'	Motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja dengan koefisien determinasi 92%, variabel yang digunakan dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai beta 0,431.	1.Variabel Independen : Motivasi	1.Variabel Dependen : Prestasi Kerja 2.Analisis regresi linier berganda 3.Objek Penelitian PT. Pesona Remaja Malang.

Sumber : Dari skripsi Nitasari (2012), Ibriati Kartika Alimuddin (2012), Umi Kulsum (2008).

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian Motivasi

Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi pada bawahannya akan menentukan efektivitas bekerja. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, dan mungkin juga tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas

yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan padanya tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu tahu penyebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Setiap orang tidak hanya berbeda dalam masalah keahlian dalam melakukan pekerjaan tetapi juga berbeda dalam masalah motivasi atau semangatnya dalam melakukan suatu pekerjaan. Kedua faktor ini sangat menentukan hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain, motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai.

Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2008:143) mengartikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Martoyo (2008:183) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang

mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Samsudin (2005:166) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Bernard Barelson dan Gary A. Steiner dalam Siswanto (2007:119) motivasi adalah kondisi kejiwaan dan mental seorang manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dari definisi tentang motivasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, seorang manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.2 Teori-Teori Tentang Motivasi

a. Teori Maslow

Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Teori Maslow dalam Robbins dan Judge (2008:223), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

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

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka 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 lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya

kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

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

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi 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.

b. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi.

Mc. Clelland dalam J. Winardi (2007:81) membagi tiga kebutuhan pokok yaitu :

- 1) Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- 2) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya bersahabat.
- 3) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

c. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Douglas McGregor dalam Rivai (2008:460) mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia. Negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

Teori X (negatif) merumuskan asumsi sebagai berikut :

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari dan akan bermalas malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukuman jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas factor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya dari teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Karyawan dapat memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang wajar, lumrah, dan alamiahbaik tempat bermain atau istirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangantidak hanya dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

d. Teori Motivasi dari Herzberg

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Robbins dan judge (2008:227). Teori ini sering disebut dengan motivasi-higiene atau teori dua factor yang dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Dalam keyakinannya bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Herzberg menyelidiki pertanyaan “apa yang diinginkan individu dari pekerjaan mereka?” ia meminta

individu untuk mendeskripsikan, situasi-situasi dimana mereka merasa luar biasa baik atau buruk dalam pekerjaan mereka.

e. **Teori ERG Alderfer**

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hirarki kebutuhan Maslow.

Alderfer mengemukakan dalam Mangkunegara (2009:98) mengemukakan teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- a. *Existence Needs* (eksistensi). kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan dan kondisi kerja.
- b. *Relatedness* (keterhubungan). kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth Needs* (pertumbuhan). kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2.2.3 Tujuan Memotivasi

Didalam perusahaan motivasi mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan juga efisien. Dengan demikian juga berarti mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah dalam bekerja, 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 berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan (motivasi eksternal), tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa adanya motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

2.2.4 Perbandingan Motivasi Eksternal dan Internal

a. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam 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 dari karyawannya.

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 atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

b. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang 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 penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005:175) indikator motivasi kerja meliputi :

a. Arah Prilaku

Kemampuan karyawan dalam memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Dan begitupun sebaliknya apabila perilaku karyawan yang kurang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

b. Tingkat Usaha

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan oleh karyawan di dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

c. Tingkat Kegigihan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah dan juga halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.2.6 Produktivitas Kerja Karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik dan 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 kerja tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Menurut Soedarmayanti (2009:196) produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan

hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan luaran yang tinggi. Produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat.

Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Setelah membahas tentang definisi dan produktivitas, selanjutnya akan dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut para ahli.

A. Faktor-Faktor Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Iman Soeharto dalam Husen (2009) variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja lapangan dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kondisi fisik lapangan dan sarana bantu.

- b. Supervisi perencanaan dan koordinasi.
- c. Komposisi kelompok kerja.
- c. Kerja lembur.
- d. Ukuran besar proyek.
- e. Kurva pengalaman “*learning curve*”.
- f. Pekerja langsung versus subkontraktor.
- g. Kepadatan tenaga kerja.

Pamuji (2008) dalam skripsinya yang berjudul *pengukuran produktivitas pekerja sebagai dasar perhitungan upah kerja pada anggaran biaya* mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan antara lain, adalah:

- a. Tingkat upah
- b. Pengalaman dan keterampilan para pekerja
- c. Pendidikan keahlian
- d. Usia pekerja
- e. Pengadaan barang
- f. Cuaca
- g. Jarak material
- h. Hubungan kerja sama antar pekerja
- i. Efektivitas jam kerja

Sedangkan Muchdarsyah dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M (2007:227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi.

2) Seni serta ilmu manajemen

Ilmu manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

B. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu hasil dari proses kinerja para buruh yang dapat diketahui secara pasti dan dengan cara mengukurnya kita dapat memberikan upah, gaji, intensif maupun keseriusan dalam menjalankan kinerjanya sebagai seorang atau kelompok tenaga kerja.

Produktivitas memang hal yang penting bagi buruh yang ada di usaha. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu ukuran, menurut J. Rivanto dalam (Hasibuan, 2008) untuk mengukur produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan sebagai berikut.

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil Sebenarnya}}{\text{Total Hari Kerja Sebenarnya}}$$

Keterangan :

- Hasil sebenarnya adalah hasil aktual perperiode tertentu
- Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan

2.3 Kerangka Berpikir

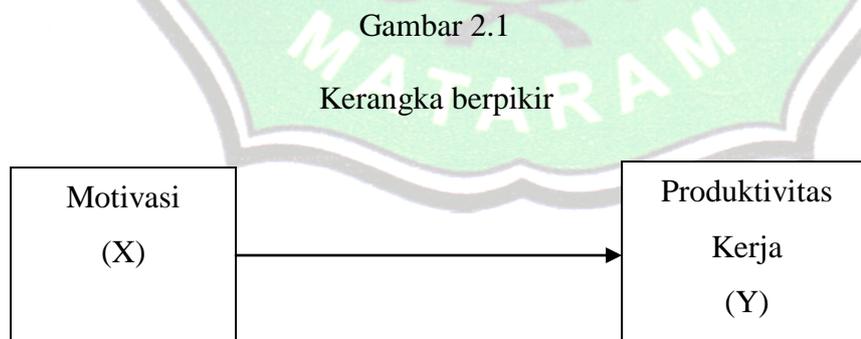
Motivasi kerja merupakan kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila dalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal

ini sesuai dengan pendapat menurut sondang P. siagian (2009:24) bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seseorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan.

Karena berlandaskan pada asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan dan hubungannya bersifat sebab akibat, maka peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada variabel bebas (X) yaitu motivasi dan variabel (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara variabel x dan variabel y dapat digambarkan dalam bentuk seperti dibawah ini :



Keterangan :

—————→ **Berpengaruh secara signifikan**

2.4 Hipotesis

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:176) Hipotesis merupakan kesimpulan sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa saja salah bisa saja betul. Hipotesis berfungsi sebagai pegangan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya dan kenyataannya.

Berdasarkan uraian dan permasalahan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu “Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Akar daya mandiri mataram.”



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan di penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang data datanya berupa angka-angka atau data-data yang diangkakan (Sugiyono,2015:23). Penelitian kuantitatif merupakan suatu penlitian yang analisisnya secara umum memakai analisis statistik. Karenanya dalam penelitian kuantitatif pengukuran terhadap gejala yang diminati menjadi penting, sehingga pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (angket) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti yang kemudian menghasilkan data kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukuran data yang pokok.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV.Akar Daya Mandiri Mataram yang berlokasi di Jl.Sriwijaya No.264 F Mataram. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Januari 2019 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Akar Daya Mandiri TDC Mataram sebanyak 37 orang. Karena populasi ini terbatas dan berukuran

kurang dari 100, maka diambil semua sebagai sampel. Jadi penelitian ini merupakan total sampling.

3.4 Variabel Penelitian

Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2015:38) mengatakan variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Suryabata (2010:25) mengatakan variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2012:38) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*construct*) atau sifat yang akan dipelajari.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Variabel independen

Variabel independen, yaitu variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah motivasi (X).

b. Variabel dependen

Variabel dependen yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

3.5 Pengukuran Variabel

Untuk mendapatkan data tanggapan karyawan tentang motivasi (*Independent* variabel) dan produktivitas kerja (*Dependent* variabel) dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden untuk mendapatkan hasil mengenai jawaban dan tanggapan responden tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jawaban kuesioner akan dikuantitatifkan dengan menggunakan metode Skala Likert disebut juga *summated rating scale*. Skala ini banyak digunakan karena skala ini member banyak peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan atau *agreement* terhadap suatu pernyataan. Pertanyaan diberikan berjenjang, mulai dari tingkat terendah sampai tertinggi.

Berikut adalah skala likert yang digunakan oleh peneliti :

Tabel 3.1

Pedoman Nilai Jawaban Angket

Simbol	Keterangan	Nilai
SS	Diberi skor	5
S	Diberi skor	4
N	Diberi skor	3
TS	Diberi skor	2
STS	Diberi skor	1

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi secara langsung antara peneliti dengan seseorang atau lebih yang berada dalam obyek yang akan diteliti sebagai sumber data. Dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak

yang berwenang yaitu kepala manager dan pimpinan dengan tujuan untuk melengkapi data-data yang tidak ada dalam dokumen.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Yang berbentuk pertanyaan tertulis, kuesioner dibagikan secara langsung oleh peneliti kepada karyawan.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen motivasi dan produktivitas kerja.

3.7 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer (*primary data*)

Data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung di perusahaan. Data primer dapat berupa opini subyek secara individual atau kelompok, yang dalam hal ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner/angket kepada karyawan.

2. Data Sekunder (*secondary data*)

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari laporan-laporan secara tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Metode analisa yang digunakan untuk menganalisa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan menggunakan angka-angka rumus atau model matematis untuk mengetahui ada pengaruh atau tidaknya motivasi terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah :

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Rumus korelasi yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* sebagai berikut (Arikunto, 2006:170):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien relasi tiap item

N = jumlah subyek uji coba

X = skor dari setiap butir

Y = skor total

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 1996:168). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu (Arikunto, 2006:178-196):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument yang dicari

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total

Dalam menentukan reliabel atau tidaknya instrumen dilakukan dengan cara mengkonsultasikan harga r_{11} dengan r_{tabel} product moment pada taraf signifikan 5 %. Apabila r_{11} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk

mengambil data. Apabila r_{11} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tersebut tidak reliabel dan tidak dapat digunakan.

3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi pendistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandar tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga.

Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan grafik *normal Probability plot* (P-Plot), apabila titik (data) masih berada di sekitar garis normal disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Persamaan regresi digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas karyawan). Secara umum persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

3.8.4 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013:98).

Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \beta_n / S\beta_n$$

Dimana :

t = mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n = koefisien regresi masing-masing variabel

$S\beta_n$ = standar error masing-masing variabel

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika probabilitas (signifikasi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $< T$ tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak
- b. Jika probabilitas (signifikasi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $> T$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.8.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kemampuan variasi nilai variabel X (Motivasi) dalam menjelaskan variasi nilai variabel Y (Produktivitas kerja) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

