

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT.SUMMARECON AGUNG, TBK. UNIT MAL KELAPA GADING**

SKRIPSI
Program Studi Manajemen

N a m a : WIDYA RINI

N I M : 43105110-035



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Widya Rini
N I M : 43105110035
Program studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja pada
PT.Summarecon Agung, Tbk unit Mal Kelapa Gading
Tanggal Ujian Skripsi : 20 Agustus 2007

Disahkan Oleh :
Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Popon Herawati, Dra. MM. M.Si)
Tanggal :

Dekan,

Ketua jurusan Manajemen/ Akuntansi

(Hadri Mulya, SE. M.Si)

(Tafiprios, SE. MM)

Tanggal :

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, taufik dan hidayah yang dilimpahkan pada hamba-Nya serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis diperkenankan menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Summarecon Agung, Tbk, Unit Mal Kelapa Gading”**. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu di Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis mengakui banyak menghadapi kendala-kendala. Namun hal tersebut akhirnya dapat diatasi berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Ir.Yenon Orsa, MT selaku Direktur Program Kuliah Sabtu Minggu Universitas Mercu Buana.
2. Bapak Tafiprios, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Strata 1 Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Popon Herawati, M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan segala kesabarannya telah memberikan arahan, kritikan, ide dan waktunya selama penyusunan skripsi ini.

4. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Program Kuliah Sabtu Minggu Universitas Mercu Buana, terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah Bapak dan Ibu berikan kepada penulis, juga kepada para staf tata usaha atas kerjasamanya dalam membantu administrasi yang dibutuhkan selama kuliah.
5. Kedua orang tua ku tercinta atas kehangatan kasih sayangnya, do'a yang tak pernah putus, nasehat, pendidikan, serta dorongan dan dukungan moril kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Peluk dan cium untuk Suamiku tercinta yang selalu mendorong dan memberi semangat yang tak henti-hentinya agar skripsi ini terselesaikan.
7. Ibu mertuaku Almarhum Ny.Sriyati yang telah wafat disaat aku berusaha keras menyelesaikan skripsi ini semoga amal & ibadahnya diterima oleh Allah SWT & Bapak mertuaku yang selalu mendukung & memberikan doanya agar terselesaikan skripsi ini.
8. Kakakku tercinta (M. Hariyansyah) dan adikku tercinta (Herudin) atas semangat dan doanya.
9. Semua keluarga yang telah memberikan semangat dan doa.
10. Teman-teman seperjuangan : Donna, Kiki, Arief, Budas, dan Lany serta semua teman-teman MGT 07 Weekend tanpa terkecuali, terima kasih banyak dan semoga bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya.
11. Anisa yang selalu membatu memberikan ilmunya, dorongan semangat dan doanya. Terima kasih banyak.
12. Atasan dan teman-temanku di kantor : Ibu Indrie, Bapak Agung, Ibu Elsy, Mba Siti, Ari, dan Bapak Mirza. Terima kasih banyak atas semangat dan doanya.

13. Semua teman-temanku dimanapun kalian berada.

14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang sepadan dari Allah SWT.

Akhirnya penulis memohon maaf atas segala kekurangan dalam penyajian skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Amin.

Jakarta, Juli 2007

Penulis



DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	Halaman
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Tujuan dan kegunaan Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
B. Pengertian Motivasi.....	7
C. Teori Motivasi.....	8
D. Azaz-azas Motivasi.....	14
E. Metode Motivasi.....	15
F. Jenis Motivasi.....	16
G. Proses Motivasi.....	16
H. Tujuan Motivasi.....	18
I. Pengertian Produktivitas.....	19
J. Faktor-faktor Produktivitas.....	20

	K. Hubungan Antara Motivasi dengan Produktivitas.....	23
BAB III	METODE PENELITIAN.....	25
	A. Gambaran Umum Perusahaan.....	25
	B. Metode Penelitian.....	35
	C. Hipotesis.....	36
	D. Populasi Penelitian.....	37
	E. Variabel dan Pengukurannya.....	37
	F. Definisi Operational Variabel.....	39
	G. Metode Pengumpulan Data.....	42
	H. Metode Analisa Data.....	43
BAB IV	ANALISIS HASIL DARI PEMBAHASAN.....	45
	A. Karakteristik Responden.....	45
	B. Analisis Motivasi.....	47
	C. Analisis Produktivitas.....	55
	D. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas.....	65
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
	A. Kesimpulan.....	69
	B. Saran.....	71
	DAFTAR PUSTAKA.....	72
	LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Operational Variabel Motivasi	40
3.2 Operational Variabel Produktivitas	41
4.1. Jenis Kelamin.....	45
4.2. Umur.....	45
4.3. Pendidikan Terakhir.....	46
4.4. Masa Kerja.....	46
4.5. Pernyataan No.1.....	47
4.6. Pernyataan No.2.....	48
4.7. Pernyataan No.3.....	48
4.8. Pernyataan No.4.....	49
4.9. Pernyataan No.5.....	49
4.10. Pernyataan No.6.....	50
4.11. Pernyataan No.7.....	50
4.12. Pernyataan No.8.....	51
4.13. Pernyataan No.9.....	51
4.14. Pernyataan No.10.....	52
4.15. Pernyataan No.11.....	52
4.16. Pernyataan No.12.....	53
4.17. Pernyataan No.13.....	54
4.18. Pernyataan No.14.....	54

4.19. Pernyataan No.15.....	55
4.20. Pernyataan No.16.....	56
4.21. Pernyataan No.20.....	56
4.22. Pernyataan No.21.....	57
4.23. Pernyataan No.22.....	57
4.24. Pernyataan No.23.....	58
4.25. Pernyataan No.25.....	58
4.26. Pernyataan No.24.....	59
4.27. Pernyataan No.27.....	60
4.28. Pernyataan No.28.....	60
4.29. Pernyataan No.29.....	61
4.30. Pernyataan No.30.....	61
4.31. Pernyataan No.31.....	62
4.32. Pernyataan No.32.....	62
4.33. Pernyataan No.17.....	63
4.34. Pernyataan No.18.....	64
4.35. Pernyataan No.19.....	64
4.36. Pernyataan No.26.....	65
4.37. Anova.....	66
4.38. Model Summary.....	66
4.39. Coefficients.....	67

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka globalisasi dituntut setiap perusahaan mampu berkembang dengan pesat dan memiliki inovatif dalam pengembangan produknya. Dalam tumbuh kembangnya perusahaan tidak selalu berada diposisi puncak didapati penurunan sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas tinggi maka sumber daya manusia harus dilatih dan dikembangkan karena karyawan merupakan asset atau kekayaan perusahaan yang sangat berharga.

Oleh karena itu perusahaan harus dapat menggerakkan karyawannya agar didalam melaksanakan tugasnya dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Untuk menggerakkan dan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perusahaan perlu mencari cara atau metode untuk meningkatkan produktivitas kerja antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja lebih giat, berdisiplin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk dapat menjangkau produktivitas yang tinggi perlu diadakan penataan kembali, terutama penataan MSDM. Orientasi SDM hendaknya tidak sekedar bekerja untuk mencari nafkah namun mengembangkan diri. Dengan demikian keinginan menjangkau prestasi yang tinggi akan mengantarkannya pada upaya meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerja.

Perusahaan properti dewasa ini berkembang dengan pesat di Indonesia salah satunya adalah PT. Summarecon Agung, Tbk. dikenal sukses mengembangkan kawasan kelapa gading permai menjadi sebuah kota modern (yang kini disebut summarecon kelapa gading) yang merupakan salah satu kawasan perekonomian di Indonesia. Kepiawaian summarecon sebagai pengembang juga terbukti dengan pesatnya pertumbuhan kawasan hunian summarecon serpong, tanggerang. Dengan selalu konsisten mengembangkan proyek-proyek yang komprehensif. Salah satu unit usahanya adalah Mal Kelapa Gading yang berlokasi di Jakarta Utara hingga kini terkenal di kawasan Jakarta dan sekitarnya.

Agar tujuan perusahaan didapat maka PT. Summarecon Agung, Tbk. unit Mal Kelapa Gading dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, Motivasi yang diberikan perusahaan adalah motivasi secara langsung dan tidak langsung kepada karyawannya yang berdedikasi tinggi dalam bekerja, memberikan kenaikan upah setiap tahunnya berdasarkan prestasi kerjanya, bonus tiap tahunnya, THR, promosi jabatan, pujian, piagam penghargaan, cinderamata berupa kalung atau cincin emas untuk karyawan masa kerja minimal 10 tahun dan kelipatannya, dan bentuk kesejahteraan lainnya.

Perusahaan berupaya untuk memberi rangsangan dengan memenuhi kebutuhan para karyawan dengan maksud agar karyawan merasa betah dan bergairah didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan tercipta suatu keadaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Atas dasar hal tersebut yang mendorong penulis untuk membahas masalah pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung, Tbk dengan mengambil judul “PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMMARECON AGUNG, TBK. UNIT MAL KELAPA GADING”.

B. Perumusan Masalah

Pemberian motivasi merupakan salah satu cara untuk mengatasi kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja. Motivasi adalah dorongan yang memberikan semangat kerja kepada karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perusahaan mengharapkan karyawan mampu dan terampil, mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Pelaksanaan motivasi ini menuntut kemampuan pihak manajemen untuk mendorong agar para karyawan bekerja secara maksimal untuk kepentingan perusahaan.

Dalam tahap perkembangan perusahaan masalah yang sering muncul adalah rendahnya produktivitas kerja karyawan akibat dari menurunnya semangat dan motivasi karyawan. Untuk memecahkan masalah ini, pimpinan perusahaan dituntut mampu menetapkan pemberian motivasi secara tepat artinya pemberian tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

Dengan melihat latar belakang yang telah penulis uraikan, maka penulis berasumsi bahwa dengan adanya pemberian motivasi berupa perhatian dari

pimpinan atas kebutuhan-kebutuhan dari karyawannya akan berakibat karyawan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk itu penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi karyawan pada PT. Summarecon Agung, Tbk. unit Mal Kelapa Gading?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Summarecon Agung, Tbk. unit Mal Kelapa Gading?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang telah penulis sampaikan betapa pentingnya motivasi yang diberikan kepada karyawan agar tercapai produktivitas yang maksimal maka untuk mudah dipahami serta keterbatasan waktu dan tenaga penulis membatasi masalah pemberian motivasi langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Summarecon Agung Unit Mal Kelapa Gading pada bagian *Finance & Accounting*.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pemberian motivasi yang diberikan oleh PT. Summarecon Agung, Tbk Unit Mal Kelapa Gading?

2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung, Tbk Unit Mal Kelapa Gading ?

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, memberikan bahan masukan untuk perkembangan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi penulis, untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan dengan masalah pemberian motivasi dan produktivitas kerja disuatu perusahaan.
3. Bagi pembaca, untuk digunakan sebagai bahan acuan dan bacaan dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan topik penulisan skripsi ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan didalam setiap organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada awal kemunculannya dikenal dengan nama manajemen personalia (*Personnel Management*), tetapi setelah adanya perkembangan pemikiran tentang hakekat manusia sebagai tenaga kerja, istilah tersebut diubah menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) yang lebih menekankan tenaga kerja manusia sebagai suatu kekayaan (*asset*) bagi perusahaan.

Menurut T.Hani Handoko Manajemen Sumber Daya Manusia (2001:4) yaitu : “Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Antara manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia terdapat perbedaan didalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Manajemen personalia mencakup sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan terutama perusahaan-perusahaan *modern* yang dikenal dengan sektor formal (Drs.Basir Barthos 2004).

Menurut T.Hani Handoko (2001:5) manajemen personalia dan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

“Pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat”

B. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada karyawan, khususnya kepada para bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Drs. Malayu S.P. Hasibuan 2003).

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas mengenai motivasi. Penulis mengutip beberapa definisi tentang motivasi dari beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut :

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Drs. Malayu S.P. Hasibuan 2003 : 95).

Motivasi menurut Stephen P. Robbins adalah didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Drs. Malayu S.P. Hasibuan 2003 : 96).

Motivasi menurut Edwin B Flippo adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil. Sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Drs. H. Malayu S.P Hasibuan 2003 : 143)

C. Teori Motivasi

Dari pengertian atau definisi dari pada motivasi tersebut dengan demikian berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan teori-teori motivasi dari sudut psikologi yang dikelompokkan atas :

1. Teori motivasi kepuasan (*content theory*)

Teori yang terfokus pada “apa” yang mendorong manusia melakukan kegiatan. Teori ini membahas tentang sesuatu yang mendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan didalam suatu perusahaan (Prof. Dr. H. Hadari Nawawi 2003).

Penganut-penganut teori motivasi kepuasan (*content theory*) ini dikenal dengan nama-nama seperti Frederik Winslow Taylor, Maslow, Herzberg, Mc. Gregor, Mc. Clelland, dan Claude S. George.

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu . Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya.

Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun nonmaterial yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula.

Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkannya, maka semakin giat orang itu bekerja jadi

Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut (Drs. Malayu S.P. Hasibuan 2003).

2. Teori motivasi proses (*process theory*)

Teori yang terfokus pada “bagaimana” mendorong manusia agar berbuat sesuatu (Prof. Dr. H. Hadari Nawawi 2003). Teori motivasi proses menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 116) adalah sebagai berikut :

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan atasan.

Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses “sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Karena “ego” manusia selalu menginginkan hasil yang baik-baik saja, maka daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Teori motivasi proses ini, dikenal atas :

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan (*expectancy*) secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seorang pegawai mencurahkan sejumlah usaha dalam suatu tugas tertentu (Ambar teguh Sulistiyani dan Rosida 2003).

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkannya cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka ia akan bekerja keras pula, dan sebaliknya.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan (*equity theory*) membantu untuk memahami bagaimana seorang pegawai merasakan bahwa ia diperlakukan dengan adil atau tidak adil. Perasaan bahwa ia diperlakukan adil atau tidak adil merupakan pemikiran subyektif tentang apa yang telah ia berikan kepada pegawainya dan apa yang ia peroleh dari pegawainya itu. Perasaan subyektif inilah yang akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja. Untuk itu pimpinan harus mengetahui bahwa bawahan membandingkan imbalan mereka, hukuman, tugas-tugas serta dimensi lain dari pegawai terhadap pegawai lain (Ambar teguh Sulistiyani dan Rosida 2003).

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara obyektif (baik/salah), bukan atas suka atau tidak suka

(*like or dislike*). Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang obyektif dan adil. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat (Drs. Malayu S.P. Hasibuan 2003).

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa Faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah *reward* yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Teori ini sebenarnya merupakan aplikasi dari teori belajar yang dapat membentuk suatu perilaku atau menghentikan perilaku melalui konsekuensi yang mungkin didapat. Asumsinya seseorang akan mengulangi suatu perilaku bila mana perilaku tersebut mendapat konsekuensi yang diinginkan, dan akan menghentikan perilaku tersebut bila mana perilaku itu mendapatkan konsekuensi yang tidak diinginkan.

Menurut teori ini salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor *instrumentality*, yaitu persepsi seseorang bahwa suatu performance akan menghasilkan *reward* dan *valence*, yaitu nilai yang diberikan seseorang terhadap suatu *reward* antara lain dapat berupa pemberian kompensasi, bonus maupun promosi.

3. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori Motivasi Kebutuhan David McClelland, dalam bukunya Marihot Tua Effendi (2002:324) mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu :

- a. Kebutuhan Fisik (*Physiological needs*) yaitu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi untuk mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan makanan, minuman, pakaian, sex dan lain-lain.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety needs*), yaitu kebutuhan manusia agar mereka terlindung dan aman. Kebutuhan dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman alam, atau ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia atau faktor lainnya. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan pertama dipenuhi.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social needs*), yaitu meliputi kebutuhan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain dan mencintai orang lain. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan pertama dan kedua terpenuhi.
- d. Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi jauh lebih dari itu, yaitu diakui/ dihormati/ dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan

keinginan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemandirian dan kebebasan.

- e. Kebutuhan Aktualisasi diri (*self-actualization needs*) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/ penyaluran diri dalam arti kemampuan/ minat/ potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupan nya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori maslow.

4. Tree Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi (*needs for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*needs for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

D. Azas-azas Motivasi

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 98) azas-azas motivasi terdiri dari :

1. Azas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Azas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Azas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Azas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Azas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau ada permasalahan yang sama.
6. Azas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

E. Metode Motivasi

Motivasi menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 100) ada dua metode motivasi yaitu :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (*materiil & non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan

untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

F. Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 99) yaitu :

1. Motivasi positif (insentif positif), manager memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negative (Insentif Negatif), manager memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

G. Proses Motivasi

Proses motivasi menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 101) yaitu :

1. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi kearah tujuan tersebut.

2. Mengetahui Kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/ keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi/ perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya persesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manager dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran

pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. *Team Work*

Manager harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* (kerja sama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

H. Tujuan Motivasi

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 97) tujuan motivasi terdiri dari :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

I. Pengertian Produktivitas

Kondisi politik dan ekonomi dewasa ini telah mendorong para pegawai untuk memberikan perhatiannya terhadap pengembangan kemampuan kerjanya. Dengan adanya inflasi ekonomi, gelombang resesi dan pengurangan dalam alokasi pegawai, nilai efisiensi administrasi telah memberikan pengaruh yang sangat kuat. Pengaruh nilai efisiensi jika dibandingkan dengan nilai-nilai lainnya seperti keadilan sosial, responsivitas politik maka efektivitas pegawai telah memiliki andil yang besar dalam mempengaruhi pembangunan. Upaya-upaya perbaikan produktivitas telah mendorong pemahaman yang sangat kompleks, dan bahkan pada motivasi kerja pegawai juga.

Produktivitas kerja merupakan tolak ukur dari suatu system operasi yang berjalan dapat dilihat dari hasil atau tujuan yang telah dicapai. Dan untuk melihat berapa besar hasil yang bisa dicapai dapat diketahui dari seberapa besar pula produktivitas tenaga kerja yang ada didalam perusahaan. Selain itu produktivitas tenaga kerja juga merupakan indikator yang paling peka bagi kesejahteraan ekonomi suatu bangsa dan bagi kelangsungan hidup setiap organisasi.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas mengenai produktivitas. Penulis mengutip beberapa definisi tentang produktivitas antara lain sebagai berikut :

Produktivitas sebenarnya menyangkut aspek yang luas, yaitu modal (termasuk lahan), biaya, tenaga kerja, energi, alat dan teknologi. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas

pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (kisdarto Atmosoeprapto 2001:92)

Secara filosofis produktivitas adalah sikap hidup yang selalu berusaha kearah perbaikan (hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini)(situs internet google.co.id)

Jika dilihat dari asal katanya dalam bahasa Inggris, produktivitas (productivity) berasal dari kata produce yang berarti menghasilkan. Jadi produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan, atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang dicapai (website:www.gayahidupdigital.com)

J. Faktor-faktor produktivitas

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu perusahaan antara lain :

1. Knowledge

Pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang

memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. *Skill*

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknik operational mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel,dll. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. *Abilities*

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi juga.

4. *Attitude*

Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan

tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan maksudnya kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.

5. *Behaviors*

Perilaku manusia ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan terwujud (Ambar Teguh Sulistiyani & Rosida 2003).

Menurut Wayan Koster (website: www.depdiknas.go.id) : Produktivitas pegawai ditentukan oleh tiga faktor, yaitu :

1. Bersumber dari dalam diri pegawai, adalah motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Motivasi meliputi berbagai aspek yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan kerja, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri. Semua aspek ini sangat menentukan tingkat motivasi pegawai. Faktor lain yang bersumber dari dalam pegawai yang berinteraksi dengan kebijakan perusahaan adalah kemampuan (*ability*) pegawai. Kemampuan pegawai meliputi berbagai aspek yaitu; bakat/potensi alamiah manusia, pendidikan, latihan, disiplin, kesehatan, dan pengalaman kerja. Ditinjau dari aspek-aspek tersebut terlihat bahwa pendidikan baik

formal maupun nonformal mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk kemampuan pegawai. Namun dalam studi ini pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan nonformal yang langsung diselenggarakan oleh perusahaan dalam bentuk pendidikan dan latihan untuk para pegawainya.

2. perusahaan adalah kebijakan perusahaan yaitu kesempatan (*opportunity*) yang memungkinkan sejauh mana pegawai dapat mengembangkan karier, memperoleh promosi, adanya mutasi, dan adanya ancaman untuk didemobilisasi.
3. lingkungan adalah berupa interaksi antara pegawai dan perusahaan.

K. Hubungan Antara Motivasi dengan Produktivitas

Riset-riset yang empiris menunjukkan bahwa motivasi diri merupakan salah satu variabel dari banyaknya variabel yang berhubungan dengan produktivitas. Ditingkat perusahaan peningkatan produktivitas akan memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya yang rendah dan mutu produksi lebih baik, menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik dan mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja.

Ditingkat individu akan meningkatkan pendapatan, meningkatkan harkat dan martabat serta pengakuan potensi individu serta meningkatkan motivasi kerja

dan keinginan berprestasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:93) : “*Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi*”.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Tahun 1975 kelapa gading hanyalah hamparan rawa “tempat jin buang anak”. Namun kini kawasan ini telah disulap menjadi kota semarak penuh warna yang menghimpun perumahan elit, apartement, pusat bisnis dan perdagangan, mal, hingga lifestyle center. Selama 31 tahun kelapa gading telah berevolusi menjadi kawasan emas dengan nilai tanah dan property yang sangat tinggi di Jakarta.

Perkembangan cepat kelapa gading selama 31 tahun tak lepas dari sentuhan tangan dingin Soetjipto Nagaria, pendiri dan perintis PT. Summarecon Agung, Tbk. Dengan kerja keras dan ketekunan, ia membuka lahan kelapa gading pertengahan tahun 1970-an dan membangun rumah, pasar, sekolah, klinik, jalan bulevar berikut rukan-rukannya dan akhirnya mall dan pusat perbelanjaan.

Pada akhir tahun 1988 mall direncanakan untuk dibangun dan sudah mulai dibangun. Dan akhirnya maret 1990 mal yang cukup memadai seluas 30 ribu m² resmi dibuka dan diberi nama Kelapa Gading Plaza. Mal ini merupakan pengembangan dari supermarket Diamond dilengkapi dengan Department Store dan Food Court. Dari supermarket tersebut bangunannya

ditinggikan, ditambah dua lantai dan diperluas kesamping sehingga total luasnya menjadi 30 ribu m², dari sebelumnya hanya 2.500 m².

Mal Pertama di kelapa gading ini bisa dikatakan masih sederhana dan banyak keterbatasan. Sejak dibangun mal memang direncanakan hanya sebatas untuk memenuhi kebutuhan warga kelapa gading (*community/neighbourhood shopping center*). Jadi konsepnya masih belum mal regional yang diarahkan untuk menarik pengunjung dengan lingkup yang lebih luas seperti kawasan Jakarta utara atau Jakarta Timur.

Supermarket dan Department Store Diamond yang merupakan penyewa terbesar kelapa gading plaza adalah daya tarik utama bagi masyarakat untuk berkunjung dimal ini. Dari keseluruhan luas mal yang ada setengahnya adalah area Supermarket dan Department Store Diamond. Dengan tenacy mix yang kurang bagus, pada waktu manajemen summarecon menghadapi kenyataan bahwa Supermarket dan Department Store Sangat ramai, namun gerai-gerai lainnya relatif sepi.

Gerai-gerai diluar Supermarket dan Department Store Diamond itu umumnya kecil dan sederhana bahkan bisa disebut “pop & mom shop” yang kebanyakan dikelola oleh keluarga. Jumlahnya tak banyak, sekitar 70-80 buah dan disewakan untuk jangka pendek dua sampai tiga tahun, dengan luas gerai yang umumnya kecil, walaupun memang ada beberapa yang mencapai ratusan m². Harga sewanya juga masih sangat murah ada yang dibawah US\$10 per m²

per bulan. Nilai ini tentu jauh dibawah tarif sewa gerai untuk Mal Kelapa Gading saat ini mencapai US\$60-80 per m² per bulan untuk tenant tertentu.

Walaupun kondisinya masih terbatas, namun sesungguhnya Kelapa Gading Plaza boleh dikatakan sebagai mal yang cukup bagus karena memang pada waktu itu belum banyak mal dijakarta. Mal-mal yang terkenal dan menjadi ikon pada waktu itu adalah mal seperti Gajah Mada Plaza, Ratu Plaza, dan pusat perbelanjaan di Blok M kebayoran baru. Konsep pusat perbelanjaan waktu itu juga belum seperti mal yang ada sekarang.

Suatu fenomena yang menarik bahwa, saat ini, setelah berjalan 15 tahun, meskipun semakin banyak mal bermunculan, Kelapa Gading Plaza mampu tetap bertahan dan justru semakin maju setelah belakangan diperbaiki dan dikembangkan menjadi Mal Kelapa Gading 1,2 dan 3.

Pembangunan Kelapa Gading plaza memiliki sejarah tersendiri bagi PT.summarecon Agung,Tbk, karena sejak saat itulah kawasan kelapa Gading mulai dikenal masyarakat sebagai kawasan pusat perbelanjaan. Begitupun PT. Summarecon Agung,Tbk mulai dikenal masyarakat sebagai perusahaan yang tak hanya ahli dalam membangun rumah, tapi juga membangun dan mengoperasikan mal.

Pada tahun 2004, 44% pendapatan Summarecon diperoleh dari bisnis penyewaan gedung (rental properties) yang sebagian besarnya berasal dari Mal Kelapa Gading. Dimasa-masa mendatang bisnis penyewaan gedung ini

akan semakin kokoh menyusul bisnis penjualan rumah sehingga struktur keuangan lebih solid.

Salah satu sebab kenapa perusahaan ini tidak gampang terhempas krisis ekonomi tahun 1997 adalah karena sumber pendapatan dari bisnis penyewaan gedung (ritel-komersial) ini masih bisa diandalkan ketika bisnis penjualan rumahnya mengalami terjun bebas.

Disamping mulai mengoperasikan Kelapa Gading Plaza dan Gading Food City, pada tahun 1990 manajemen melakukan langkah yang tak kalah strategisnya bagi masa depan Summarecon, yaitu masuk bursa. Hanya dua bulan setelah pembukaan Kelapa Gading Plaza, atau pada tanggal 7 Mei 1990, Summarecon mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES). Saham yang dijual ke masyarakat melalui *go public* ini sebanyak 6.667.000 lembar saham atau 10% dari total saham perusahaan.

Setelah *go public*, banyak perubahan yang dialami oleh Summarecon. Summarecon menjadi lebih *transparent*, citra perusahaan terdongkrak, pelaporan keuangan juga menjadi lebih teratur dan disiplin, dan *good corporate governance* juga terlaksana secara lebih baik. Dengan menjadi perusahaan public, mencari tambahan modal usaha baik melalui pinjaman bank maupun obligasi juga menjadi lebih mudah.

Pembangunan mal kedua selesai tahun 1994 dan dibuka untuk umum bulan Mei 1995. Setelah digabung, luas totalnya menjadi lebih dari 70.000 m². Dengan dibukanya mal baru ini maka nama Kelapa Gading Plaza kemudian

diganti menjadi Kalapa Gading Mall dengan mengusung slogan, “Mal Keluarga Anda, Segalanya Tersedia”. Dua tahun kemudian karena adanya ketentuan pemerintah mengenai penggunaan istilah Indonesia, mal itu kemudian diubah lagi menjadi Mal Kelapa Gading.

Secara kinerja Keuangan, Mal Kelapa Gading juga mulai menunjukkan keperkasaannya. Ditahun 1996 kontribusi keuangan mal ini sudah mencapai 13% dari total laba kotor perusahaan. Sebuah pencapaian yang sangat membanggakan, karena selama kurun waktu enam tahun sejak Kelapa Gading Plaza berdiri, divisi ritel komersial telah mampu menjadi pilar penting bagi keseluruhan operasi perusahaan. Sejak pertengahan 1990-an perusahaan ini mulai menemukan mesin pertumbuhan baru yang akan menopang bisnisnya dimasa datang.

Sesuai rencana, pada November 2002 mal ini melakukan soft opening Mal 3 dan diresmikan pada 10 April 2003 oleh gubernur DKI Jakarta Sutiyoso. Luas total pengembangan mal baru ini adalah 60.000 m² terdiri dari empat lantai. Dengan pembangunan mal tahap ketiga dan dikarenakan mal terlalu panjang maka nama mal kemudian diubah menjadi Mal Kelapa Gading,1,2,3 dimana masing-masing mal memiliki pintu gerbangnya sendiri, sehingga pengunjung akan lebih mudah berkunjung dan berbelanja.

2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur Organisasi yang diterapkan pada PT.Summarecon Agung, Tbk Unit Mal Kelapa Gading adalah type organisasi dan staff, dimana masing-masing bagian bertanggung jawab kepada satu pimpinan, sehingga terdapat satu kesatuan perintah.

Adapun susunan organisasi dan uraian tugasnya secara garis besar yaitu terdiri dari :

a. *Executive Director*

- 1) Merupakan posisi puncak pada unit MKG yang berwenang memonitor semua bagian yang terdapat di MKG
- 2) Menyusun dan menyiapkan strategi MKG, rencana investasi serta target kinerja MKG
- 3) Membantu dan memimpin bawahan dalam menyusun rencana operasional dan anggaran MKG
- 4) Melakukan proses supervisi dan mengevaluasi pencapaian target kinerja MKG.

b. *General Manager Leasing*

- 1) Menyusun program kerja untuk menyewakan lokasi mal berdasarkan *tenacy mix plan* dan strategi *leasing* yang ditetapkan bersama-sama dengan *executive director*
- 2) Memantau dan menganalisa kinerja bisnis tenant, tren usaha mal dan pesaing

- 3) *GM Leasing* selain memonitor bagian leasing juga memantau bagian legal untuk memonitor perjanjian-perjanjian sewa kepada tenant dan bagian *fit out* untuk memastikan jadwal *fit out* dan *fit out quality* dilaksanakan sesuai standar yang ditetapkan.

c. *Human Resources Manager*

- 1) Menyusun dan menyiapkan program kerja HR di unit MKG sesuai dengan strategi dan anggaran operational yang direncanakan bersama-sama executive director.
- 2) Menyusun dan mengatur program recruitment & orientasi karyawan, program training & pengembangan.

d. *General Manager Marketing*

- 1) Merencanakan strategi marketing mal bersama-sama dengan *executive director*
- 2) Mengkoordinasikan bagian event untuk merencanakan, menyusun dan memastikan dilaksanakannya program *advertising & promotion* serta sponsorship.
- 3) Memastikan pelaksanaan program *exhibition* serta pencapaian target bagian *casual leasing*
- 4) Merencanakan promosi dan *event* yang bertujuan untuk mengembangkan dan menetapkan imege MKG menjadi fashion mal.

e. *General Manager Operational*

- 1) Bertanggung jawab terhadap seluruh operational mal, sehingga mal dapat beroperasi dengan baik, lancar dan tidak ada gangguan atau keluhan dari penyewa dan pengunjung.
- 2) Melakukan evaluasi dan solusi terhadap setiap masalah dibagian operational yang meliputi *Security, Parkir, Customer Service, Tenant Relation, Landscape, House Keeping & Food Court, Engineering, Facility* serta pada bagian *Fit Out*

f. *Purchasing Manager*

- 1) Menganalisa kebutuhan operasional MKG
- 2) Memonitor dan bertanggung jawab terhadap semua pembelian kebutuhan operational MKG
- 3) Memastikan pembelian secara efisien sesuai dengan anggaran MKG

g. *General Manager Finance & Accouting*

- 1) Memastikan bagian finance melakukan pencatatan keuangan, uang masuk dan keluar dan *cash flow* dengan benar dan tepat waktu
- 2) Memastikan dilakukan administrasi perpajakan sesuai peraturan perpajakan
- 3) *Budget dan cost control*
- 4) Memonitor bagian *accounting* menyusun dan menganalisa laporan-laporan keuangan

- 5) Memastikan bagian *collection* melakukan proses penagihan dan pembayaran uang muka tenants.

3. Visi & Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi *crown jewel* diantara pengembang property di Indonesia yang secara berkelanjutan memberikan nilai ekonomi yang optimal kepada pelanggan, karyawan, dan pemegang saham, serta berperan dalam menjaga lingkungan dan menjalankan tanggung jawab sosial.

b. Misi

- 1) Mendukung tumbuh kembangnya kewirausahaan
- 2) Mempromosikan Jakarta sebagai daerah tujuan wisata
- 3) Memfasilitasi kehidupan yang seimbang
- 4) Melestarikan nilai-nilai keluarga
- 5) Memandu transformasi setiap pelanggan

4. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan

Seperti yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, motivasi terdiri dari dua metode yaitu motivasi langsung (*Direct motivation*) dan motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*). Motivasi langsung adalah Motivasi yang berupa materiil & non materiil yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah

kerja/ kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

a. Motivasi langsung

Dalam memotivasi karyawan PT.Summarecon Agung unit Mal Kelapa Gading secara langsung (Direct motivation) yaitu meliputi :

- 1) Kenaikan gaji setiap tahun diberikan pada awal tahun
- 2) Pemberian bonus setiap tahunnya diberikan pada akhir tahun
- 3) Pelatihan dan seminar untuk menambah pengetahuan dan keahlian dibidangnya masing-masing
- 4) Pemberian THR pada tiap tahunnya pada saat mendekati hari raya
- 5) Jaminan kesehatan untuk rawat inap bagi setiap karyawan, istri & 2 anaknya sesuai peraturan yang berlaku diperusahaan.
- 6) Setiap tahun dilaksanakan outing pada tiap-tiap department masing-masing
- 7) Diberikan penghargaan bagi karyawan teladan tiap tahunnya berupa piagam dan uang
- 8) Pemberian penghargaan kepada karyawan yang mencapai masa kerja selama 10 tahun dan kelipatannya diberikan berupa piagam dan cincin atau kalung emas

b. Motivasi tidak langsung

- 1) Diberikan fasilitas olah raga untuk karyawan meliputi olah raga tennis lapangan, teni meja & basket

- 2) Diberikan peminjaman uang untuk karyawan yang dikelola oleh koperasi perusahaan bagi anggota koperasi
- 3) Lingkungan kerja yang sehat, bersih dan rapih
- 4) Diberikan peralatan dan perlengkapan kantor yang baik

B. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan cara ilmiah sehingga data yang didapatkan adalah data yang obyektif. kegiatan penelitian dilakukan dengan tujuan tertentu melalui langkah-langkah tertentu seperti menetapkan obyek/subyek penelitian, mengumpulkan data, menganalisis, kemudian baru mengambil keputusan.

Menurut Sugiyono (2005 :1) ” Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis.

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis dalam memperoleh data dan informasi yang tepat, maka metode penelitian yang digunakan adalah

1. Penelitian Deskriptif, bertujuan untuk membuat deskriptif yang sesuai, sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi (obyek penelitian)
2. Penelitian Asosiatif, menurut sugiyono (2005:11-13): ”Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel

atau lebih”. Penelitian tersebut dapat pula disebut penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu atau lebih *independent variabel* terhadap variabel tertentu *dependent variabel*

C. Hipotesis

Hipotesis menurut sugiyono (2005:306) “Merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul”. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba membuat hipotesis yang merupakan jawaban sementara dalam pemecahan masalah, maka hipotesis dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- Ho : Diduga tidak ada pengaruh antara Motivasi terhadap pemberian produktivitas kerja karyawan pada PT.Summarecon Agung,Tbk unit Mal Kelapa Gading.
- Ha : Diduga ada pengaruh antara Motivasi terhadap pemberian produktivitas kerja karyawan pada PT.Summarecon Agung,Tbk unit Mal Kelapa Gading.

D. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2005:72), pengertian populasi adalah *"wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya"*.

Jadi populasi adalah keseluruhan pengamatan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga bisa berupa barang atau peralatan dan bidang pekerjaan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu (Sugiyono, 2005:72).

Istilah subyek penelitian di sini menunjukkan pada orang individu atau kelompok yang dijadikan unit atau satuan yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan sensus seluruh staff *Finance & Accounting* sebanyak 25 responden.

E. Variabel dan Pengukurannya

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan dalam penelitian yang berupa satu konsep yang mempunyai nilai. Variabel penelitian menurut Sugiyono (2005:31) adalah *"sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya"*. Ada satu variabel bebas (X) :

Motivasi, sedangkan yang menjadi variabel tidak bebas (Y) adalah Produktivitas kerja (Y).

1. Variabel Bebas (*independent*) adalah Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah motivasi(X)
2. Variabel tidak bebas (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent*). Yang merupakan variabel tidak bebas (*dependent*) dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja (Y).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala pengukuran lima skala likert yang mempunyai bobot 1 sampai dengan 5 kepada jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

1. Jawaban penjelasan terhadap variabel independent Motivasi (X) mengenai skala pengukuran dapat dilihat sebagai berikut:

Sangat tidak setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Ragu-ragu = 3

Setuju = 4

Sangat setuju = 5

2. Jawaban penjelasan terhadap variabel dependent produktivitas kerja (Y) mengenai skala pengukuran dapat dilihat sebagai berikut :

Sangat tidak setuju = 1

Tidaksetuju	= 2
Ragu-ragu	= 3
Setuju	= 4
Sangat Setuju	= 5

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel adalah penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun definisi operasional variabel yang digunakan adalah : Motivasi (variabel X) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Produktivitas (Variabel Y) adalah kemampuan untuk menghasilkan, atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang.

Tabel 3.1
Operational Variabel Motivasi

VARIABEL	INDIKATOR	DIMENSI
MOTIVASI	KEBUTUHAN UNTUK BERPRESTASI (NEEDS FOR ACHIEVEMENT)	Kebutuhan berprestasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja secara baik
		Kebutuhan ekonomi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja secara baik
		Imbalan atau jasa berupa materi (gaji, insentif transport, tunjangan kesehatan)
		Uraian tugas dalam suatu jabatan
		Pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja
		Berkembang dalam karir
		Tersedianya fasilitas dalam suatu unit kerja
	KEBUTUHAN UNTUK BEKERJA SAMA DENGAN ORANG LAIN (NEEDS FOR AFFILIATION)	penghargaan kepada pegawai yang berprestasi
		Pimpinan melibatkan bawahan
		Prilaku istimewa dari pimpinan terhadap pegawai tertentu
		Rekan kerja selalu mendukung
	KEBUTUHAN UNTUK MEMPEROLEH WEWENANG (NEEDS FOR POWER)	jabatan atau pekerjaan anda telah sesuai
		Promosi jabatan
		Sistem pengembangan karir

Sumber : Marihot Tua Effendi (2003)

Tabel 3.2

Operational Variabel Produktivitas

Sumber : Amar Teguh Sulistiyani & Rosida (2003)

VARIABEL	INDIKATOR	DIMENSI
PRODUKTIVITAS	PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN	Mengikuti pelatihan meningkatkan hasil kerja
		Pengetahuan dan keterampilan secara efektif dan efisien
	KEMAMPUAN (ABILITIES)	Sanggup berfikir dan bekerja dengan baik
		Bekerja dalam keadaan mendesak, secara cepat dan tepat
		Mendapatkan suatu alternatif pola kerja penyelesaian yang baik
		Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan
		Berhasil dalam melaksanakan tujuan pekerjaan
	KEBIASAAN (ATTITUDE)	Menggunakan moto bahwa : hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini
		Merasa gagal atau tidak berhasil jika prestasi kerja yang dicapai ternyata hasilnya sama dengan rata-rata persyaratan yang telah ditentukan
		Menjaga dan memegang teguh rahasia perusahaan
		Menghargai otoritas yang diterapkan oleh pimpinan mengenai kepegawaian
		Bergaul secara efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan
	PERILAKU (BEHAVIOR)	Bekerja sama dengan orang lain
		Menerima pendapat orang lain
		Mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas kerja
	ALAT DAN TEKNOLOGI	Memerlukan waktu relatif singkat untuk memahami petunjuk sebagai pedoman didalam melaksanakan pekerjaan
		Dapat menekan jumlah (kebutuhan) tenaga kerja yang diperlukan
		Dapat mengatur waktu

G. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini diperlukan data yang lebih baik berupa teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas diperoleh dari hasil penelitian. Dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan beberapa metode penelitian dapat membantu untuk memperoleh data diantaranya adalah :

1. Riset Kepustakaan (*Library Reaserch*)

Adalah metode yang didasarkan pada *study* kepustakaan, penulis melakukan pengumpulan data. Dengan jalan membaca buku-buku serta kumpulan ilmiah yang berkaitan dengan penulisan skripsi. Dengan demikian hasil penelitian ini merupakan landasan dari proses pembahasan skripsi.

2. Riset Lapangan (*Field Research*)

Adalah metode yang dilakukan dengan cara melakukan penelitian langsung pada perusahaan yang menjadi obyek riset/ penelitian yaitu PT. Summarecon Agung, Tbk unit Mal Kelapa Gading, sehingga data yang diperoleh dapat diyakini kebenarannya. Metode yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Cara memperoleh data tersebut dengan cara menyebarkan pertanyaan (*Questionare*) yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang diajukan mengenai masalah penelitian yang diajukan, yaitu pada motivasi dan produktivitas kerja kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti, dan pengumpulan data berdasarkan pada jawaban responden.

H. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan atas data-data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Pengertian dari analisis kuantitatif adalah analisis data dengan berdasarkan pada angka-angka, presentase, rata-rata, diagram atau grafik dimana untuk mengelolanya dapat digunakan *statistic deskriptif*” (sugiyono, 2005:142).

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisa ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan terikat. Kuat tidaknya pengaruh variabel x terhadap variabel y, penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan analisis Regresi. Analisis regresi adalah suatu analisis dengan metode statistik yang dipakai untuk menentukan hubungan fungsional antara dua variabel. Tujuan akhir dari metode analisis regresi ini biasanya untuk meramalkan atau menduga nilai dari suatu variabel yang bersesuaian dengan nilai tertentu dari suatu variabel lainnya. Dalam hal ini analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh fungsional antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (produktivitas kerja). Sedangkan yang dilihat disini adalah seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui persamaan regresi berikut :

$$Y = a + bX$$

a dan b dihitung dengan rumus sbb :

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

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

Keterangan : b = nilai koefisiensi regresi

a = nilai konstan

X = Motivasi

Y = Produktivitas

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Pada Penelitian ini sebanyak 25 kuesioner telah disebarkan kepada karyawan PT. Summarecon Agung, Tbk unit Mal Kelapa Gading pada bagian Finance & Accouting. Selanjutnya akan dikemukakan karekteristik responden yang meliputi Janis kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir & Masa Kerja.

Tabel 4.1

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pria	10	40.0	40.0	40.0
wanita	15	60.0	60.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 60% responden perempuan dan 40% responden laki-laki.

Tabel 4.2

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 26 tahun	5	20.0	20.0	20.0
26 - 30 tahun	15	60.0	60.0	80.0
31 - 40 tahun	5	20.0	20.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Jika dilihat dari umur, sebanyak 20% responden berumur dibawah 26 tahun, 60% responden berumur 26-30 tahun, 20% responden berumur 31-40.

Tabel 4.3

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	2	8.0	8.0	8.0
	DIII	7	28.0	28.0	36.0
	S1	16	64.0	64.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Dilihat dari segi pendidikan terakhir, komposisi responden terdiri dari 8% responden berpendidikan SMU, 28% responden berpendidikan Diploma III, 64% responden berpendidikan S1.

Tabel 4.4

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	16	64.0	64.0	64.0
	5-10 Tahun	6	24.0	24.0	88.0
	10-15 Tahun	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Dari 25 responden yang diteliti ternyata terdapat sebanyak 64% responden mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun, 24% responden mempunyai masa kerja 5-10 tahun, 12% responden mempunyai masa kerja 10-15 tahun.

B. Analisis Motivasi

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang telah dilakukan juga diperoleh data variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi Motivasi ini diukur melalui kuisioner dengan pertanyaan sejumlah 14 butir dan jawaban menunjukkan tingkat motivasi. Adapun hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Variabel Motivasi terdiri dari 3 indikator yaitu :

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*needs for achievement*)
 - a. Kebutuhan berprestasi merupakan salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja secara baik dan benar

Tabel 4.5

Pernyataan No.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	11	44.0	44.0	44.0
setuju	11	44.0	44.0	88.0
sangat setuju	3	12.0	12.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 44% responden menyatakan ragu-ragu, 44% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakan sangat setuju.

- b. Kebutuhan ekonomi merupakan salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja secara baik dan benar

Tabel 4.6

Pernyataan No.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	4	16.0	16.0	16.0
ragu-ragu	8	32.0	32.0	48.0
setuju	9	36.0	36.0	84.0
sangat setuju	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 16% responden menyatakan tidak setuju, 32% responden menyatakan ragu-ragu, 36% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

- c. Suatu imbalan atau jasa berupa materi (gaji, insentif transport, tunjangan kesehatan) dari perusahaan telah sesuai dengan tanggung jawab

Tabel 4.7

Pernyataan No 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	13	52.0	52.0	52.0
setuju	10	40.0	40.0	92.0
sangat setuju	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 52% responden menyatakan ragu-ragu, 40% responden menyatakan setuju, dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

- d. Uraian tugas dalam suatu jabatan itu merupakan suatu tanggung jawab, sehingga dalam pekerjaan perlu segera diselesaikan

Tabel 4.8

Pernyataan No 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	13	52.0	52.0	52.0
setuju	9	36.0	36.0	88.0
sangat setuju	3	12.0	12.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 52% responden menyatakan ragu-ragu, 36% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakan sangat setuju.

- e. Pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja yang telah diselesaikan

Tabel 4.9

Pernyataan No 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	4	16.0	16.0	16.0
ragu-ragu	10	40.0	40.0	56.0
setuju	9	36.0	36.0	92.0
sangat setuju	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 16% responden menyatakan tidak setuju, 40% responden menyatakan ragu-ragu, 36%

responden menyatakan setuju, dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

- f. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkembang dalam karir

Tabel 4.10

Pernyataan No 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	13	52.0	52.0	52.0
setuju	11	44.0	44.0	96.0
sangat setuju	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 52% responden menyatakan ragu-ragu, 44% responden menyatakan setuju, dan 4% responden menyatakan sangat setuju.

- g. Tersedianya fasilitas dalam suatu unit kerja akan memperlancar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.11

Pernyataan No 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	13	52.0	52.0	52.0
setuju	6	24.0	24.0	76.0
sangat setuju	6	24.0	24.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 52% responden menyatakan ragu-ragu, 24% responden menyatakan setuju, dan 24% responden menyatakan sangat setuju.

2. Kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain (*needs for affiliation*)
 - a. Pimpinan memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

Tabel 4.12

Pernyataan No 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	10	40.0	40.0	40.0
setuju	14	56.0	56.0	96.0
sangat setuju	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 40% responden menyatakan ragu-ragu, 56% responden menyatakan setuju, dan 4% responden menyatakan sangat setuju.

- b. pimpinan melibatkan bawahan dalam upaya menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi pada lingkungan unit kerja

Tabel 4.13

Pernyataan No 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	10	40.0	40.0	40.0
setuju	12	48.0	48.0	88.0
sangat setuju	3	12.0	12.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 40% responden menyatakan ragu-ragu, 48% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakan sangat setuju.

- c. Dalam lingkungan unit kerja ada indikasi perilaku istemawa dari pimpinan terhadap pegawai tertentu

Tabel 4.14

Pernyataan No 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	10	40.0	40.0	40.0
setuju	13	52.0	52.0	92.0
sangat setuju	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 40% responden menyatakan ragu-ragu, 52% responden menyatakan setuju, dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

- d. Rekan kerja dalam lingkungan unit kerja selalu mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat, baik dan benar

Tabel 4.15

Pernyataan No 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	12	48.0	48.0	48.0
setuju	8	32.0	32.0	80.0
sangat setuju	5	20.0	20.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 48% responden menyatakan ragu-ragu, 32% responden menyatakan setuju, dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

3. Kebutuhan untuk memperoleh wewenang (*needs for power*)

- a. Jabatan atau pekerjaan anda telah sesuai dengan latar belakang pendidikan formal

Tabel 4.16

Pernyataan No 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	12	48.0	48.0	48.0
setuju	12	48.0	48.0	96.0
sangat setuju	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 48% responden menyatakan ragu-ragu, 48% responden menyatakan setuju, dan 4% responden menyatakan sangat setuju.

- b. Promosi jabatan yang dilakukan dalam unit kerja telah sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi jabatan sehingga mendorong saya untuk berprestasi

Tabel 4.17

Pernyataan No 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	9	36.0	36.0	36.0
setuju	14	56.0	56.0	92.0
sangat setuju	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 36% responden menyatakan ragu-ragu, 56% responden menyatakan setuju, dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

- c. Sistem pengembangan karir dalam unit kerja sudah bersifat obyektif dan transparan bagi setiap pegawai yang berprestasi

Tabel 4.18

Pernyataan No 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	5	20.0	20.0	20.0
ragu-ragu	10	40.0	40.0	60.0
setuju	10	40.0	40.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 20% responden menyatakan tidak setuju, 40% responden menyatakan ragu-ragu, dan 40% responden menyatakan setuju

C. Analisis Produktivitas

Variabel Produktivitas terdiri dari 6 indikator yaitu :

1. Pengetahuan dan keterampilan
 - a. Anda telah selesai mengikuti pelatihan dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga hasil kerja meningkat sesuai dengan persyaratan yang ditentukan

Tabel 4.19

Pernyataan No.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	7	28.0	28.0	28.0
setuju	12	48.0	48.0	76.0
sangat setuju	6	24.0	24.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 28% responden menyatakan ragu-ragu, 48% responden menyatakan setuju, dan 24% responden menyatakan sangat setuju.

- b. Pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari kegiatan pelatihan telah memotivasi anda untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memanfaatkan hasil yang diharapkan

Tabel 4.20

Pernyataan No 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	4.0	4.0	4.0
ragu-ragu	6	24.0	24.0	28.0
setuju	18	72.0	72.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 4% responden menyatakan tidak setuju, 24% responden menyatakan ragu-ragu dan 72% responden menyatakan setuju,

2. Kemampuan (*abilities*)

- a. Dalam kondisi apapun kecuali dalam keadaan sakit, anda sanggup berfikir dan bekerja dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai permintaan

Tabel 4.21

Pernyataan No 20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	4.0	4.0	4.0
ragu-ragu	5	20.0	20.0	24.0
setuju	16	64.0	64.0	88.0
sangat setuju	3	12.0	12.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 4% responden menyatakan tidak setuju, 20% responden menyatakan ragu-ragu, 64% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakan sangat setuju.

- b. Anda dapat melaporkan suatu pekerjaan tertentu dalam keadaan mendesak, secara cepat dan tepat

Tabel 4.22

Pernyataan No 21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	8	32.0	32.0	32.0
setuju	17	68.0	68.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 32% responden menyatakan ragu-ragu dan 68% responden menyatakan setuju

- c. Dalam upaya mempercepat proses penyelesaian suatu pekerjaan, anda berhasil mendapatkan suatu alternatif pola kerja penyelesaian yang baik

Tabel 4.23

Pernyataan No 22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	8.0	8.0	8.0
ragu-ragu	11	44.0	44.0	52.0
setuju	10	40.0	40.0	92.0

sangat setuju	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 8% responden menyatakan tidak setuju, 44% responden menyatakan ragu-ragu, 40% responden menyatakan setuju, dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

- d. Anda menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan dalam proses penyelesaian pekerjaan tersebut

Tabel 4.24

Pernyataan No 23

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	8.0	8.0	8.0
	ragu-ragu	4	16.0	16.0	24.0
	setuju	17	68.0	68.0	92.0
	sangat setuju	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 8% responden menyatakan tidak setuju, 16% responden menyatakan ragu-ragu, 68% responden menyatakan setuju, dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

- e. Anda berhasil dalam melaksanakan tujuan pekerjaan yang ingin dicapai dari setiap tahap-tahapan pekerjaan yang direncanakan

Tabel 4.25

Pernyataan No 25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	6	24.0	24.0	24.0
setuju	17	68.0	68.0	92.0
sangat setuju	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 24% responden menyatakan ragu-ragu, 68% responden menyatakan setuju dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

3. Kebiasaan (*attitude*)

- a. Dalam melaksanakan pekerjaan, anda berhasil dengan menggunakan moto bahwa : hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

Tabel 4.26

Pernyataan No 24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ragu-ragu	9	36.0	36.0	36.0
setuju	16	64.0	64.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 36% responden menyatakan ragu-ragu dan 64% responden menyatakan setuju.

- b. Anda merasa gagal atau tidak berhasil jika prestasi kerja yang dicapai ternyata hasilnya sama dengan rata-rata persyaratan yang telah ditentukan

Tabel 4.27

Pernyataan No 27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	16.0	16.0	16.0
	ragu-ragu	5	20.0	20.0	36.0
	setuju	13	52.0	52.0	88.0
	sangat setuju	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 16% responden menyatakan tidak setuju, 20% responden menyatakan ragu-ragu, 52% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakan sangat setuju.

- c. Anda dapat menjaga dan memegang teguh rahasia perusahaan

Tabel 4.28

Pernyataan No 28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	12.0	12.0	12.0
	ragu-ragu	4	16.0	16.0	28.0
	setuju	12	48.0	48.0	76.0
	sangat setuju	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 12% responden menyatakan tidak setuju, 16% responden menyatakan ragu-ragu, 48% responden menyatakan setuju, dan 24% responden menyatakan sangat setuju.

- d. Anda menghargai otoritas yang diterapkan oleh pimpinan mengenai kepegawaian (serta promosi untuk yang berprestasi dan pemberian sanksi bagi yang melalaikan tugas dan tanggung jawab)

Tabel 4.29

Pernyataan No 29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	7	28.0	28.0	28.0
	setuju	13	52.0	52.0	80.0
	sangat setuju	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 28% responden menyatakan ragu-ragu, 52% responden menyatakan setuju dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

4. Perilaku (*behavior*)

- a. Anda dalam lingkungan unit kerja, dapat bergaul secara efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan

Tabel 4.30

Pernyataan No 30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	4.0	4.0	4.0
	ragu-ragu	7	28.0	28.0	32.0
	setuju	15	60.0	60.0	92.0
	sangat setuju	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 4% responden menyatakan tidak setuju, 28% responden menyatakan ragu-ragu, 60% responden menyatakan setuju, dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

- b. Anda berusaha bekerja sama dengan yang lain, jika tuntutan suatu pekerjaan merupakan suatu tanggung jawab bersama, supaya tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud

Tabel 4.31

Pernyataan No 31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	9	36.0	36.0	36.0
	setuju	14	56.0	56.0	92.0
	sangat setuju	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 36% responden menyatakan ragu-ragu, 56% responden menyatakan setuju dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

- c. Anda dapat menerima pendapat orang lain selama yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja, walaupun sebenarnya hal itu tidak sesuai dengan pendapat anda

Tabel 4.32

Pernyataan No 32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	16.0	16.0	16.0
ragu-ragu	2	8.0	8.0	24.0
setuju	15	60.0	60.0	84.0
sangat setuju	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 16% responden menyatakan tidak setuju, 8% responden menyatakan ragu-ragu, 60% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

5. Alat dan teknologi

- a. Anda mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas kerja yang ada dalam lingkungan unit kerja

Tabel 4.33

Pernyataan No 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	20.0	20.0	20.0
ragu-ragu	1	4.0	4.0	24.0
setuju	18	72.0	72.0	96.0
sangat setuju	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 20% responden menyatakan tidak setuju, 4% responden menyatakan ragu-ragu, 72% responden menyatakan setuju, dan 4% responden menyatakan sangat setuju.

6. Efektif dan efisien

- a. Jika melaksanakan konsep pekerjaan yang baru, anda memerlukan waktu relatif singkat untuk memahami petunjuk sebagai pedoman didalam pelaksanaannya

Tabel 4.34

Pernyataan No 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	5	20.0	20.0	20.0
	setuju	15	60.0	60.0	80.0
	sangat setuju	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 20% responden menyatakan ragu-ragu, 60% responden menyatakan setuju dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

- b. Cara anda dapat menekan jumlah (kebutuhan) tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Tabel 4.35

Pernyataan No 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	4.0	4.0	4.0
	ragu-ragu	6	24.0	24.0	28.0
	setuju	13	52.0	52.0	80.0
	sangat setuju	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 4% responden menyatakan tidak setuju, 24% responden menyatakan ragu-ragu, 52% responden menyatakan setuju, dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

- c. Anda dapat mengatur waktu sedemikian rupa untuk mengantisipasi hambatan dalam perjalanan pergi ke kantor, sehingga datang sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan

Tabel 4.36

Pernyataan No 26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	7	28.0	28.0	28.0
	setuju	12	48.0	48.0	76.0
	sangat setuju	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 28% responden menyatakan ragu-ragu, 48% responden menyatakan setuju dan 24% responden menyatakan sangat setuju.

D. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada PT.Summarecon Agung,Tbk, maka digunakan analisis regresi linier. Hasil analisis linier dengan menggunakan software SPSS versi 12.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.37

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	118.969	1	118.969	356.726	.000 ^a
	Residual	7.671	23	.334		
	Total	126.640	24			

a Predictors: (Constant), Motivasi

b Dependent Variable: Produktivitas

Pengujian signifikansi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dilakukan dengan uji F seperti yang ditampilkan pada tabel diatas. Nilai statistik F hitung sebesar 356,726 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat diketahui F tabel sebesar 4,28 maka nilai F hitung lebih besar F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dilihat juga nilai signifikansi 0,000^a yang diperoleh lebih kecil dari pada α 0,005 maka H_0 ditolak H_a diterima yaitu motivasi signifikan berpengaruh terhadap produktivitas PT. Summarecon agung,Tbk unit Mal Kelapa Gading.

Adapun besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja PT. Summarecon Agung, Tbk unit Mal Kelapa Gading dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.38

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969(a)	.939	.937	.577

a Predictors: (Constant), Motivasi

b Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,969$ dan $R \text{ square } (r^2) = 0,939$. Nilai R menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,969 antara motivasi dan produktivitas kerja pada PT.Summarecon agung,Tbk. Sedangkan besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai $R \text{ square } (R^2)$ atau Koefisien determinasi. Dengan nilai $R \text{ square}$ sebesar 0,939 berarti bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 93,9% terhadap produktivitas kerja pada PT.Summarecon Agung, Tbk unit mal kelapa gading sisanya 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.39

Coefficients(a)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-26.024	4.973		-5.233	.000
	Motivasi	1.871	.099	.969	18.887	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel diatas, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

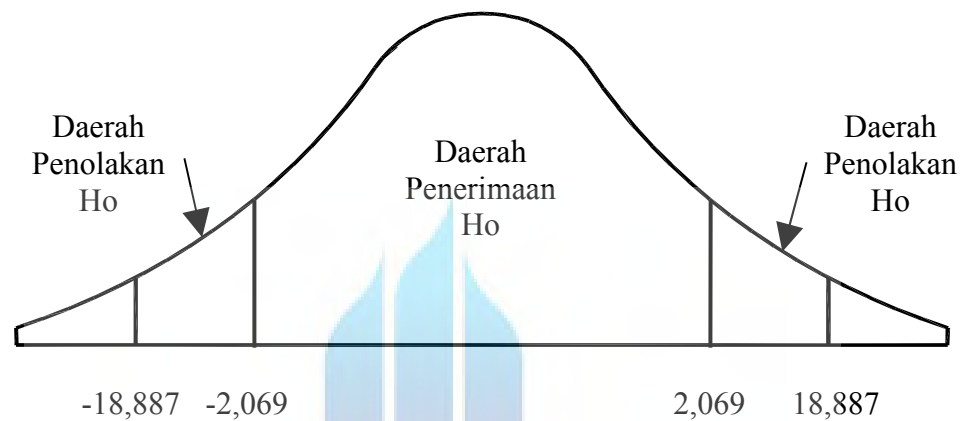
$$Y = -26,024 + 1,871X$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -26,024 yang berarti bahwa jika motivasi bernilai 0, maka rata-rata produktivitas kerja sebesar 1,871
2. Nilai koefisien regresi sebesar 1,871 memberikan arti bahwa jika motivasi naik sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja PT. Summarecon Agung, Tbk unit Mal Kelapa Gading akan naik pula sebesar 1,871.

Dapat dilihat juga pengujian signifikansi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dilakukan dengan uji T seperti yang ditampilkan pada tabel di atas. Nilai statistik T hitung sebesar 18,887 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat diketahui T tabel sebesar 2,069 maka nilai T hitung lebih besar dari T tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dilihat juga nilai signifikansi 0,000^a yang

diperoleh lebih kecil dari pada α 0,005 maka H_0 ditolak H_a diterima yaitu motivasi signifikan berpengaruh terhadap produktivitas PT. Summarecon agung, Tbk unit Mal Kelapa Gading.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu terhadap motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Summarecon Agung, Tbk unit Mal Kelapa Gading kepada karyawannya. Hal ini berkaitan terhadap masa kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung unit Mal Kelapa Gading pada bagian Finance & Accounting yang sebagian besar memiliki masa kerja di bawah 5 tahun, Sehingga menimbulkan keragu-raguan terhadap motivasi yang diberikan perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan meliputi dua cara yaitu motivasi langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung diberikan oleh perusahaan berupa kenaikan gaji tiap tahun, pemberian bonus setiap tahun dan pelatihan serta seminar untuk menambah pengetahuan dan keahlian dibidangnya, diberikan THR pada tiap tahunnya, diberikan jaminan kesehatan untuk rawat inap, dilaksanakan outing setiap tahunnya, penghargaan bagi karyawan teladan, penghargaan kepada karyawan yang mencapai masa kerja 10 tahun dan kelipatannya. Motivasi tidak langsung diberikan oleh perusahaan yaitu fasilitas olah raga, peminjaman uang oleh koperasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta peralatan dan perlengkapan kantor yang memadai

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan respon positif (setuju dan sangat setuju) terhadap produktivitas kerja. Faktor-faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas terdiri dari 5 faktor yaitu *knowledge, skill, abilities, behavior*, dan juga dipengaruhi oleh alat dan teknologi serta efektivitas dan efisiensi
3. Data kuantitatif dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = -26,024 + 1,871X$, Nilai konstanta sebesar -26,024 yang berarti bahwa jika motivasi bernilai 0, maka rata-rata produktivitas kerja sebesar 1,871 sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 1,871 memberikan arti bahwa jika motivasi naik sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja PT. Summarecon Agung unit Mal Kelapa Gading akan naik pula sebesar 1,871.
4. Hasil analisis regresi $R = 0,969$ menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Summarecon Agung, Tbk unit Mal Kelapa Gading sebesar 0,969 semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka produktivitas kerja akan semakin besar, sedangkan $R^2 = 0,939$ memberi arti motivasi mempunyai pengaruh sebesar 93,3% terhadap produktivitas kerja pada PT. Summarecon Agung. Tbk sedangkan sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja akan tetapi tidak disertakan atau dikaji dalam penelitian ini.

B. Saran

Setelah meneliti kesimpulan di atas, maka penulis akan mencoba memberikan saran yang mungkin berguna bagi perusahaan. Adapun saran-saran tersebut adalah :

1. Perusahaan perlu melakukan perbaikan kualitas SDM dengan memberikan training atau pelatihan sesuai dengan bidang karyawan masing-masing di setiap bagian
2. Perusahaan harus lebih baik dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya secara merata dan berkesinambungan.
3. Karyawan harus lebih diperhatikan lagi kesejahteraannya terutama karyawan yang sudah lama masa kerjanya agar termotivasi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

1. Ambar Teguh Sulistyani dan Rosida. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
2. Basir Barthos. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
3. Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
4. Hermawan Kertajaya. 2005. *Creating Land of Golden Opportunity 30 Tahun Perjalanan Summarecon dari Rawa-rawa menjadi Kota Penuh Warna*, Markplus & Co, Jakarta.
5. Kisdarto Atmosoeprapto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
6. Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
7. Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
8. T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, BPFE, Yogyakarta.
9. Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfa Beta, Bandung.
10. Website WWW.gayahidupdigital.com
11. Website WWW.depdiknas.go.id