



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu tujuan perusahaan dalam menjalankan usahanya adalah mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya. Agar tujuan tersebut dapat dicapai, maka suatu perusahaan harus berusaha untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan unsur manajemen lainnya.

Peranan manajemen personalia dalam mendayagunakan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka seorang pimpinan harus terus berusaha memberikan motivasi dikalangan bawahan agar mereka mau bekerja dengan penuh semangat. Hal ini penting karena produktivitas kerja mereka juga dipengaruhi oleh besarnya semangat kerja mereka.

Oleh karena itu pimpinan harus dapat menggerakkan karyawannya agar didalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efisien. Untuk menggerakkan atau memberikan dorongan pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya pimpinan perlu mempergunakan suatu cara atau metode untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, peningkatan

tersebut antara lain dengan cara memberikan “ motivasi” kepada para karyawan agar dapat bekerja lebih giat, sehingga tujuan yang telah direncanakan dalam bentuk daftar bentuk rincian kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu.

Untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah direncanakan semula, pimpinan sangat mengharapkan bagi para karyawannya memiliki motivasi yang tinggi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi yang ada dalam diri para karyawan dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan itu sendiri. Pimpinan selalu berupaya untuk memberikan rangsangan dan dorongan bagi para karyawan bagi karyawannya, antara lain dengan memenuhi kebutuhan dasar dari para karyawannya dengan dengan maksud agar para karyawan merasa senang dan bersemangat atau gairah didalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya, sehingga akan tercipta suatu keadaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Para karyawan dilingkungan tersebut dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan adanya produktivitas yang tinggi diharapkan pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat diselesaikan dengan optimal. Oleh karena itu pimpinan merasa perlu memberikan dorongan baik langsung maupun tidak langsung pada para karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Dengan melihat begitu pentingnya pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, maka penulis memilih judul skripsi yang berjudul “

Hubungan Pemberian Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Pada PT. Indogravure”

## **B. Perumusan masalah**

Dalam penelitian ini, penulis mencoba menggambarkan hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja di PT. Indogravure.

Masalah motivasi merupakan salah satu usaha yang dilakukan PT. Indogravure, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana hubungan pemberian motivasi karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Indogravure ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini hanya dibatasi pada PT. INDOGRAVURE di Tangerang yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. INDOGRAVURE bagian produksi.

## **D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan hubungan motivasi dengan produktivitas kerja PT.Indogravure.

## 2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis, untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebagai syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi.
- b. Bagi Pembaca, agar dapat dijadikan literature dalam melakukan penelitian yang sejenis dan bagi rekan-rekan mahasiswa yang berkepentingan dalam penyusunan skripsi, akan manfaat motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dilingkungan perusahaan.
- c. Bagi Perusahaan, agar dapat memberikan manfaat yang berguna untuk kemajuan perusahaan dan memberikan jalan keluar atas masalah yang terjadi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. (*Personnal Management*).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktek manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang di kemukakan para ahli sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat “ (Malayu 2002 : 10).

Menurut ( Soekidjo 2003 : 117 ) dalam bukunya sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

*“ Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi “* (Rench dalam bukunya Soekidjo 2003 : 117).

Menurut B Flippo dalam bukunya ( Malayu 2002 : 11 ) adalah sebagai berikut :

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

### **1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut ( Soekidjo 2003 : 118 ) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia ( karyawan ) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Tujuan ini dapat dijabarkan kedalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

a. Tujuan Masyarakat ( Societal Objective )

Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan mampu membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

b. Tujuan Organisasi ( Organization Objective )

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia merupakan perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.

c. Tujuan fungsi ( functional objective )

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka ( Sumber Daya Manusia dalam tiap bagian ) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personel ( Personnel Objective )

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut ( Soekidjo 2003 : 121 ) Notoadmodjo dalam bukunya manajemen sumber daya manusia disamping menjalankan fungsi



manajemen, seorang manajer juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan perkataan lain seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional, oleh sebab itu secara garis besar fungsi manajer itu dikelompokkan menjadi dua, yakni :

a. Fungsi-fungsi manajerial, yang mencakup :

1 ) Perencanaan ( Planning )

Semua orang menyadari bahwa perencanaan bagian terpenting dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajemen sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi.

2) Pengorganisasian ( Organizing )

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan.

3) Pengarahan ( Directing )

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan dari manajer. Dalam organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberikan wewenang untuk itu.

#### 4) Pengendalian ( Controlling )

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Selain itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

#### b. Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup :

##### 1) Pengadaan tenaga ( Recruitment )

Fungsi rekrutmen seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.

##### 2) Pengembangan ( Development )

Tenaga atau sumber daya yang diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan pada sampai taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkisanambungan.

##### 3) Kompensasi ( Compentation )

Kompensasi merupakan fungsi manajer yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena

karyawan sebagai sumber daya manusia, organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian organisasi.

4) Integrasi ( Integration )

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan diantara karyawan atau karyawan dengan manajer.

5) Pemeliharaan ( Maintenance )

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara, karena kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang terpenting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi.

6) Pemisahan ( Separation )

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun.

## **B. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu,

baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan ( *drifing force* ) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi ( *Motivation* ) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berikut ini pendapat dari beberapa ahli mengenai motivasi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Menurut ( B. Flippo 2000 : 142 ) “*Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sesekali tercapai*”.

Menurut ( Moskowitz 2000 : 143 ), “*Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku*”.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, guna mencapai hasil yang diharapkan dan direncanakan perusahaan.

## **2. Teori Motivasi**

Konsep dasar motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya.

Teori Motivasi dapat dikualifikasikan/di kelompokkan sebagai ( Hasibuan, 2000 : 147 ).

- a. Teori Kepuasan ( Content Theory ) yang memusatkan pada inti motivasi. Teori kepuasan didasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak sebagai perilaku dengan cara tertentu, teori ini memusatkan perhatian faktor-faktor dalam diri seseorang untuk menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku.

Adapun pengaruh dari teori kepuasan ini adalah :

- B. Fredrick Winslow Taylor ( teori motivasi klasik ), yaitu dengan konsep dasar bekerja dengan giat, bilamana ia mendapatkan imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugas.
- C. A. H. Maslow ( theory of human motivation ), yaitu hirarki kebutuhan yang menyatakan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang yang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika tingkat kebutuhan yang ketiga dan seterusnya. Dasar teori kebutuhan ini adalah:
- a) Manusia makhluk sosial yang mempunyai keinginan lebih banyak dan keinginan ini terus menerus.
  - b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi akan menjadi motivator.
  - c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang yaitu :

- (1) Physiologis Needs ( kebutuhan fisik dan biologis ) :  
Kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan dan kepuasan seksual.
- (2) Safety and Security Needs : Kebutuhan akan keamanan, meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan keamanan harta.
- (3) Affiliation or Acceptance Nedds : Kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta ( sense of particination )
- (4) Esteem or Status Nedds : Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- (5) Self Actualization Nedds : Kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri, yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan

D. Fredereck Herberg ( Two Factor Teory ). Menurut orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu kebutuhan akan kesehatan dan pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psycologis seseorang.

E. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat di bedakan menurut teori X dan teori Y.

Teori X mengatakan bahwa :

- a) Rata-rata karyawan malas bekerja.
- b) umumnya karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal.
- c) karyawan lebih mementingkan diri sendiri

Teori Y mengatakan bahwa :

- a) Rata-rata karyawan itu rajin dalam melaksanakan tugasnya.
- b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
- c) karyawan selalu mencari sasaran organisasi untuk mengembangkan dirinya.

Menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan kerjasama dan keterikatan pada keputusan. Jenis motivasi positif.

F. Mc. Clelland, Achievement Theory Motivation yaitu : teori yang mengatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi inti lepas atau digunakan tergantung pada dorongan motivasi



seseorang dan situasi adapun hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- a) Kebutuhan akan prestasi ( Needs For Achievement = n, Ach )
- b) Kebutuhan akan afiliasi ( Needs For Affiliation = n, Af )
- c) Kebutuhan akan kekuatan ( Needs For Power = n, Pow )

G. Teori Motivasi Claude S. George, yaitu teori yang mengemukakan bahwa lingkungan pekerjaan antara lain :

- a) Upah yang adil dan layak.
- b) Tempat kerja yang baik
- c) Perilaku yang wajar
- d) Pengakuan prestasi

b. Teori motivasi proses ( Proses Theory ) yang memusatkan pada bagaimana motivasi dilaksanakan.

Teori ini pada dasarnya berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan dan memelihara motivasi. Yang termasuk dalam teori motivasi proses adalah :

- 1) Teori Harapan
- 2) Teori Keadilan
- 3) Teori Pengukuhan

c. Teori Pengukuhan ( Reinforcement Theory ) yang menitik beratkan pada cara dimana perilaku dipelajari. Antara lain dengan cara bagaimana konsekuensi berlaku dimasa lalu akan mempengaruhi tindakan yang akan datang dalam siklus proses belajar

### 3. Asas-asas Motivasi

Asas-asas motivasi terbagi atas lima jenis yaitu :

- a. Asas mengikutsertakan maksudnya dengan memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberi ide-ide dalam pengambilan keputusan
- b. Asas komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, memberikan penghargaan yang tepat secara wajar pada bawahan atas prestasi yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan dan kreativitas pada bawahan untuk melaksanakan tugasnya.
- e. Asas perhatian timbal balik, yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan kita pada mereka dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

### 4. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi terbagi atas dua jenis yaitu :

- a. Motivasi Positif ( Insentif Positif )

Dalam motivasi ini manajer merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

- b. Motivasi Negatif ( Insentif Negatif )

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.

## **5. Metode Motivasi**

Terdapat dua macam metode motivasi yaitu :

- a. Metode Langsung ( Direct Motivation ), adalah motivasi materil dan non material yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya seperti pujian, penghargaan, tunjangan haru raya, bonus dan bintang jasa.
- b. Motivasi Tak Langsung ( Indirect Motivation ), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

## **6. Model-model Motivasi**

- a. Model Tradisional

Dalam hal ini aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah membuat para karyawan dapat menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Secara tradisional para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja dengan cara memberikan imbalan berupa gaji/upah yang

makin meningkat. Artinya, apabila mereka rajin bekerja dan aktif upahnya akan dinaikan.

Pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan malas dan dapat didorong kembali dengan hanya imbalan keuangan. Meskipun demikian, para manajer makin lama makin mengurangi jumlah imbalan tersebut.

b. Model Hubungan Manusiawi ( Human "elation model )

Model ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya faktor kontak sosial yang dialami para karyawan dalam bekerja daripada faktor imbalan seperti dikemukakan model tradisional. Pada model ini, para manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Dalam hal ini dikembangkannya kontak sosial atau hubungan kemanusiaan secara lebih baik merupakan faktor motivasi yang paling penting.

c. Model Sumber Daya Manusia ( Human resource ; model )

Model ini timbul sebagai kritik terhadap model hubungan manusiawi. Para pelopornya antara lain Argyris, Mc. Grego, Maslow, dan Libert. Mereka berpendapat bahwa motivasi karyawan tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, tetapi dari berbagai

faktor. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model ini adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara setiap anggota atau karyawan menyumbangkan sesuatu kepada organisasi sesuai kepentingan dan kemampuan masing-masing.

## **7. Tujuan dan Fungsi Motivasi**

Tujuan Motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan kedisiplinan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Fungsi motivasi bagi manusia yakni sebagai pekerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.

2. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seorang hanya akan melakukan satu aktivitas yang lain.
3. Motivasi adalah merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang memotivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

### **C. Produktivitas Kerja**

#### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional, telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Untuk lebih jelasnya, berikut ini penulis mengemukakan pengertian produktivitas menurut beberapa orang ahli.

Definisi produktivitas dalam doktrin pada konferensi Oslo, 1984 yang dikutip ( Muchdarsyah, 2003 : 17 ) adalah sebagai berikut :

Produktivitas konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.

Menurut *Encyclopedia of Professional Management* dalam Kisdanto (2000 : 1) mengemukakan definisi mengenai produktivitas yaitu :

*“ Produktivitas adalah suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya digabungkan dan dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan”.*

Dari uraian atau pendapat para ahli di atas kiranya banyak pengertian yang dapat kita simpulkan, seperti produktivitas berkaitan erat dengan output dan input yang didapat atau perbaikan dari hasil yang dicapai dari waktu ke waktu serta hasil yang dicapai dari usaha tenaga kerja dengan kemampuan yang mereka miliki.

Tetapi pada umumnya pengertian produktivitas yang sering dikemukakan orang adalah dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Pada umumnya rasio ini berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka kategori barang dan jasa. Output yang dimaksud biasa mencakup biaya produksi dan biaya

peralatan sedangkan input bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, market share dan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas. Hal ini disebabkan karena biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan barang dan jasa, dan juga karena masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung dibandingkan dengan masukan dari faktor-faktor lain seperti modal.

Produktivitas bukanlah produksi, kedua kata itu mempunyai pengertian yang berbeda. Sebagai contoh, peningkatan produksi mengacu

pada penambahan hasil dan perbaikan cara atau teknik produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat sekalipun produktivitas menurun atau tetap.

### **1. Jenis-jenis Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan tujuan setiap perusahaan yang mana dicapai dengan usaha semaksimal mungkin agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Jenis-jenis produktivitas yang ada setiap perusahaan adalah sebagai berikut :

#### **a. Produktivitas Tanah**

Produktivitas tanah adalah peningkatan penghasilan barang dan jasa disektor tanah yang digunakan untuk maksud perindustrian khususnya perindustrian yang berkaitan dengan bercocok tanam.

#### **b. Produktivitas Bahan Baku**

Produktivitas bahan baku adalah peningkatan barang dan jasa dibidang bahan baku yang digunakan untuk perindustarian. Produktivitas bahan baku ini berkaitan erat dengan tata cara kerja sehingga menghasilkan jumlah produk yang diinginkan.



c. Produktivitas Mesin

Produktivitas mesin adalah peningkatan barang dan jasa di bidang mesin yang digunakan untuk perindustrian. Produktivitas mesin ini berkaitan dengan kapasitas mesin itu sendiri.

d. Produktivitas Manusia

Produktivitas manusia adalah peningkatan penghasilan barang dan jasa di bidang tenaga kerja yang digunakan untuk perindustrian. Produktivitas kerja manusia ini juga berkaitan erat dengan tata cara kerja yang dilakukan untuk menghasilkan jumlah produksi yang diinginkan.

## **2. Metode-Metode Pokok Pengukuran Produktivitas Kerja**

Secara umum produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis, antara lain :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara histories yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mempertengahan apakah meningkat atau berkurang setra tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit ( perorangan, tugas, seksi, proses ) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.

- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang baik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

### **3. Pendekatan Sistem Faktor-Faktor Produktivitas Kerja**

Muchdarsyah ( 2003 : 56 ), mengemukakan bahwa ada 8 faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, diantaranya :

- a. Manusia :
  - 1) Kuantitas dan Tingkat Keahlian.
  - 2) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan.
  - 3) Kemampuan, sikap, dan minat.
  - 4) Struktur pekerjaan, umur.
- b. Modal :
  - 1) Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya)
  - 2) Bahan baku.
- c. Metode atau proses :
  - 1) Tata ruang tugas.
  - 2) Penanganan bahan baku penolong dan mesin.
  - 3) Perencanaan dan pengawasan produksi.
  - 4) Pemeliharaan melalui pencegahan.
- d. Produksi :
  - 1) Kuantitas dan kualitas.
  - 2) Ruang produksi.

- 3) Struktur campuran
  - 4) Spesialisasi produksi
- e. Lingkungan Organisasi :
- 1) Organisasi dan perencanaan.
  - 2) Sistem manajemen dan kebijakan personalia.
  - 3) Kondisi kerja (Fisik) dan iklim kerja (Sosial).
  - 4) Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan.
- f. Lingkungan Negara ( Eksternal ) :
- 1) Kondisi ekonomi dan perdagangan.
  - 2) Struktur sosial dan politik
  - 3) Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain).
  - 4) Kebijakan tenaga kerja.
  - 5) Kondisi iklim dan geografis.
  - 6) Kebijakan pendidikan dan latihan.
- g. Lingkungan Internasional ( Regional ) :
- 1) Kondisi perdagangan dunia.
  - 2) Masalah-masalah perdagangan internasional.
  - 3) Kebijakan migrasi tenaga kerja
  - 4) Fasilitas latihan internasional.
  - 5) Bantuan internasional.
  - 6) Standar tenaga kerja dan teknik internasional.

#### h. Umpan balik

Umpan balik adalah informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional). Dengan kata lain umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi, berapa banyaknya uang yang harus dibayarkan dan dari sudut lain berapa banyak yang mau dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi dari penelitian ini adalah di PT. Indogravure yang terletak di Jln. Pahlawan No. 8. Rempoa Ciputat, Tangerang 15412. Tlp.021-7444888.

##### **2. Tinjauan Organisasi**

###### **a. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Indogravure merupakan PMDN yang didirikan menurut UU No.6 Tahun 1968 dalam rangka penanaman modal dalam negeri dan didirikan dengan Akte Pendirian No. 21 Tanggal 2 November 1971 dihadapan Notaris Julian N. Siregar, SH dan berkedudukan di Desa Rempoa Ciputat. Anggaran dasar dimuat dalam Berita Negara Tanggal 23 Februari 1973 No. 16 dan tambahan No. 139 termasuk dalam surat kaputusan Menteri Kehakiman tanggal 11 Januari 1973 No. Y.A.5/15/13. PT. Indogravure memproduksi produk kemasan fleksibel ( Flexible Packaging ) dan merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi Laminated Alumunium Foil, Polycellonium, Polycello, Polypanium foil berikut percetakannya.

Gagasan pendirian PT. Indogravure berasal dari Drs. Sunarto Prawirosujanto dengan maksud mengurangi impor bahan pengemas

sehingga ada penghematan devisa Negara, menyediakan bahan pengemas dalam waktu relative singkat dan murah serta menyediakan lapangan kerja baru. Kredit pertama yang diajukan ke pihak Bank tidak disetujui karena menganggap proyek tidak layak. Akhirnya perusahaan bisa mendapatkan kredit dari Bank Bumi Daya cabang Kebayoran. Namun kredit investasi baru keluar setahun kemudian, sehingga pabrik jalan tersendat-sendat dan memerlukan tambahan permodalan. Modal awal didapatkan dari Ny. Sutedjibroto, Raden Winarso, Tn Yusuf Ramli dan Ny. Boen Sioe The.

Pada awal berdirinya, PT. Indogravure dibangun diatas lahan seluas 10.883 m<sup>2</sup> di Desa Rempoa Ciputat. Untuk mengatasi masalah transportasi dan komunikasi dengan pelanggan, maka PT. Indogravure menyewa kantor di jalan paletihan Kebayoran Baru Blok M Jakarta. Pada tahun 1979, dengan adanya pelebaran jalan dan masuknya jaringan telepon kelokasi pabrik, maka kantor dipindah dan dijadikan satu dengan pabrik di Desa Rempoa Ciputat. Pada tahun 1980, karena kondisi perusahaan menurun dan mengalami kerugian, diputuskan untuk mengadakan perjanjian kerjasama dengan PT. Sarana Gravure selama 5 tahun. Pada bulan November 1984, saat berakhirnya perjanjian kerjasama dengan PT. Sarana Gravure, pengelolaan diambil kembali dan setahun kemudian bergabung dengan Kalbe Farma Group.

Mesin-mesin yang dimiliki semula adalah satu mesin printing 5 warna, satu mesin surface printing, satu extrusion laminating, dua mesin slitting dan dua mesin kantong ( bag making ). Dengan meningkatnya permintaan, maka dilakukan penambahan satu mesin printing dua warna dan satu mesin extrusion laminating serta beberapa mesin slitting pada tahun 1990. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kapasitas produksi karena mesin-mesin yang sudah tua, maka selama periode 1992 sampai 1994, didatangkan lagi satu mesin printing 7 warna, satu mesin extrusion laminating dan beberapa mesin slitting. Dengan berkembangnya produk kemasan khususnya jenis makanan, maka pada tahun 1996 dipasang mesin dry laminasi dan beberapa mesin slitting. Disamping itu, luas bangunan juga diperluas. Unit cylinder making unit yang dapat menimbulkan masalah lingkungan diputuskan untuk ditutup.

Disamping penambahan mesin-mesin produksi dan pembangunan gedung, PT. Indogravure juga merintis penerapan sistem manajemen mutu ISO 9000. Akhirnya pada bulan oktober 2000, PT. Indogravure mendapat sertifikat ISO 9002:1994. Untuk meningkatkan kinerja serta mengikuti perkembangan standard sistem Manajemen mutu, maka sejak bulan februari 2003 perusahaan merintis perubahan Sistem Manajemen Mutu ISO 9002:1994 yang dimiliki menjadi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 versi 2000.



Pada awal 2003, sebagai hasil dari perbaikan-perbaikan dan pembenahan yang dilakukan selama tahun 2002, PT. Indogravure berhasil mendapatkan penghargaan dari Kalbe Farma Group dalam ajang Enseval Award untuk “The Best Business Result”.

#### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi Perusahaan : Visi PT. Indogravure adalah menjadi produsen flexible packaging terkemuka yang kompetitif dan berwawasan lingkungan serta memberikan kesejahteraan dan nilai tambah bagi semua stake holders.

Misi Perusahaan :

1. Memproduksi flexible packaging yang bermutu secara efektif dan efisien.
2. Selalu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sesuai perkembangan iptek, khususnya dalam bidang flexible packaging.
3. Melaksanakan proses produksi dengan memperhatikan K3 dan kelestarian lingkungan.

### **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian korelasional, yaitu penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variable lain. Dalam hal ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Indogravure.

### C. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti dan untuk mengetahui kebenaran perlu diadakan uji secara empiris, dalam hal ini hipotesis yang digunakan adalah diduga ada hubungan antara motivasi (X) dan produktivitas kerja (Y).

Ho :  $r_s = 0$  Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian motivasi dengan produktivitas kerja.

Ha :  $r_s \neq 0$  Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian motivasi dengan produktivitas kerja.

### D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Indogravure pada bagian produksi. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden, menurut Sugiarto dkk. ( 2001 ) untuk penelitian pemula jumlah tersebut sudah dapat mewakili dari seluruh populasi. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling, dimana menurut Sugiono ( 2002 ) adalah pemilihan sampel berdasarkan kemudahan dari elemen populasi ( orang atau kejadian ) yang datanya mudah dipilih sebagai objek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan mudah.

## **E. Variabel dan Pengukurannya**

Dalam penelitian ini variable yang digunakan dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

Variabel-variabel dari penelitian ini adalah :

1. Variabel X dalam penelitian ini adalah motivasi yang dilakukan PT. Indogravure, Terhadap karyawannya
2. Variabel Y dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja yang dicapai karyawan PT. Indogravure.

Pengukuran variabel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likerts, skala likerts digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Caranya adalah dengan memberikan bobot tertentu pada setiap pertanyaan tersebut yaitu :

Jawaban A diberikan nilai 5

Jawaban B diberikan nilai 4

Jawaban C diberikan nilai 3

Jawaban D diberikan nilai 2

Jawaban E diberikan nilai 1

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah definisi yang menunjukkan ukuran pada suatu variabel. Dengan diterapkannya definisi operasional akan membantu penulis dalam hal pengukuran variabel, sehingga dapat diketahui baik dan buruknya tersebut. Definisi yang berkaitan dengan pembahasan penelitian skripsi ini adalah

### **1. Motivasi**

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sesekali tercapai.

Indikator – indikator motivasi :

- a. Kebutuhan fisiologis, indikatornya berupa makanan, minuman, tempat tinggal, dan kebutuhan yang lain.
  - b. Kebutuhan sosial, berupa persahabatan, keakraban, penerimaan dan keterkaitan
  - c. Jaminan keselamatan, kebutuhan akan jaminan keamanan.
  - d. Penghargaan, kebutuhan akan penghargaan, berupa penghargaan percaya diri dan prestasi.
  - e. Aktualisasi diri, mempertinggi keberhasilan kerja, berkembang, menyatakan potensi seseorang.
2. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Indikator – indikator produktivitas :

- a. Kualitas, kualitas output yang tinggi.
- b. Kerja sama, kerjasama yang memotivasi pencapaian prestasi kerja maksimal dan produktivitas kerja yang tinggi.
- c. Kuantitas, pencapaian kualitas yang maksimal.
- d. Waktu kerja, pendapaian pekerjaan tepat waktu, pemanfaatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Hubungan antara tenaga kerja, komunikasi yang baik dari dua arah antara atasan dengan bawahan.

#### **G. Metode Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data yang diperlukan, penulis akan menggunakan metode pengumpulan data antara lain :

a) Riset Lapangan (Field Research)

Dengan melaksanakan penelitian secara langsung pada PT.Indogravure, sebagai objek yang penulis pilih dengan cara sebagai berikut :

(1) Wawancara

Data dan informasi diperoleh dari wawancara penulis dengan pihak-pihak terkait guna meninjau lebih dalam pendapat-pendapat atau keterangan-keterangan yang tidak penulis temukan dalam observasi.

b) Angket (Questionnaire)

Angket (Questionnaire) Adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (Responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

## H. Metode Analisis Data

Sesuai dengan penelitian ini, maka metode analisa data yang dipilih adalah sebagai berikut :

### Metode Korelasional

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yang bersifat korelasional, yaitu penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dan dalam hal ini penulis menggunakan metode statistik yaitu metode analisa korelasional *Rank SPEARMAN* , koefisien determinasi dan uji t. proses pengolahan data pada penelitian dengan menggunakan program statistik SPSS 12 for windows.

Adapun rumus korelasi adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r_s$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$d_i$  = selisih rank  $x$  dan  $y$   $R(x_1) - R(y_1)$

$x$  = motivasi

$y$  = Produktivitas kerja

Hasil dari olah data ini adalah dalam bentuk deskriptif dan nilai korelasi  $r$  dan nilai signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $r = 0$  atau mendekati 0, maka terdapat hubungan yang lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Jika  $r = +1$  atau mendekati +1, maka hubungan antara hubungan variabel X dan variabel Y sangat kuat, searah dan positif, artinya jika ada kenaikan nilai dari variabel X akan menyebabkan kenaikan pada variabel Y.

Jika  $r = -1$  atau mendekati -1, maka hubungan antara dua variabel kuat tetapi tidak searah atau negatif, artinya jika ada kenaikan nilai dari variabel X akan menyebabkan penurunan nilai variabel Y dan sebaliknya.

Selanjutnya dicari nilai  $r$  kuadrat atau nilai determinasi yang merupakan nilai seberapa besar variabel X tersebut mempengaruhi nilai variabel Y, dan seberapa besar nilai yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$r$  = Koefisien korelasi

·  $t$  hitung :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

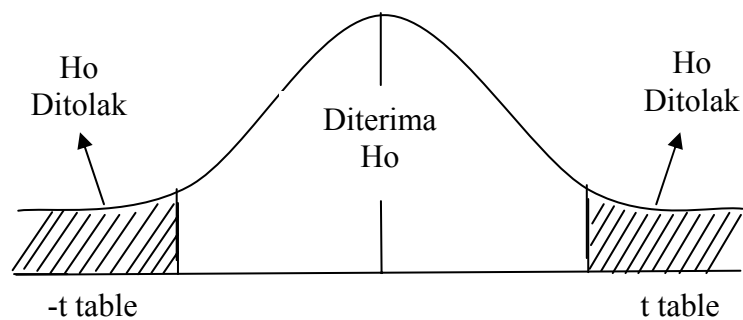
$t$  = Nilai terhitung

$r$  = Korelasi antara variabel X dan Y

$n$  = Banyaknya responden

Menurut Sugiyono (2005;162) uji dua pihak itu digunakan apabila hipotesis nol ( $H_0$ ) berbunyi “sama dengan dan hipotesa alternatif ( $H_a$ ) berbunyi “ tidak sama dengan..

- $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian motivasi kerja dengan produktifitas kerja.
- $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian motivasi kerja dengan produktivitas kerja.



Tolak  $H_0$  :  $t \text{ hitung} < -t \text{ table}$

$t \text{ hitung} > t \text{ table}$

Terima  $H_0$  :  $-t \text{ table} < t \text{ hitung} < t \text{ table}$



## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan di bahas secara keseluruhan mengenai hubungan pemberian motivasi dengan produktivitas kerja pada PT. Indogravure. Berdasarkan data yang telah diperoleh, melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan perusahaan tersebut. Penelitian ini telah mengumpulkan data sebanyak 50 responden, responden di minta bantuannya untuk melengkapi kuesioner yang telah disediakan mengenai hubungan pemberian motivasi dengan produktivitas kerja.

Setelah daftar pertanyaan terisi, data mentah tersebut kemudian diolah dengan melakukan pengcodingan terlebih dahulu yang merupakan pemberian angka atau kode pada tiap pertanyaan. Lalu dilanjutkan dengan proses tabulasi dengan memasukan data kedalam tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dilakukan analisis pembahasan data tersebut.

#### **A. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk profil responden dan frekuensi motivasi dan produktivitas kerja, yang disajikan dalam bentuk tabel.

##### **1. Karakteristik Responden**

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 responden yang dilakukan di perusahaan. Adapun kriteria responden yang

di bahas dalam penelitian ini yaitu : jenis kelamin responden, usia responden, dan pendidikan terakhir responden.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

	Frekuensi	Persen
Laki-laki	47	94.0
Perempuan	3	6.0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dapat dilihat diatas ada 47 responden laki-laki ( 94% ) dan responden perempuan sebanyak 3 responden ( 6% ). Dengan demikian karyawan yang paling banyak bekerja pada PT. Indogravure, adalah laki-laki sebesar 47 responden ( 94% )

**Tabel 4.2**  
**Usia**

	Frekuensi	Persen
Kurang dari 25 tahun	8	16.0
26-30 tahun	18	36.0
31-35 tahun	9	18.0
36-40 tahun	11	22.0
Lebih dari 41 tahun	4	8.0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Berdasarkan table 4.2 jumlah responden yang masuk kelompok usia kurang dari 25 tahun sebanyak 8 orang ( 16 % ), yang berusia antara 26-30 tahun berjumlah 18 responden ( 36% ), responden yang berusia antara 31-35 tahun berjumlah 9 orang ( 18% ), responden yang berusia antara 36-40 tahun berjumlah 11 orang ( 22%). Dan ada 4 orang responden ( 8% ) yang berusia lebih dari 41 tahun.

**Tabel 4.3**

**Pendidikan Terakhir**

	Frekuensi	Persen
SD	0	0.0
SLTP/ sederajat	0	0.0
SLTA/ sederajat	40	80.0
Diploma/ Sarjana	10	20.0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Tabel pendidikan terakhir responden menunjukkan jenjang pendidikan yang telah ditempuh responden, 40 orang ( 80% ) menyelesaikan SLTA/ sederajat, dan ada ( 20% ) 10 responden yang telah menyelesaikan Diploma/ Sarjana.

## 2. Motivasi Kerja

Ada 10 pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai motivasi kerja, berikut ini analisisnya dari pertanyaan-pertanyaan mengenai motivasi kerja.

**Tabel 4.4**

**Aman dan tenang dengan adanya asuransi**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	25	50.0
Setuju	23	46.0
Ragu-ragu	2	4.0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa 25 responden yang sangat setuju ( 50% ), 23 responden yang menyatakan setuju, dapat di katakana ada 96% karyawan yang merasa aman dan tenang dengan adanya asuransi yang di berikan perusahaan. Dan 2 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 4% ).

**Tabel 4.5****Merasa bangga dan dipercaya, bila diberikan tanggung jawab**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	13	26.0
Setuju	28	56.0
Ragu-ragu	6	12.0
Tidak Setuju	3	6.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa 13 responden yang sangat setuju ( 26% ), 28 responden yang menyatakan setuju, jadi karyawan banyak yang merasa bangga dan dipercaya bila diberikan tanggung jawab, 6 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 12% ), dan 3 responden yang menyatakan tidak setuju ( 6% ).

**Tabel 4.6****Merasa senang bila hasil kerja anda dipuji oleh atasan**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	7	14.0
Setuju	29	58.0
Ragu-ragu	11	22.0
Tidak Setuju	3	6.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.6 dapat dikatakan ada 36 karyawan yang merasa senang apabila hasil kerjanya dipuji oleh atasan. Dengan perincian bahwa 7 responden yang sangat setuju ( 6% ), 29 responden yang menyatakan setuju ( 58% ), 11 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 22% ), dan 3 responden yang menyatakan tidak setuju ( 6% ).

**Tabel 4.7**

**Kesempatan memperoleh peningkatan karir dan jabatan akan  
memacu anda bekerja lebih baik**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	20	40.0
Setuju	17	34.0
Ragu-ragu	12	24.0
Tidak Setuju	1	2.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa 20 responden yang sangat setuju ( 40% ), 17 responden yang menyatakan setuju, jadi ada 37 karyawan yang terpacu untuk bekerja lebih baik apabila berkesempatan memperoleh peningkatan karir dan jabatan. 12 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 24% ), dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju ( 2% ) apabila berkesempatan memperoleh peningkatan karir.

**Tabel 4.8****Merasa puas dengan kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	0	0
Setuju	28	56.0
Ragu-ragu	14	28.0
Tidak Setuju	8	16.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa 28 responden yang menyatakan setuju ( 56% ), 14 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 28% ), dan 8 responden yang menyatakan tidak setuju ( 16% ). Jadi sebagian besar karyawan merasa puas dengan kebijakan yang diberikan perusahaan.



**Tabel 4.9**

**Merasa senang jika atasan anda sering mengajak bicara mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	14	8.0
Setuju	32	64.0
Ragu-ragu	4	8.0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa ada 72% karyawan yang Merasa senang jika atasan anda sering mengajak bicara mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan perincian sebagai berikut, 14 responden yang sangat setuju ( 28% ), 32 responden yang menyatakan setuju ( 64% ), dan 4 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 6% ).

**Tabel 4.10**

**Pekerjaan yang anda hadapi sekarang ini sesuatu yang sangat menyenangkan**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	4	8.0
Setuju	38	76.0
Ragu-ragu	8	16.0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 4 responden yang sangat setuju ( 8% ) jika pekerjaan yang mereka hadapi sekarang ini sesuatu yang sangat menyenangkan, 38 responden yang menyatakan setuju, dan 8 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 16% ), dan tidak ada karyawan yang tidak setuju.

**Tabel 4.11**

**Melaksanakan pekerjaan dengan baik selalu mendapatkan penghargaan khususnya dari atasan langsung**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	8	16.0
Setuju	29	58.0
Ragu-ragu	8	16.0
Tidak Setuju	5	10.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa 8 responden yang menyatakan sangat setuju ( 16% ), 29 responden yang menyatakan setuju ( 58% ) apabila melaksanakan pekerjaan dengan baik selalu mendapatkan penghargaan khususnya dari atasan, 8 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 16% ), dan 5 responden yang menyatakan tidak setuju ( 10% ).

**Tabel 4.12**

**Gaji ditempat anda bekerja masih lebih baik dibandingkan dengan tempat lain dengan pekerjaan yang sama**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	1	2.0
Setuju	16	32.0
Ragu-ragu	17	34.0
Tidak Setuju	14	28.0
Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari table 4.12 diketahui bahwa 1 responden yang menyatakan sangat setuju ( 2% ), 16 responden yang menyatakan setuju ( 32% ), 17 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 34% ), 14 responden yang menyatakan tidak setuju ( 28% ), dan 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju ( 4% ). Dari data tersebut dapat dikatakan karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan lebih baik dibandingkan dengan tempat lain dengan pekerjaan yang sama.

**Tabel 4.13****Pengawasan dari atasan merupakan hal yang menyenangkan**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	0	0
Setuju	25	50.0
Ragu-ragu	12	24.0
Tidak Setuju	13	26.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa 25 responden yang menyatakan setuju ( 50% ) bahwa pengawasan Pengawasan dari atasan merupakan hal yang menyenangkan, 12 respoden yang menyatakan ragu-ragu ( 24% ), dan 13 responden yang menyatakan tidak setuju ( 26% ). Jadi hanya sebagian karyawan yang menganggap pengwasan dari atasan merupakan hal yang menyenangkan.

### 3. Produktivitas Kerja

**Tabel 4.14**

**Hasil pekerjaan yang anda sampaikan kepada pimpinan merupakan data hasil laporan kerjasama**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	12	24.0
Setuju	34	68.0
Ragu-ragu	3	6.0
Tidak Setuju	1	2.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa 12 responden yang menyatakan sangat setuju ( 24% ), 34 responden yang menyatakan setuju ( 68% ), 3 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 6% ), dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju ( 2% ). Dari perincian di atas dapat dikatakan sebagian besar karyawan setuju bahwa hasil pekerjaan yang anda sampaikan kepada pimpinan merupakan data hasil laporan kerjasama.

**Tabel 4.15****Pimpinan mengharapkan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	15	30.0
Setuju	32	64.0
Ragu-ragu	3	6.0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.15 diketahui bahwa 15 responden yang menyatakan sangat setuju ( 30% ), 32 responden yang menyatakan setuju ( 64% ), dan 3 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 6% ), tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.16**

**Tingkat keberhasilan pencapaian sasaran dan target pekerjaan yang anda lakukan mencapai harapan pimpinan**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	10	20.0
Setuju	35	70.0
Ragu-ragu	4	8.0
Tidak Setuju	1	2.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.16 diketahui bahwa 10 responden yang menyatakan sangat setuju ( 20% ), 35 responden yang menyatakan setuju ( 70% ), 4 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 8% ), dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju ( 2% ).



**Tabel 4.17****Hasil yang anda kerjakan cukup memuaskan**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	17	34.0
Setuju	32	64.0
Ragu-ragu	1	2.0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.17 diketahui bahwa 17 responden yang menyatakan sangat setuju ( 34% ), 32 responden yang menyatakan setuju ( 64% ), dan 1 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 2% ).

**Tabel 4.18****Hubungan anda dengan pinn cukup baik**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	10	20.0
Setuju	32	64.0
Ragu-ragu	6	12.0
Tidak Setuju	2	4.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.18 diketahui bahwa 10 responden yang menyatakan sangat setuju ( 20% ), 32 responden yang menyatakan setuju ( 64% ), 6 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 12% ), dan 2 responden yang menyatakan tidak setuju ( 4% ).

**Tabel 4.19**

**Sebelum memulai pekerjaan ada pengarahan dari pimpinan**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	8	16.0
Setuju	25	50.0
Ragu-ragu	13	26.0
Tidak Setuju	4	8.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.19 diketahui bahwa 8 responden yang menyatakan sangat setuju ( 16% ), 25 responden yang menyatakan setuju ( 50% ), 13 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 26% ), dan 4 responden yang menyatakan tidak setuju ( 8% ).

**Tabel 4.20****Semua tugas dapat diselesaikan sendiri**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	4	8.0
Setuju	21	42.0
Ragu-ragu	5	10.0
Tidak Setuju	20	40.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa 4 responden yang menyatakan sangat setuju ( 8% ), 21 responden yang menyatakan setuju ( 42% ), 5 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 10% ), dan 20 responden yang menyatakan tidak setuju ( 40% ). Tidak ada responden yang sangat tidak setuju apabila semua pekerjaan diselesaikan sendiri.

**Tabel 4.21**

**Peran serta dan dukungan orang lain sangat membantu anda dalam menjalankan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	23	46.0
Setuju	26	52.0
Ragu-ragu	1	2.0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.21 diketahui bahwa 23 responden yang menyatakan sangat setuju ( 46% ), 26 responden yang menyatakan setuju ( 52% ), dan 1 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 2% ). Serta tidak ada responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju jika peran serta dan dukungan orang lain sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan.

**Tabel 4.22**

**Pimpinan mengharapkan keakurasian data laporan pekerjaan yang anda lakukan secara bertahap dan lengkap**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	10	20.0
Setuju	37	74.0
Ragu-ragu	2	4.0
Tidak Setuju	1	2.0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.22 diketahui bahwa 10 responden yang menyatakan sangat setuju ( 20% ), 37 responden yang menyatakan setuju ( 74% ), dan 2 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 4% ), dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju ( 2% ).

**Tabel 4.23**  
**Bagi anda bekerja asal jadi yang penting sudah dapat**  
**menyelesaikannya**

	Frekuensi	Persen
Sangat Setuju	0	0
Setuju	2	4.0
Ragu-ragu	10	20.0
Tidak Setuju	37	74.0
Sangat Tidak Setuju	1	2.0
Total	50	100.0

*Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah*

Dari tabel 4.23 diketahui bahwa 2 responden yang menyatakan setuju ( 4% ), 10 responden yang menyatakan ragu-ragu ( 20% ), 37 responden yang menyatakan tidak setuju ( 74% ), dan 1 responden sangat tidak setuju ( 2% ).

## B. Analisa Korelasi

Berdasarkan dugaan yang menyatakan adanya hubungan antara pemberian motivasi dengan produktivitas kerja maka dilakukan analisis korelasi. Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pemberian motivasi dengan produktivitas kerja, dengan Hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan Produktivitas kerja.

Ha : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan Produktivitas kerja.

**Tabel 4.24**

### Uji Korelasi antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas kerja

			Motivasi	Produktivitas Kerja
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.646**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	50	50
	Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.646**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	50	50

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

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai korelasi antara variabel X ( motivasi ) dengan variabel Y ( produktivitas kerja ) mempunyai nilai r atau korelasi sebesar 0.646. berarti kedua variabel memiliki tingkat korelasi yang kuat, dengan tingkat signifikan 0.000 yang berarti  $< 0.05$ . Dengan demikian hasilnya adalah Ho ditolak atau Ha diterima, jadi terdapat hubungan antara variabel X ( motivasi ) dengan variabel Y ( produktivitas kerja ).

Tabel 4.25

## Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (2005:183) Cetakan, Bandung

### C. Pengujian Hipotesis

Pada sub bab ini penulis akan melakukan pengujian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis uji t dua pihak, dimana kriteria pengujiannya dan hipotesanya adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengujian Hipotesis

Perhitungan nilai t hitung:

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_0 = \frac{0,646\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,646^2}}$$

$$t_0 = \frac{0,646\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,4173}}$$

$$t_0 = \frac{4,4756}{0,7633}$$

$$t_0 = 5,8635$$



Penulis menetapkan tingkat signifikan sebesar 0,05, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan tingkat keyakinan 95%.

Perhitungan nilai t tabel:

$$n = 50$$

$$df = n-2$$

$$= 50 - 2 = 48$$

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5 % atau 0.05

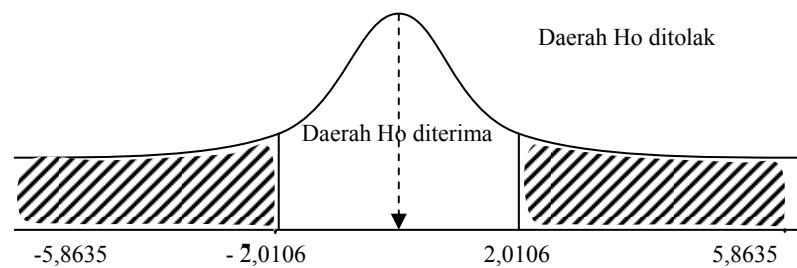
Maka t tabel = df ;  $\alpha$

$$= 48 ; 0,05$$

$$= 2,0106$$

**Gambar 4.1**

**Uji t dua pihak**



Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan nilai t hitung > t tabel ( $5.8635 > 2.0106$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pada PT. Indogravure.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai hubungan pemberian motivasi dengan produktivitas kerja pada PT. Indogravure, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Antara motivasi dengan produktivitas karyawan terdapat hubungan yang kuat dengan tingkat korelasi sebesar 0.646.
2. Signifikansi menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5.8635 > 2.0106$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pada PT. Indogravure.

#### **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Karena dari hasil korelasi yang diperoleh  $r = 0.646$  yang berarti positif kuat dan signifikan ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $5.8635 > 2.0106$ ), maka untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Indogravure, perusahaan harus terus berusaha meningkatkan motivasi dari para karyawan antara lain dengan pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau bisa berupa dengan kenaikan pangkat. Diharapkan dengan

adanya reward tersebut kinerja karyawan PT. Indogravure bisa lebih tinggi yang berimbas pada kenaikan produktivitas kerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Malayu S. P Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ridwan, M. BA. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Cetakan ketiga, Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Cetakan keempat. Penerbit Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Samsudin, Sadili, Wijaya. E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesatu, Bandung, Pustaka Setia.
- Soekidjo Notoadmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang. P Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Cetakan kedua, Bandung
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2003. *Pengantar Statistika*. Cetakan ketiga. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Rully Nasuha  
Jenis kelamin : Laki-laki  
Tempat/ Tgl lahir : Tangerang, 16 Maret 1984  
Alamat : Jl. WR Supratman Rt. 003/02 No.12  
Ciputat - Tangerang  
No Telephone : 08561163545, 021 98969584  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia

### **PENDIDIKAN FORMAL**

SDN Pondok Ranji 02	1991 - 1997
SLTPN 4 Ciputat	1997 - 2000
SMU Dua Mei Ciputat	2000 - 2003
Universitas Mercu Buana Jakarta	2003 – sekarang

Kepada:

Yth Bapak/Ibu

Di tempat

Saya adalah mahasiswa Manajemen S1 yang sedang melakukan tugas akhir penelitian skripsi dengan judul “HUBUNGAN PEMBERIAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOGRAVURE”. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Saya mohon bantuan Bapak/Ibu dapat meluangkan waktunya yang sangat berharga untuk melengkapi kuesioner yang telah saya sediakan. Tidak ada jawaban salah atau benar dalam kuesioner ini, setiap jawaban yang anda berikan merupakan informasi yang sangat berharga bagi saya. Atas bantuan dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rully Nasuha

(03103-126)

**Petunjuk : Berilah tanda ( X ) pada setiap jawaban yang anda pilih**

**Bagian I : Karakteristik Responden**

1. Jenis kelamin anda ?
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Berapa usia anda saat ini ?
  - a. Kurang dari 25 tahun
  - b. 26 – 30 tahun
  - c. 31 - 35 tahun
  - d. 36 - 40 tahun
  - e. Lebih dari 41 tahun
3. Pendidikan terakhir anda ?
  - a. SD
  - b. SLTP/ sederajat
  - c. SLTA/ sederajat
  - d. Diploma/ Sarjana

**Bagian II : Motivasi Kerja**

1. Anda merasa aman dan tenang dengan adanya asuransi tenaga kerja yang menjamin pekerjaan anda yang diberikan oleh perusahaan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Anda merasa bangga dan dipercaya, bila diberikan tanggung jawab :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

3. Anda merasa senang bila hasil kerja anda dipuji oleh atasan anda :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir dan jabatan akan memacu anda bekerja lebih baik :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Anda merasa puas dengan kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Anda merasa senang jika atasan anda sering mengajak bicara mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan anda :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
7. Anda menganggap pekerjaan yang anda hadapi sekarang ini sesuatu yang sangat menyenangkan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju



8. Apabila melaksanakan kerja dengan baik selalu mendapatkan penghargaan khususnya dari atasan langsung :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Menurut anda, gaji ditempat anda bekerja masih lebih baik dibandingkan dengan tempat lain dengan pekerjaan yang sama :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
10. Pengawasan dari atasan bagi anda merupakan hal yang menyenangkan :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

### Bagian III: Produktivitas Kerja

1. Hasil pekerjaan yang anda sampaikan kepada pimpinan merupakan data hasil laporan kerja sama :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

2. Pimpinan mengharapkan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas pekerjaan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Tingkat keberhasilan pencapaian sasaran dan target pekerjaan yang anda lakukan mencapai harapan pimpinan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Hasil yang anda kerjakan cukup memuaskan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Hubungan anda dengan pimpinan perusahaan cukup baik :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Sebelum memulai pekerjaan ada pengarahan dari pimpinan :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

7. Semua tugas dapat diselesaikan sendiri :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
8. Peran serta dan dukungan orang lain sangat membantu anda dalam menjalankan, serta menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Pimpinan mengharapkan keakurasian data laporan pekerjaan yang anda lakukan secara bertahap dan lengkap :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
10. Bagi anda bekerja asal jadi yang penting sudah dapat menyelesaikannya :
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**Statistics**

Jenis Kelamin

N	Valid	50
	Missing	0

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	47	94.0	94.0	94.0
	Perempuan	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Usia

N	Valid	50
	Missing	0

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dari 25	8	16.0	16.0	16.0
	26-30	18	36.0	36.0	52.0
	31-35	9	18.0	18.0	70.0
	36-40	11	22.0	22.0	92.0
	lebih dari 41	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Pendidikan terakhir

N	Valid	50
	Missing	0

**Pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/ sederajat	40	80.0	80.0	80.0
	Diploma/ Sarjana	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Aman dan tenang dengan asuransi

N	Valid	50
	Missing	0

**Aman dan tenang dengan asuransi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
	setuju	23	46.0	46.0	50.0
	sangat setuju	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Bangga dan dipercaya

N	Valid	50
	Missing	0

**Bangga dan dipercaya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	ragu-ragu	6	12.0	12.0	18.0
	setuju	28	56.0	56.0	74.0
	sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Senang bila dipuji oleh atasan

N	Valid	50
	Missing	0

**Senang bila dipuji oleh atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
ragu-ragu	11	22.0	22.0	28.0
setuju	29	58.0	58.0	86.0
sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Kesempatan memperoleh kesempatan karir

N	Valid	50
	Missing	0

**Kesempatan memperoleh kesempatan karir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
ragu-ragu	12	24.0	24.0	26.0
setuju	17	34.0	34.0	60.0
sangat setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Puas dengan kebijaksanaan

N	Valid	50
	Missing	0

**Puas dengan kebijaksanaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	8	16.0	16.0	16.0
ragu-ragu	14	28.0	28.0	44.0
setuju	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Senang berbicara dengan atasan

N	Valid	50
	Missing	0

**Senang berbicara dengan atasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	4	8.0	8.0	8.0
	setuju	32	64.0	64.0	72.0
	sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Pekerjaan sesuatu yang menyenangkan

N	Valid	50
	Missing	0

**Pekerjaan sesuatu yang menyenangkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	8	16.0	16.0	16.0
	setuju	38	76.0	76.0	92.0
	sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Bekerja dengan baik mendapatkan penghargaan

N	Valid	50
	Missing	0

**Bekerja dengan baik mendapatkan penghargaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	ragu-ragu	8	16.0	16.0	26.0
	setuju	29	58.0	58.0	84.0
	sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Gaji lebih baik dibandingkan dengan tempat lain

N	Valid	50
	Missing	0

**Gaji lebih baik dibandingkan dengan tempat lain**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	tidak setuju	14	28.0	28.0	32.0
	ragu-ragu	17	34.0	34.0	66.0
	setuju	16	32.0	32.0	98.0
	sangat setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Pengawasan adalah hal yang menyenangkan

N	Valid	50
	Missing	0

**Pengawasan adalah hal yang menyenangkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	13	26.0	26.0	26.0
	ragu-ragu	12	24.0	24.0	50.0
	setuju	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Data yang disampaikan merupakan hasil laporan kerjasama

N	Valid	50
	Missing	0

**Data yang disampaikan merupakan hasil laporan kerjasama**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	ragu-ragu	3	6.0	6.0	8.0
	setuju	34	68.0	68.0	76.0
	sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas

N	Valid	50
	Missing	0



**Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	3	6.0	6.0	6.0
setuju	32	64.0	64.0	70.0
sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Keberhasilan pencapaian sasaran dan target

N	Valid	50
	Missing	0

**Keberhasilan pencapaian sasaran dan target**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
ragu-ragu	4	8.0	8.0	10.0
setuju	35	70.0	70.0	80.0
sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Hasil yang cukup memuaskan

N	Valid	50
	Missing	0

**Hasil yang cukup memuaskan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	1	2.0	2.0	2.0
setuju	32	64.0	64.0	66.0
sangat setuju	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Hubungan dengan pimpinan cukup baik

N	Valid	50
	Missing	0

**Hubungan dengan pimpinan cukup baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
ragu-ragu	6	12.0	12.0	16.0
setuju	32	64.0	64.0	80.0
sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Sebelum memulai pekerjaan ada pengarahan

N	Valid	50
	Missing	0

**Sebelum memulai pekerjaan ada pengarahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
ragu-ragu	13	26.0	26.0	34.0
setuju	25	50.0	50.0	84.0
sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Semua tugas dapat diselesaikan sendiri

N	Valid	50
	Missing	0

**Semua tugas dapat diselesaikan sendiri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	20	40.0	40.0	40.0
ragu-ragu	5	10.0	10.0	50.0
setuju	21	42.0	42.0	92.0
sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Peran dan dukungan orang lain sangat membantu

N	Valid	50
	Missing	0

**Peran dan dukungan orang lain sangat membantu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	1	2.0	2.0	2.0
	setuju	26	52.0	52.0	54.0
	sangat setuju	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Keakurasian data laporan dilakukan bertahap

N	Valid	50
	Missing	0

**Keakurasian data laporan dilakukan bertahap**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	ragu-ragu	2	4.0	4.0	6.0
	setuju	37	74.0	74.0	80.0
	sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Statistics**

Bekerja asal jadi yang penting selesai

N	Valid	50
	Missing	0

**Bekerja asal jadi yang penting selesai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	37	74.0	74.0	76.0
	ragu-ragu	10	20.0	20.0	96.0
	setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Correlations**

			Motivasi	Produktivitas Kerja
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.646**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	50	50
	Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.646**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	50	50

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