



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. ANGELS PRODUCT**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Iwan Setiawan

021117346

iwanmenes1@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

APRIL 2022



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ANGELS PRODUCT

Skripsi

Diajukan Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. ANGELS PRODUCT**

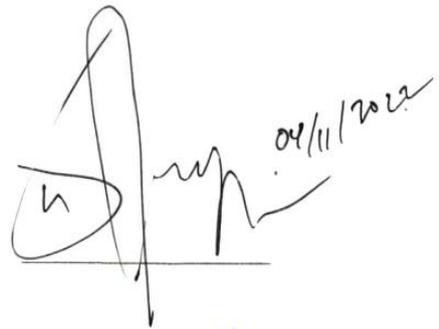
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus
Pada Hari:, Tanggal :

Iwan Setiawan
021117346

Disetujui,

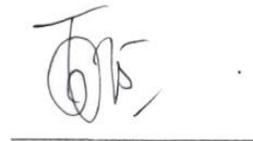
Ketua Penguji Sidang,
(Towaf Totok Irawan, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing,
(Yetty Husnul Hayati, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing,
(Dewi Taurusyanti, S.E., MM)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iwan setiawan

Npm : 021117346

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi kerja Dengan Produktivitas Karyawan pada PT. Angels Products

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi.

Dengan ini saya limpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Desember 2021



Iwan setiawan
021117346

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

IWAN SETIAWAN. 021117346. Hubungan Motivasi kerja dengan Produktivitas Karyawan PT. Angels Products. Dibawah bimbingan : Yetty Husnul Hayati dan Dewi Taurusyanti. 2022.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa berbagai tujuan, harapan, keinginan dan kebutuhannya akan tercapai. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Tujuan penelitian ini adalah Mengetahui Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada karyawan Pt. Angels Product. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan penelitian korelasi penelitian ini dilaksanakan di Pt. Angels Product dengan total responden 97 responden penelitian ini menggunakan kuisioner dan aplikasi komputer sebagai instrumen penelitian, pengolahan data dengan Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai sebesar 0,849 yang keeratan hubungannya berada pada interval (0,80 – 1,00) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan PT Angels Products. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 72,08% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 72,08% sedangkan sisanya 27,92% dipengaruhi oleh faktor lain dilual model penelitian. Pada uji hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa kompetensi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dari nilai thitung variabel kompetensi sebesar 29,528 yang lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 0,855 atau thitung $29,528 > 0,855$ pada karyawan Pt Anggel Product. Kesimpulan : Meningkatkan Motivasi kerja pada PT. Angels Product yaitu untuk membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang pemberian motivasi kepada karyawan seperti pengakuan tanggung jawab, pengembangan dan intensif dengan tujuan agar karyawan tetap termotivasi.

Kata kunci : *Motivasi dan produktivitas.*

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Tanpa pertolongannya mungkin penulis belum sanggup menyelesaikan dengan baik. Shalawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta yakni Nabi Muhammad SAW.

Penelitian ilmiah ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Pakuan yang berjudul "*HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT ANGELS PRODUCTS*."

Penyelesaian penulisan penelitian ilmiah ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya Bapak Sudirman dan Ibu Winarsih yang senantiasa mendoakan, mendukung dan memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Nasudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM. CA selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Yetty Husnul Hayati, SE., MM. Selaku ketua komisi pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi pada penyusunan proposal penelitian ini.
6. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM. selaku anggota komisi pembimbing pada penelitian ini.
7. Seluruh dosen-dosen dan staf tata usaha prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam pembuatan proposal penelitian.
8. Artha Graha Peduli dan pihak PT. Anggels Product yang telah membantu dan memberi dukungan untuk melakukan penelitian ini hingga selesai.
9. Teman-teman Asrama rumah Semeru, Ratih permatasari dan mahasiswa program studi Manajemen Angkatan 2017 terutama kelas J angkatan 2017 yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan penelitian ilmiah ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk hal yang lebih baik. Penulis berharap Allah SWT berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan proposal

penelitian ini. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembacanya.

Bogor, April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISINDANGKAN	iii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
HAK CIPTA	v
ASBTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumberdaya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Sumberdaya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumberdaya Manusia	10
2.1.4 Peranan Sumberdaya Manusia	10
2.2 Motivasi Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.2.2 Indikator Motitivasi Kerja	12
2.2.3 Teori Motivasi Kerja	12
2.2.4 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	13
2.2.5 Tujuan Motivasi Kerja	15
2.2.6 Pentingnya Motivasi Kerja.....	15
2.3 Produktivias Karyawan	15
2.3.1 Pengertian Produktivitas	15
2.3.2 Indikator Produktivitas	16
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivias	17
2.3.4 Jenis-Jenis Produktivitas	18

2.4	Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran.....	18
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	18
2.4.2	Kontelasi Penelitian.....	21
2.5	Kerangka Pemikiran.....	22
2.6	Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	24
3.2	Objek Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	24
3.2.1	Objek Penelitian	24
3.2.2	Unit Analisis.....	24
3.2.3	Lokasi Penelitian	24
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	24
3.3.1	Jenis Penelitian	24
3.3.2	Sumber Data	24
3.4	Operasional Variabel.....	25
3.5	Metode Penarikan Sample.....	26
3.6	Metode Pengumpulan Data	26
3.6.1	Data Primer.....	26
3.6.2	Data Sekunder	27
3.7	Uji kualitas data.....	27
3.7.1	Uji validitas	27
3.7.2	Uji Reabilitas	28
3.8	Metode Pengelolaan Analisis Data	28
3.8.1	Teknik Pengolahan Data.....	28
3.8.2	Analisis Kualitatif.....	29
3.8.3	Analisis Kuantitatif.....	29
3.8.4	Uji hipotesis.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Profil PT Angels Products.....	32
4.1.1.	Sejarah PT Angels Products	32
4.1.2.	Visi dan Misi PT Angels Products	33
4.1.3.	Struktur Organisasi PT Angels Products.....	32
4.1.4.	Uraian Tugas	33
4.1.5.	Tanggung Jawab Lingkungan.....	35
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
4.2.1	Karakteristik Responden	36
4.2.2	Penilaian Responden	38
4.3	Analisis Data	39
4.3.1	Uji Validitas dan Reabilitas	39
4.4	Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	42
4.4.1	Motivasi di PT. Angels Products.....	42
4.4.2	Produktivitas Kerja di PT. Angels Products.....	53
4.5	Analisis Dari Variabel yang Diteliti Di lokasi Penelitian	62
4.5.1	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	62

4.5.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	63
4.5.3	Uji Hipotesis Statistik Koefisien Kolerasi	63
4.6	Pembahasan.....	64
4.6.1	Motivasi Kerja pada PT Angels Products	64
4.6.2	Produktivitas Kerja pada PT Angels Products	64
4.6.3	Hubungan Antara Motivasi dan Produktivitas Kerja	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	66
5.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Research Gap	2
Tabel 1.2	Hasil Produksi PT.Angels Product Tahun 2019.....	3
Tabel 1.3	Hasil Produksi Pt Angels Product Tahun 2020.....	4
Tabel 1.4	Hasil Produksi Pt Angels Product Tahun 2021	5
Tabel 1.5	Motivasi Yang Mempengaruhi Karyawan Pt. Angelsproduct	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Definisi Variabel	25
Tabel 3.2	Skala Likert	27
Tabel 3.3	Bobot penilaian untuk motivasi.....	28
Tabel 3.4	Bobot penilaian untuk produktivitas	29
Tabel 3.5	Pedoman untuk memberikan interprestasi terhadap koefisien korelasi	30
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Umur	37
Tabel 4.4	Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi (X)	38
Tabel 4.5	Persepsi Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)	39
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Awal Variabel Motivasi (X).....	40
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Awal Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	40
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Akhir Variabel Motivasi (X)	41
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Akhir Variabel Produktivitas Kerja (Y)	41
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X).....	42
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	42
Tabel 4.12	Tanggapan Responden “Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman”	42
Tabel 4.13	Tanggapan Responden “Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat.”	43
Tabel 4.14	Tanggapan Responden “Perusahaan memberikan pemenuhan pendidikan sebagai jaminan sosial yang berguna untuk hidup keluarga”	44
Tabel 4.15	Tanggapan Responden “Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja”	44
Tabel 4.16	Tanggapan Responden “Perusahaan menjamin karyawan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak”	45
Tabel 4.17	Tanggapan Responden “Dengan bekerja di perusahaan, masa depan hidup saya dan keluarga terjamin”	46
Tabel 4.18	Tanggapan Responden “Hubungan kerja antar sesama rekan kerja terjalin harmonis”	46
Tabel 4.19	Tanggapan Responden “Saya senang bekerja di perusahaan ini”	47
Tabel 4.20	Tanggapan Responden “Atasan saya memperlakukan saya dengan baik dan memberikan dukungan dalam bekerja”	48

Tabel 4.21	Tanggapan Responden “Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	48
Tabel 4.22	Tanggapan Responden “Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sesuai kedudukan prestasi yang dicapai”	49
Tabel 4.23	Tanggapan Responden “Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik”	50
Tabel 4.24	Tanggapan Responden “Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki”	50
Tabel 4.25	Tanggapan Responden “Perusahaan selalu memberikan promosi atau kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi”	51
Tabel 4.26	Tanggapan Responden “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pendidikan”	52
Tabel 4.27	Rekapitulasi Nilai Motivasi.....	52
Tabel 4.28	Tanggapan Responden “Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”	53
Tabel 4.29	Tanggapan Responden “Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya”	54
Tabel 4.30	Tanggapan Responden “Saya mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan”	55
Tabel 4.31	Tanggapan Responden “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik”	55
Tabel 4.32	Tanggapan Responden “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan”	56
Tabel 4.33	Tanggapan Responden “Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya”	57
Tabel 4.34	Tanggapan Responden “Saya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan keahlian”	57
Tabel 4.35	Tanggapan Responden “Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya”	58
Tabel 4.36	Tanggapan Responden “Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan”	59
Tabel 4.37	Tanggapan Responden “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani memenuhi target yang telah ditetapkan”	59
Tabel 4.38	Tanggapan Responden “Waktu yang saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan”	60
Tabel 4.39	Tanggapan Responden “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”	61
Tabel 4.40	Rekapitulasi Nilai Produktivitas	61
Tabel 4.41	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	62
Tabel 4.42	Nilai Interval Koefisien	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Produksi PT. Agels Product Tahun 2019	3
Gambar 1.2	Grafik Persentase Yield PT. Angels Product Tahun 2019	4
Gambar 1.3	Grafik Produksi PT. Angels Product Tahun 2020	4
Gambar 1.4	Grafik Persentasi Yield PT. Angels Product Tahun 2020	5
Gambar 1.5	Grafik Produksi PT. Angels Product Tahun 2021	5
Gambar 1.6	Grafik Persentasi Yield PT. Angels Product Tahun 2021	6
Gambar 2.1	Kontelasi Pemikiran	23
Gambar 4.1	Logo PT Angels Products	33
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT Angels Products	33
Gambar 4.3	Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Gambar 4.4	Grafik Berdasarkan Lama Bekerja	37
Gambar 4.5	Responden Berdasarkan Umur	38

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner angket
- Lampiran 2. Statistik deskriptif
- Lampiran 3. Uji validitas
- Lampiran 4. Uji reliabilitas
- Lampiran 5. Lembar persetujuan proposal
- Lampiran 6. Lembar pengesahan proposal
- Lampiran 7. Surat permohonan riset
- Lampiran 8. Surat Pernyataan riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring majunya perekonomian di dunia ini, maka para pengusaha pun dituntut untuk semakin sigap dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru yang bakal mengancam kelangsungan hidup perusahaannya. Banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru kedepannya, salah satunya adalah kinerja atau produktivitas karyawan dalam perusahaan tersebut. Produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan harus selalu diperhatikan karena termasuk salah satu faktor terpenting yang menentukan apakah suatu perusahaan dapat bertahan hidup dalam persaingan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut (Sherlie dan Hikmah, 2020).

Produktivitas karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Produktivitas dalam arti prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Agus Dharma, 1991 :1 dalam Ady F dan Djoko W, 2018). Produktivitas dalam arti prestasi kerja merupakan proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Heidjrachman dan Suad Husnan 1990:188 dalam Ady F dan Djoko W, 2018). Dapat dikatakan juga bahwa produktivitas karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan berprestasi kerja baik, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standar yang telah ditentukan.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. (Supardi, 1989:63 dalam Ady F dan Djoko W, 2018). Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang penting diterapkan pada organisasi dimana akan mendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan giat sehingga hasil yang didapat akan optimal dan berprestasi. Untuk mengetahui karyawan tersebut berprestasi atau tidak, dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja dimana dalam evaluasi kinerja akan

terlihat apakah karyawan tersebut telah sesuai dengan tanggung jawabnya atau tidak (Mangkunegara, 2016 dalam Carolin dan Dedi Rianto R, 2020). Motivasi menuju pada sasaran dan memiliki kaitan dengan kepuasan dalam bekerja (Fahmi, 2016 dalam Carolin dan Dedi Rianto R, 2020). Menurut (Robbins dan Coutler, 2016 dalam Carolin dan Dedi Rianto R, 2020), motivasi merupakan daya penggerak yang akan mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif agar mencapai suatu kepuasan dalam dirinya. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan pada seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tugas.

Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda (Ady F dan Djoko W, 2018).

Motivasi memiliki dua faktor.

1. Faktor motivator antara lain:
 - a. Keberhasilan pelaksanaan
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
 - e. Pengembangan
2. Faktor *hygiene* antar lain :
 - a. Kebijakan dan administrasi
 - b. Supervisi perusahaan
 - c. Hubungan antar pribadi
 - d. Gaji / upah.

Cara yang tepat memotivasi seseorang, menurut Herzberg, adalah mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang itu memperoleh keberhasilan dengan melakukan pekerjaan itu. Selanjutnya dengan melaksanakan pekerjaan itu, orang tersebut termotivasi untuk terus berusaha memenuhi cita-citanya dalam rangka upaya mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (Ady F dan Djoko W, 2018).

Tabel 1.1 *Research Gap*

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
Adanya perbedaan penelitian pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan	Berpengaruh	Nur avni Rozalia dan Hamida Nayati Utami, 2015 dalam Hidayat Rahmat, 2021
	Tidak berpengaruh	Luhur, 2014 dalam Hidayat Rahmat, 2021

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Nur Avni Rozalia dan Hamida Nayati Utami, 2015 dalam Hidayat Rahmat, 2021 menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Luhur 2014 dalam Hidayat Rahmat, 2021 menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap pegawai.

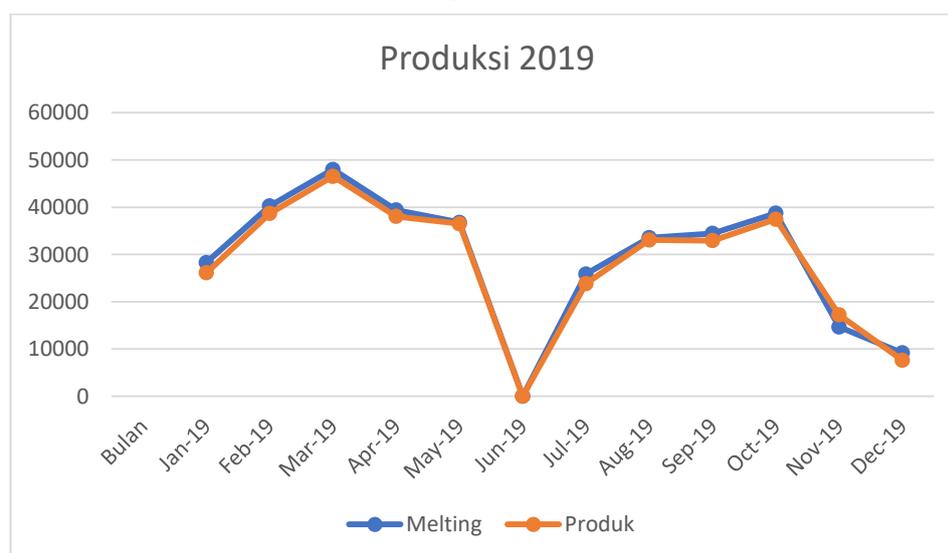
PT. Angels Product adalah salah satu perusahaan di bidang rafinasi gula kristal di provinsi Banten. PT. Angels Product merupakan anak perusahaan PT. Agro Santosa yang didirikan pada tanggal 16 September 2003. Kehadiran rafinasi gula kristal PT. Angels Products untuk membantu memenuhi kebutuhan gula halus yang digunakan oleh industri makanan, minuman dan farmasi di Indonesia. PT. Angels Product adalah pabrik gula rafinasi pertama di Indonesia yang mulai beroperasi pada tahun 1997 dengan kapasitas awal 500 ton/hari (175.000 ton/Tahun) yang meningkat secara bertahap hingga mencapai 1.750 ton/hari.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data hasil produksi PT. Angels Product pada tahun 2019-2021. Hasil produksi tersebut dipaparkan seperti pada tabel berikut.

Tabel 1.2. Laporan Realisasi dan Target Produksi PT. Angels Product Tahun 2019

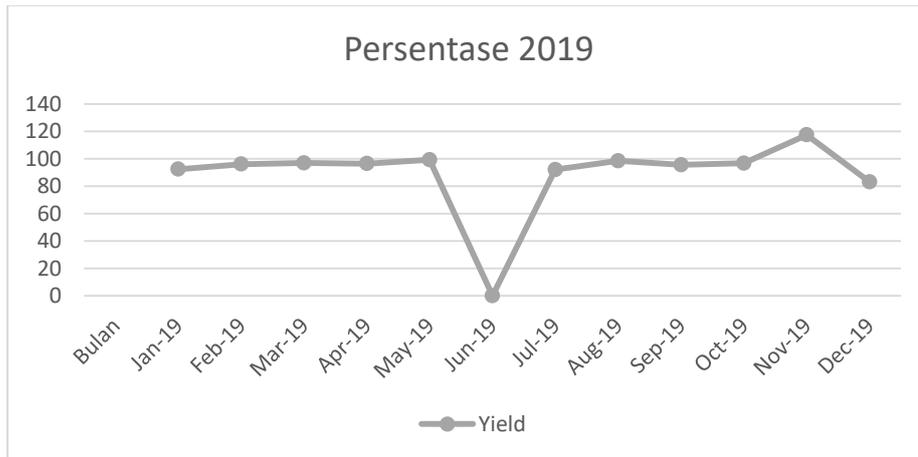
Bulan	Jumlah Karyawan	Target	Standar	Realisasi	Pencapaian
	(orang)	(ton)	(%)	(ton)	(%)
Jan-19	96	28,262.27	27,125.20	26,113.33	92.40
Feb-19	94	40,232.32	39,432.12	38,657.75	96.09
Mar-19	97	47,986.01	45,960.41	46,533.80	96.97
Apr-19	95	39,409.14	39,009.72	38,035.10	96.51
May-19	97	36,767.03	36,567.25	36,498.56	99.27
Jun-19	-	-	-	-	-
Jul-19	95	25,863.75	24,963.52	23,835.70	92.16
Aug-19	96	33,540.09	33,407.72	33,053.45	98.55
Sep-19	95	34,448.19	33,489.52	32,930.75	95.60
Oct-19	93	38,716.78	37,072.25	37,455.20	96.74
Nov-19	95	14,632.61	15,252.18	17,193.05	117.50
Dec-19	97	9,153.07	8,350.92	7,614.55	83.19

Sumber : Angels Product (2019)



Sumber : Angels Product (2019)

Gambar 1.1 Grafik Produksi PT. Angels Product Tahun 2019



Sumber : Angels Product (2019)

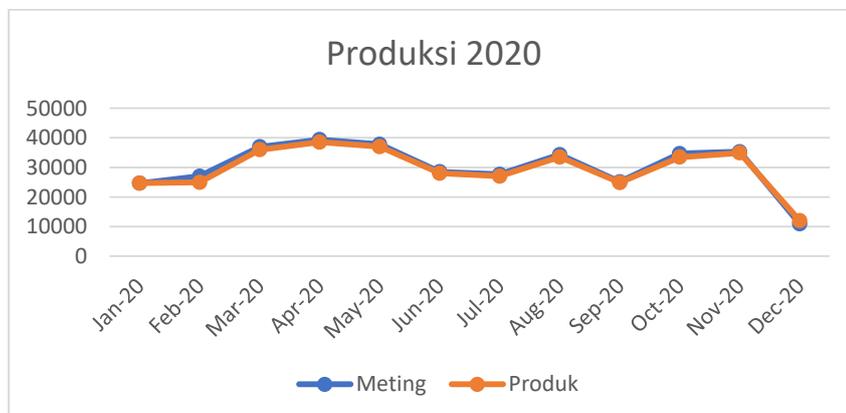
Gambar 1.2 Grafik Persentase Yield PT. Angels Product Tahun 2019

Dari data yang diperoleh bahwa produksi PT. Angels Product pada tahun 2019 sempat tidak melakukan produksi pada bulan Juni, hal ini disebabkan karena sedang menunggu *raw sugar* yang sedang dalam proses impor/pengiriman. Produksi tertinggi pada tahun 2019 terjadi pada bulan November sebesar 117.50%.

Tabel 1.3. Laporan Realisasi dan Target Hasil Produksi PT. Angels Product Tahun 2020

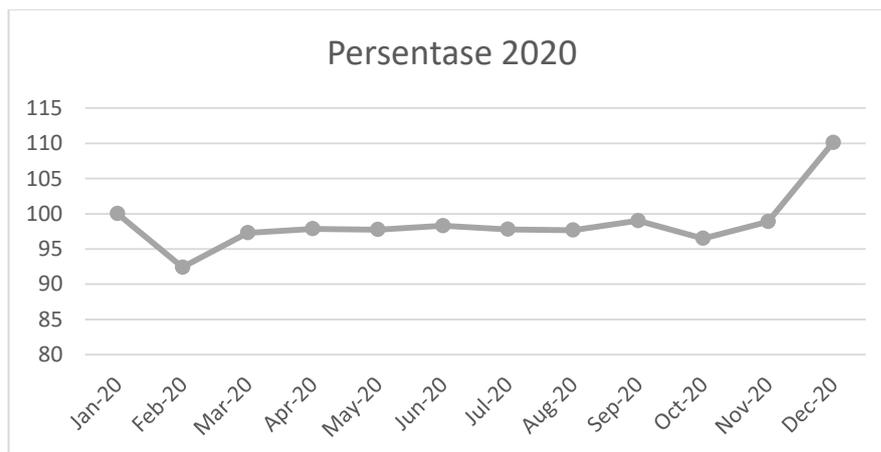
Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Target (ton)	Standar (%)	Realisasi (ton)	Pencapaian (%)
Jan-19	97	24,645.92	24,535.72	24,648.90	100.01
Feb-19	97	27,004.89	26,794.84	24,949.75	92.39
Mar-19	93	36,960.19	36,060.17	35,958.65	97.29
Apr-19	95	39,382.83	39,129.73	38,535.65	97.85
May-19	97	37,834.96	36,340.15	36,982.48	97.75
Jun-19	-	28,478.79	27,885.65	27,995.69	98.30
Jul-19	97	27,623.30	27,230.45	27,010.05	97.78
Aug-19	96	34,310.47	33,210.35	33,509.55	97.67
Sep-19	95	25,109.43	24,455.43	24,861.90	99.01
Oct-19	93	34,663.57	33,543.42	33,450.80	96.50
Nov-19	95	35,279.94	34,459.32	34,882.40	98.87
Dec-19	94	10,836.13	10,246.72	11,932.75	110.12

Sumber : Angels Product (2020)



Sumber : Angels Product (2020)

Gambar 1.3 Grafik Produksi PT. Angels Product Tahun 2020



Sumber : Angels Product (2020)

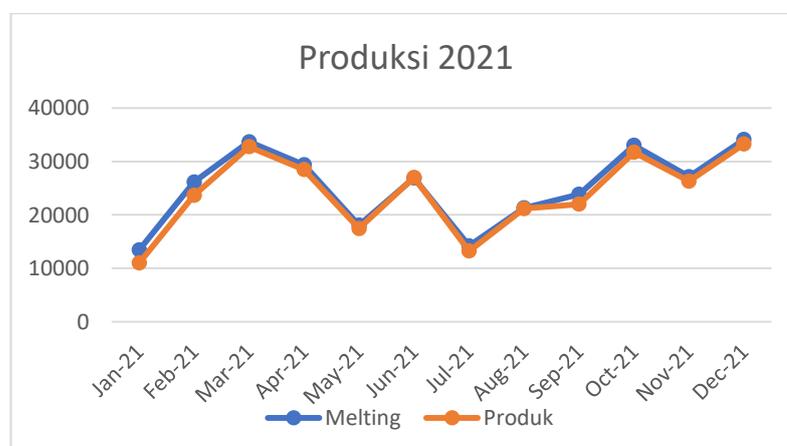
Gambar 1.4 Grafik Persentasi Yield PT. Angels Product Tahun 2020

Dari data yang diperoleh bahwa produksi PT. Angels Product pada tahun 2020 mengalami kenaikan, dimana produksi paling rendah terjadi di bulan Februari yaitu sebesar 92.39% dan produksi paling tinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 110.12%.

Tabel 1.4. Laporan Target dan Realisasi Produksi PT. Angels Product Tahun 2021

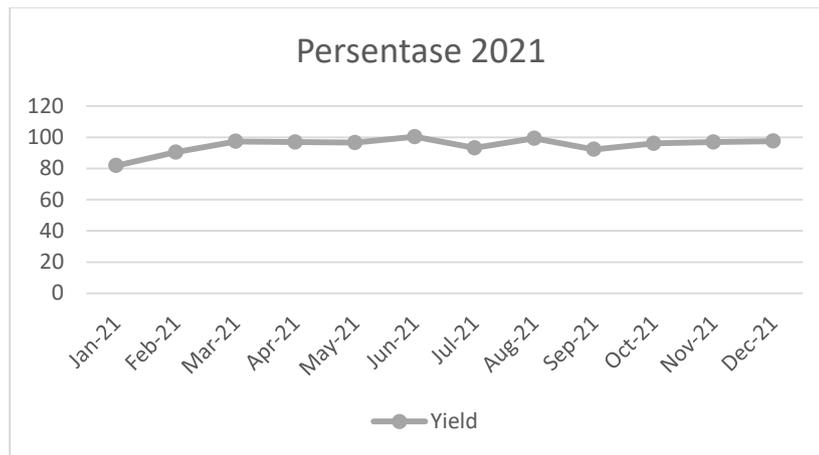
Bulan	Jumlah Karyawan	Target	Standar	Realisasi	Pencapaian
	(orang)	(ton)	(%)	(ton)	(%)
Jan-19	97	13,435.57	12,153.27	10,991.65	81.81%
Feb-19	97	26,157.09	25,570.07	23,655.65	90.44%
Mar-19	93	33,680.42	32,980.19	32,769.65	97.30%
Apr-19	95	29,380.67	28,580.19	28,477.10	96.92%
May-19	97	18,066.66	17,960.92	17,446.80	96.57%
Jun-19	-	26,901.53	26,001.93	26,993.45	100.34%
Jul-19	97	14,213.36	13,913.72	13,240.30	93.15%
Aug-19	96	21,313.20	21,213.92	21,168.00	99.32%
Sep-19	95	23,851.52	22,925.52	21,999.15	92.23%
Oct-19	93	33,011.93	32,119.73	31,710.55	96.06%
Nov-19	95	27,157.26	26,579.16	26,312.95	96.89%
Dec-19	94	34,114.88	33,145.95	33,254.90	97.48%

Sumber : Angels Product (2021)



Sumber : Angels Product (2021)

Gambar 1.5 Grafik Produksi PT. Angels Product Tahun 2021



Sumber : Angels Product (2019)

Gambar 1.6 Grafik Persentasi Yield PT. Angels Product Tahun 2021

Dari data yang diperoleh bahwa produksi PT. Angels Product pada tahun 2021 mengalami naik turun, dimana produksi paling rendah terjadi di bulan Januari yaitu sebesar 81.81% dan produksi paling tinggi terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 100.34%.

PT. Angels Product memiliki karyawan sebanyak 417 di 10 departemen. Dari data yang diperoleh bahwa hasil produksi PT. Angels Produk tidak konsisten setiap tahunnya dan dominan terjadi penurunan. Sehingga dari data tersebut penulis meneliti faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan anggapan bahwa kemampuan orang tersebut tidak berubah.

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, penulis melakukan wawancara awal dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20 responden di PT. Angels Products Departemen Produksi (97 Karyawan). Adapun Hasil jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5 Wawancara awal Motivasi kerja PT. Angels Product

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Total Jawaban Ya	Total Jawaban Tidak	Presentase
1	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman	20 Orang	18 Orang	2 Orang	90 %
2	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	20 Orang	9 Orang	11 Orang	45 %
3	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja terjalin harmonis	20 Orang	15 Orang	5 Orang	75 %
4	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	20 Orang	8 Orang	12 Orang	40 %
5	Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	20 Orang	15 Orang	5 Orang	75 %

Sumber : Data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.5 terkait wawancara awal berhubungan dengan motivasi kerja dapat diketahui dimana hasil wawancara jawaban Ya untuk indikator sebesar kebutuhan fisik 90%, hasil wawancara jawaban Ya untuk indikator kebutuhan rasa aman sebesar 45%, hasil wawancara jawaban Ya untuk indikator kebutuhan Sosial sebesar 75%, hasil wawancara jawaban Ya untuk indikator kebutuhan akan harga diri sebesar 40%, dan hasil wawancara jawaban Ya untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri sebesar 75%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi karyawan di PT. Angels Product adalah sistem penggajian atau komisi yang di dapatkan oleh karyawan kurang sebanding dengan biaya kebutuhan sehari-hari, rendahnya apresiasi terhadap karyawan atas prestasi yang di gapai, dan belum adanya jaminan kesehatan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dari data yang diperoleh bahwa karyawan merasa gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan pekerjaan, terdapat karyawan yang merasa bahwa jadwal penggajian tidak sesuai dengan jadwal. Dari data juga dapat dilihat bahwa karyawan sudah melakukan prestasi kerja sesuai dengan standar perusahaan, namun terdapat karyawan yang merasa bahwa kurangnya apresiasi karyawan terhadap prestasi yang dicapai dengan bobot nilai 1 dan terdapat karyawan yang merasa bahwa jaminan kesehatan bagi karyawan masih kurang memadai dikarenakan peralatan P3K yang masih kurang dengan nilai 3 Oleh sebab itu, peneliti mengkaji lebih dalam mengenai motivasi kerja dan produktivitas karyawan di PT. Angels Product ke dalam penelitian yang berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Karyawan pada PT. Angels Product”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat di identifikasikan masalah yang terjadi yaitu:

1. Hasil penilaian Motivasi kerja karyawan yang masih berada di bawah standar perusahaan PT Angels Product.
2. Program Motivasi yang dirasakan karyawan PT Angels Product belum maksimal.
3. Hasil produksi PT. Angels Product setiap tahunnya terjadi penurunan.
4. Rendahnya apresiasi terhadap prestasi dan pencapaian kerja karyawan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja di PT. Angels Product?
2. Bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Angels Product?

3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan yang terjadi di PT. Angels Product?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, serta untuk mencari solusi terbaik dalam masalah yang dibahas yaitu mengenai hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Angels Product.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja di PT. Angels Product
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan di PT. Angels Product
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan yang terjadi di PT. Angels Product

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini berguna untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan bisnis oleh pihak internal lokasi penelitian dan pihak eksternal yang terkait.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini berguna memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dan dipertimbangkan dalam penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya (Samrin, 2018)

Mody dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayaagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hasibuan menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Larasati, 2018).

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Samrin, 2018).

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen SDM adalah pengaturan dan pengelolaan terhadap tenaga kerja agar terciptanya keefektifan produktivitas sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Edy Sutrisno dalam (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan: Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian: Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan: Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian: Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan: Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Empat tujuan utama manajemen SDM menurut (Larasati, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial, Manajemen SDM memiliki tujuan sosial agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasi, yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
4. Tujuan Individual, adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia

Larasati (2018) mengemukakan beberapa peranan dari Manajemen SDM yaitu sebagai berikut.

1. Melakukan analisis jabatan
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen serta penempatan karyawan berdasarkan prinsip *the right man int the right pace and the right man on the right job*.

3. Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pension, dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
6. Membangun komitmen kerja
7. Mensosialisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan K3
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan
9. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan
10. Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akan datang
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
12. Memonitor UU perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis
13. Memonitor perkembangan serikat buruh

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Nawawi berpendapat bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Rusdia dan Jonson, 2021).

Secara bahasa motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan: Sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang; dasar pikiran dan pendapat; suatu yang menjadi pokok. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu (Nurdin, 2018).

George R. Terry berpendapat “motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu”. Sedangkan motivasi kerja menurut M. Manullang adalah sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Wahjosumadjo menyatakan, “motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang” (Yenni, 2019).

Menurut Samsudin dalam Lestari yang dikutip oleh Lestari (2019) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa 12actor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan atau 12actor penyebab yang memberikan gairah serta semangat kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.2 Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang mengarahkan dan membangkitkan kemampuan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dengan baik yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik dan ekstrinsik. (Firdaus et. al, 2019). Indikator motivasi kerja mengacu pada Suwatno dalam Pramiana (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan untuk bantuan kelaparan, kehausan, dan kelelahan dan untuk pertahanan dari unsur-unsur.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu Kebutuhan untuk bebas dari ancaman kerugian fisik
3. Kebutuhan sosial, yaitu Kebutuhan untuk cinta, kasih sayang, dan milik unit sosial dan kelompok-kelompok
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu Kebutuhan untuk berprestasi, kepercayaan diri, mengenali dan prestise.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu Kebutuhan untuk menjadi segala sesuatu yang mampu dilakukan untuk mencapai kepuasan diri, terutama di beberapa bidang usaha atau tujuan (seperti ibu, kreativitas seni atau profesi).

2.2.3 Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Maslow

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil (Nurdin, 2018).

2. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Teori Mc Clelland dikembangkan oleh David Mc Clelland dan rekan-rekannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) (Yenni, 2019).

1. Kebutuhan untuk Prestasi

Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorong pertama ini dapat disebut dengan kebutuhan akan pencapaian.

2. Kekuasaan

Merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Individu dengan tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status, dan lebih cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan pengaruh yang didapatkan ketimbang kinerja yang efektif.

3. Afiliasi

Kebutuhan untuk membangun dan menjaga hubungan afektif positif atau "persahabatan" dengan orang lain.

3. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Douglas Mc Gregor tentang Teori X dan Teori Y (1960) juga mencerminkan pengaruh kerja Maslow dan penetrasi ke dalam manajemen yang menekankan pada kebutuhan tingkat tinggi. Mc Gregor berpendapat bahwa perilaku manusia yang ia sebut Teori X, yang mengasumsikan bahwa pekerja kurang mampu untuk memotivasi diri sendiri dan memimpin diri sendiri sehingga manajer harus mendesain organisasi untuk mengontrol dan mengarahkan mereka. Desain dari seorang manajer ini yang disebut dengan Y (Yenni, 2019).

2.2.4. Faktor yang Mempengaruhi

Faktor-faktor motivasi kerja yang penulis gunakan dalam penelitian ini menurut Edi Sutrisno (2015) mengemukakan hal-hal yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal mempengaruhi motivasi untuk memberikan seseorang meliputi:

- a. Keinginan untuk hidup
Keinginan untuk hidup adalah kebutuhan semua orang yang tinggal di bumi ini.
- b. Keinginan untuk memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki barang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan itu.
- c. Keinginan untuk penghargaan
Beberapa orang ingin bekerja karena ingin diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan
Bersemangat untuk pengakuan jika kita masuk ke detailnya Dapat mencakup: apakah ada penghargaan atau prestasi, apakah ada hubungan kerja yang harmonis dan erat serta kepemimpinan yang adil.
- e. Keinginan untuk berkuasa
Karena adanya rasa ingin berkuasa mendorong orang lain untuk dapat bekerja. Terkadang keinginan untuk bisa berkuasa ini sangat dipenuhi oleh cara-cara yang tidak baik, namun cara yang dilakukan masih dapat disebut dalam aktivitas bekerja.

2. Faktor Eksternal.

Faktor eksternal juga mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah semua sarana dan prasarana yang dapat dinikmati oleh karyawan yang akan mempengaruhi pekerjaan karyawan di perusahaan.
- b. Kompensasi yang memadai
Guna mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja maka dapat diberikan kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik
Tujuan dari adanya supervise adalah memberi arahan, bimbingan kepada para karyawan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meminimalisir kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan
Dengan adanya jaminan jenjang karir yang jelas yang diberikan oleh perusahaan maka akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal.
- e. Status dan tanggung jawab
Karyawan tidak hanya menginginkan kompensasi dari perusahaan, tetapi juga menginginkan dapat menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar pada umumnya sudah menerapkan prosedur dan sistem kerja yang harus ditaati oleh seluruh karyawan. Prosedur dan sistem kerja ini dikenal dengan peraturan sifatnya mengatur serta melindungi karyawan.

2.2.5 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan Motivasi menurut Sunyoto dalam Ma'ruf (2020) mengungkapkan sebagai berikut:

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
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

2.2.6 Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Hidup tentu mempunyai arti yang luas bukan sekedar bernafas saja. Hidup menjadi lebih hidup ketika hidup selernya, cia-citanya, semangatnya, tenaganya, visinya, bisnisnya, amalnya, kontribusinya pada sesama dan banyak lagi. Kehilangan motivasi kerja dalam arti luas berarti seperti kehilangan motivasi hidup dalam arti luas pula. Jika kehilangan motivasi kerja dalam waktu yang lama maka resikonya dalam jangka panjang adalah mati. Kalau sekali waktu kehilangan motivasi hidup dalam waktu pendek misalnya sejam dua jam atau sehari dua hari itu normal saja. Namun kehilangan motivasi kerja tersebut tetaplah penyakit yang perlu disembuhkan (Yenni, 2019).

2.3 Produktivitas Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis

antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas (Samrin, 2018).

Hasibuan dalam Lestari (2019) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Tingkat produktivitas merupakan tingkatan seberapa besar pekerja menghasilkan produk atau jasa selama bekerja dalam sehari. Tingkatan tersebut dibedakan tiap hasil kerjanya, namun dalam suatu perusahaan akan mempunyai tingkatan produktivitas yang berbeda dengan perusahaan lain. Terkadang perusahaan mempunyai target tersendiri dalam setiap harinya. Apabila tenaga kerja tersebut memenuhi target yang ditentukan, maka termasuk dengan tingkat produktivitas baik atau tinggi dan berlaku sebaliknya (Laminia dan Muniroh, 2018).

Berdasarkan definisi yang telah disampaikan oleh para ahli di atas maka produktivitas kerja adalah banyaknya hasil atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan ketika bekerja sehingga membantu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.3.2 Indikator Produktivitas

Produktivitas organisasi perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada dasarnya ditentukan oleh bagaimana perilaku dari setiap individu karyawan yang menjalankan tugas tersebut. Sebaik apapun mekanisme dan struktur yang dikembangkan dalam perusahaan, pada akhirnya optimalisasi struktur dan mekanisme yang terbangun tersebut ditentukan oleh bagaimana perilaku individu manusia dalam perusahaan. Upaya peningkatan produktivitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya memerlukan pemahaman yang lebih baik dan mendalam tentang sumberdaya manusia di dalam perusahaan (Firdaus et. al, 2019).

Indikator dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam (Kartini, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan. Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
3. Semangat kerja. Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri. Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.
6. Efisiensi. Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi

Menurut Balai pengembangan produktivitas daerah dalam Soedarmayanti yang dikutip oleh Samrin (2018) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

2.3.4 Jenis-Jenis Produktivitas

Jenis produktivitas menurut nawawi dan Martini Hadari dalam Nurmalasari yang dikutip oleh Lestari (2019) adalah sebagai berikut.

1. Produktivitas Internal adalah tingkat pencapaian target mengenai sesuatu yang harus dihasilkan sebagai keluaran (output) yang direncanakan selama jangka waktu tertentu.
2. Produktivitas Eksternal adalah tingkat pendayagunaan atau kemanfaatan hasil yang dicapai suatu organisasi oleh masyarakat khususnya dilingkungan lapangan kerja.
3. Produktivitas Individu dan Kelompok Kerja merupakan hasil yang menggambarkan produktivitas bersumber dan kemampuan personel secara individu dalam bekerja. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Salis Rabindra Ishaya (2017)	PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARKA MAHESA PRATAMA DI JAKARTA SELATAN	Motivasi (X) Produktivitas (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan berprestasi yang tinggi 2. Kebutuhan akan persahabatan 3. Kebutuhan akan berkuasa 1. Pekerjaan yang menarik 2. Upah yang baik 3. Keamanan dalam pekerjaan 4. Penghayatan atas makna pekerjaan 5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik 6. Perkembangan diri merek sejalan dengan perkembangan perusahaan 7. Merasa terlibat dalam Kegiatankegiatan perusahaan 8. Pengertian atas persoalan- 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas yaitu berpengaruh ke arah yang positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan	<p>Jurnal Lentera Bisnis</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191</p>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
				<p>persoalan pribadi</p> <p>9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja</p> <p>10. Disiplin kerja yang keras</p>		
2	Khairunisa Nur Baiti, Djumali, Eny Kustiyah (2020)	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA	<p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p>Disiplin kerja (X2)</p> <p>Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Produktivitas (Y)</p>	<p>1. Kinerja</p> <p>2. Penghargaan</p> <p>3. Tantangan</p> <p>4. Tanggung jawab</p> <p>5. Pengembangan</p> <p>6. Keterlibatan</p> <p>7. kesempatan</p> <p>1. Frekuensi kehadiran</p> <p>2. Tingkat kewaspadaa</p> <p>3. Ketaatan pada standar kerja</p> <p>4. Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>5. Etika kerja.</p> <p>1. Penerangan ditempat kerja</p> <p>2. Temperatur ditempat kerja</p> <p>3. Kelembaban udara ditempat kerja</p> <p>4. Sirkulasi udara ditempat kerja</p> <p>5. Kebisingan ditempat kerja</p> <p>6. Getaran mekanis ditempat kerja</p> <p>7. Bau tidak sedap ditempat kerja</p> <p>8. Dekorasi ditempat kerja</p> <p>9. Musik ditempat kerja</p> <p>10. Keamanan ditempat kerja</p> <p>1. Kemampuan</p> <p>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>3. Semangat kerja</p> <p>4. Pengembangan diri</p>	Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.	<p>Jurnal Ilmiah Edunomika</p> <p>DOI: 10.29040/jie.v4i01.812</p>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
				10. Disiplin kerja 11. Kompensasi, gaji, atau upah		
5	Dinda Laminia dan Lailatul Muniroh (2018)	UBUNGAN MOTIVASI DAN MASA KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS PEKERJA DI HOME INDUSTRY	Motivasi dan Masa Kerja (X) Produktivitas (Y)	1. Lingkungan kerja yang nyaman 2. Suasana kerja 3. Prestasi kerja 4. Lama kerja 1. Hasil kerja (memenuhi target produksi atau tidak memenuhi target produksi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($p = 0,000$), serta tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja ($p = 0,829$). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dimana sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik dan dapat memenuhi target produksi. Semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja juga semakin meningkat, sedangkan lama atau tidaknya masa kerja responden tidak berhubungan dengan produktivitas kerja.	The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health Universitas Airlangga Surabaya Doi: 10.20473/ijosh.v712

2.4.2 Kontelasi Penelitian

1. Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah penelitian dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. ALIM RUGEL" Oleh Muhammad Faisal Firdaus. Pada tahun 2019. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian ini adalah 2 variabel yang digunakan yaitu Motivasi kerja dan produktivitas karyawan hingga penelitian diatas mampu memberikan sumbangsih ide bagi penelitian dalam menggali data terhadap informan.
2. Penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah penelitian yang berjudul "Hubungan Motivasi dan Masa kerja Dengan Produktivitas Pekerja di Home Industry" Oleh Dinda Laminia 2018. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian diatas menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu motivasi, masakerja, dan produktivitas.

2.5 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu MSDM sangat diperlukan perusahaan dalam mengatur dan mengorganisir segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.

Pada dasarnya perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik agar perusahaan tersebut berkembang pesat. Akan tetapi mereka tidak menyadari bahwa karyawan dalam melaksanakan menemui berbagai faktor yang dapat menghambat karyawan dalam berkerja yaitu kurangnya motivasi kerja.

Motivasi adalah suatu atau rasa dorongan semangat yang memicu individu untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya. Karyawan dalam melakukan pekerjaannya pasti akan mengalami dinamika naik turun dari kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan agar membangkitkan semangat dan gairah sehingga kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Menurut Maslow dalam (Vip, Kosasih, & Sunarsi, 2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Indikator motivasi kerja mengacu pada Suwatno dalam Pramiana (2017) adalah sebagai berikut:

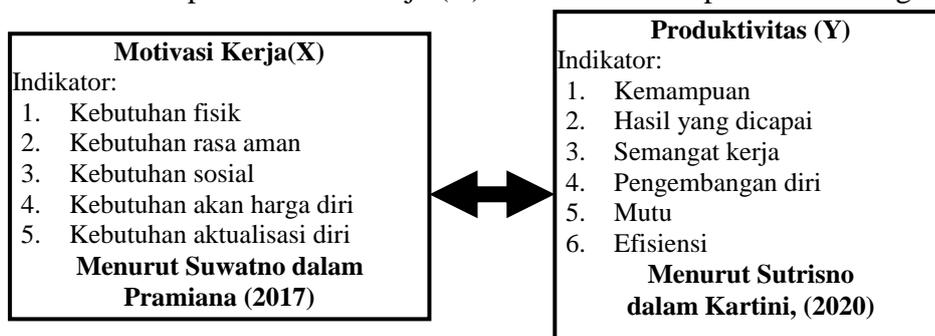
1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan untuk bantuan kelaparan, kehausan, dan kelelahan dan untuk pertahanan dari unsur-unsur.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu Kebutuhan untuk bebas dari ancaman kerugian fisik
3. Kebutuhan sosial, yaitu Kebutuhan untuk cinta, kasih sayang, dan milik unit sosial dan kelompok-kelompok
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu Kebutuhan untuk berprestasi, kepercayaan diri, mengenali dan prestise.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu Kebutuhan untuk menjadi segala sesuatu yang mampu dilakukan untuk mencapai kepuasan diri, terutama di beberapa bidang usaha atau tujuan (seperti ibu, kreativitas seni atau profesi).

Sutrisno dalam (Baiti et. al, 2020) menjelaskan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Indikator dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam (Kartini, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan. Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
3. Semangat kerja. Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.
6. Efisiensi. Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan pemberian motivasi yang baik dapat meningkatkan sistem kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas karyawan tersebut, maka dari itu untuk mengambil indikator variabel motivasi (X), sedangkan indikator variabel produktivitas kerja (Y). Maka kontelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kontelasi Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Nursalam mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah atau pertanyaan penelitian. Sedangkan menurut Notoatmodjo hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian, patokan duga, atau dalil sementara, yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. Setelah melalui pembuktian dari hasil penelitian. Maka hipotesis dapat benar atau salah, dapat

diterima atau ditolak (Nurdin, 2018). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan pada PT.Angels.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan penelitian korelasi. Tujuannya adalah dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskriptifkan objek penelitian supaya mendapatkan gambaran secara mendalam dan objektif terkait hubungan motivasi kerja dan produktivitas karyawan di PT. Angels Product.

3.2 Objek, Unit, Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek yang peneliti gunakan adalah motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Di mana motivasi kerja sebagai variabel (X), dan produktivitas karyawan sebagai variabel (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Penelitian ini menggunakan unit analisis berupa individual, yakni sumber data yang diperoleh melalui respon setiap individu. Individu yang dimaksud ialah karyawan PT. Angels Product bagian produksi yang berjumlah 97 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil objek penelitian di PT. Angels Product yang berlokasi di Jl, Raya Bojonegoro KM 7 Desa Bojonegoro, Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten Serang, Provinsi Banten 42454.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif adalah data yang berupa keterangan-keterangan seperti sistem pemberian balas jasa financial dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Data kuantitatif merupakan data yang berupa laporan secara tertulis seperti besarnya gaji karyawan.

3.3.2 Sumber Data

Selain menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif, sumber yang peneliti gunakan dalam skripsi ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data primer yang merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui laporan tertulis dan juga informasi terkait kondisi perusahaan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent*) yakni motivasi kerja dan variabel terikat (*dependent*) yakni produktivitas karyawan.

1. Variabel bebas (*independent*)

Menurut (Sugiyono, 2013) variabel independent merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat. Pada penelitian ini variabel independennya adalah motivasi kerja.

2. Variabel terikat (*dependent*)

Menurut (Sugiyono, 2013) variabel terikat artinya variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel dependennya adalah produktivitas karyawan.

Tabel 3.1 Definisi Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala
Motivasi kerja (X)	1. Kebutuhan Fisik	1. Pemenuhan pangan 2. Pemenuhan tempat tinggal 3. Pemenuhan pendidikan keluarga	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman	1. Rasa aman terhadap kecelakaan kerja 2. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja 3. Rasa aman karir dan masadepan	Ordinal
	3. Kebutuhan sosial	1. Hubungan kerja yang harmonis antar tingkatan manajemen 2. Rasa memiliki terhadap perusahaan 3. interaksi yang dinamisn antara karyawan dan atasan	Ordinal
	4. Kebutuhan akan harga diri	1. Penghargaan atas prestasi 2. Kesesuaian penghargaan dengan prestasi 3. Perhatian dari atasan/pimpinan	Ordinal
	5. Kebutuhan ktualisasi diri	1. Kesempatan pengembangan diri 2. Kesempatan promosi jabatan 3. Kebijakan mendukung untuk kerja secara optimal	ordinal
Produktivitas Karyawan (Y)	1. Kemampuan	1. Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan Standr yang di ditetapkan perusahaan 2. Mampu menggunakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan 3. Kemampuan berkerja sama dengan karyawan lain	Ordinal
	2. Hasil yang dicapai	1. Berusaha melakukan pekerjaan secara maksimal 2. Kepedulian karyawan akan tercapainya target produksi 3. Berusaha Memaksimalkan waktu dalam bekerja	Ordinal
	3. Semangat kerja	1. Melakukan perkerjaan tanpa merasa tertekan	Ordinal

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala
		2. Melakukan pekerjaan dengan inisiatif yang tinggi 3. Bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja	
	4. Pengembangan diri	1. Mampu memberikan hasil pekerjaan dengan kerapian 2. Mampu meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja 3. Mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	Ordinal
	5. Mutu	1. Kualitas hasil kerjasesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan 2. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja 3. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	Ordinal
	6. Efisiensi	1. Meminimalkan tingkat kesalahan kerja 2. Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target waktu yang sudah ditetapkan 3. Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi tersusun dari objek maupun subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti sebagai bahan untuk mempelajari yang kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2013). Metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Non probability sampling adalah suatu teknik dalam mengambil sampel dengan tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama kepada setiap bagian dari populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Sedangkan teknik sampling jenuh merupakan merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2013). Metode penarikan sampel digunakan ketika penulis melakukan penelitian di PT. Angels Product yang jumlah karyawan sebanyak 417 karyawan. Di mana pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan sampel dengan mengambil bagian dari karyawan produksi yang berjumlah 97 responden.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan dengan tujuan mengumpulkan data karena dengan adanya pengumpulan data dapat diperlihatkan penggunaannya yang terdiri dari angket, wawancara, pengamatan, dokumentasi dan sebagainya. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh melalui 2 cara yakni:

3.6.1 Data Primer

Data primer yang merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan

karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini. Tekniknya sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data langsung dari tempat penelitian yang terdiri dari buku yang relevan, peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film documenter dan data yang relevan dengan penelitian (Sudaryono, 2016). Metode dokumentasi pada penelitian ini diperoleh dari seperti besarnya gaji karyawan di PT. Angels Product dengan cara membuat salinan atau menggandakan data yang dibutuhkan pada penelitian ini.

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk memperoleh data terkait motivasi kerja dan produktivitas karyawan di PT. Angels Product. Instrument dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dengan alternatif pilihan jawaban 1-5 dengan pertanyaan ketentuan skala likert dengan bobot :

Tabel 3.2 Skala Likert penilaian kuisisioner

keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (ST)	1

Sumber: sugiyono (20017)

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari study studi literatur yang dimaksudkan untuk mendukung kekuatan dan kebenaran data primer yang baik dari buku-buku maupun dari literatur lainnya.

3.7 Uji validitas Dan Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang akan diperoleh dari penelitian, menjawab pernyataan-pertanyaan riset yang diajukan, digunakan metode analisis data perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuisisioner yang disebarkan.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuisisioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono 2016:121)

Keterangan :

r = Koefisiensi korelasi antara variabel motivasi dan produktivitas karyawan

x = Sekor butir pertanyaan

y = Total sekor

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuisisioner adalah gugur.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Pengujian reliabilitas [pada penelitian ini adalah reliabilitas internal yang menguji dengan menganalisis konsistensi butir-butir instrumen yang ada. Pengujian reliabilitas internal akan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

S_i = Varian skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1 Teknik Pengolahan Data

Penulis menganalisis dan menginterpretasikan faktor-faktor yang diperoleh dalam penelitian dan menyesuaikan dengan teori yang mendukung penelitian secara kuantitatif. Untuk menghitung tingkat motivasi kerja, dan produktivitas karyawan, penulis mengumpulkan data yang diperoleh melalui kuisisioner dan di sebarakan pada karyawan Divisi produksi kemudia di analisis

Penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari kuisisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang (Sugiono, 2006). Adapun bobot penelitian skala likert dari setiap variable adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Bobot penilaian untuk motivasi kerja

Keterangan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Pernah	2
Tidak pernah	1

Tabel 3.4 Bobot penilaian untuk produktivitas karyawan

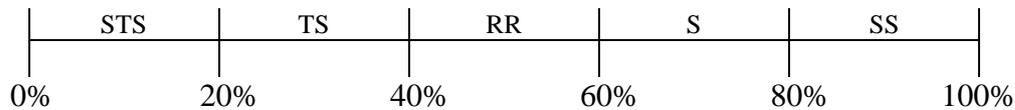
Keterangan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.8.2 Analisis Kualitatif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap terkait tanggapan responden atas pernyataan pada kuesioner berhubungan dengan motivasi dan produktivitas kerja karyawan, maka akan digunakan metode deskriptif dengan tujuan memudahkan peneliti dalam menganalisis data. Analisis deskriptif merupakan pendekatan statistik yang berhubungan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah berikutnya yaitu menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel terikat untuk mengetahui dimana posisi tanggapan responden terhadap variabelnya.



Sumber : Sugiyono (2013)

3.8.3 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode ilmiah yang bersifat objektif, empiris, terukur, rasional, sistematis. Dan metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terkait dengan deskripsi dari data dengan melihat nilai standar deviasi, nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum dan nilai minimum (Ghozali, 2018). Analisis ini hanya bertujuan untuk melihat data secara deskriptif bukan untuk menguji hipotesis penelitian.

Adapun rumus untuk menentukan nilai rata-rata (*mean*) adalah sebagai berikut (Sugiyono 2016):

$$X = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan:

X : Mean (rata-rata)

\sum : Sigma (jumlah)

n : Jumlah responden

X_i : Jumlah X ke I sampai x ke n

Adapun rumus untuk mencari standar deviasi adalah sebagai berikut: (Sugiyono 2016):

$$S = \sqrt{\frac{\sum(Xi - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

Keterangan:

- S : Standar deviasi
 xi : Nilai x ke I sampai ke n
 \bar{x} : Nilai rata-rata
 n : Jumlah sampel

3.8.4 Uji Hipotesis

1. Menentukan dan rumus hipotesis.
 $H_0 : r = 0$
 Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variable Motivasi kerja dengan Produktivitas karyawan.
 $H_a : r \neq 0$
 Artinya terdapat hubungan antara variable Motivaasi kerja dengan variable Produktivitas karyawan.
2. Menentukan tingkat signifikansi (5%)
3. Ujin dua sisi (*two-tailed*) Dasar pengambila keputusan
 - a. Jika probability > 0,05 maka H_0
 - b. Jika probability < 0,05 maka H_0 di terima
4. Menentukan koefisien korelasi dengan rumusan statistic *Spearman Rho* (r_s)

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum(x^2) \cdot (y^2)}}$$
5. Menafsirkan koefisien korelasi

Tabel 3.5 Pedoman untuk memberikan interprestasi terhadap koefisien korelasi

Kofisien korelasi (r_s)	Interprestasi
0,00-0,119	Sangat rendah
0,20 -0,39	rendah
0,40 – 0,599	sedang
0,06 – 0,799	kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Prof. DR. Sugiono (2006:160)

6. Menentukan keputusan uji
 - a. Uji signifikan Jika signifikansi hitung < signifikansi penelitian maka H_0 ditolak Jiaka signifikasi hitung < signifikansi penelitian, maka H_0 diterima
 Uji perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 Untuk menguji kebenaran hipotesis yang akan diteliti, maka digunakan penguji t, dengan tingkat signifikansi/probabilitas 0,05 (5%) serta menggunakan $dk = n - 2$, dengan rumus :

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

Dimana :

Rs = koefisien korelasi sperman

rs = koefisien determinasi

n = banyaknya responden

dengan ketentuan :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil PT Angels Products

4.1.1. Sejarah PT Angels Products

PT Angels Products adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri gula kristal rafinasi yang berlokasi di provinsi Banten. PT Angels Products merupakan salah satu anak perusahaan PT Pasifik Agro Sentosa, yang didirikan pada 16 September 2002 dan aktif di awal tahun 2003. Kehadiran PT Angels Products dapat membantu memenuhi kebutuhan gula bagi industri makanan, minuman, dan farmasi di Indonesia.

(PT Angels Products a subsidiary of PT Pasifik Agro Sentosa, was established in 16 September, 2002 in the province of Banten. The presence of PT Angels Products crystal sugar refinery was intended to help fulfil the requirement for crystallized refined sugar used by the food, beverage & pharmaceutical industries in Indonesia).

PT Angels Products merupakan pabrik gula kristal rafinasi pertama di Indonesia yang beroperasi pada tahun 1997 dengan kapasitas awal 500 ton per hari (175.000 ton per tahun) dan meningkat secara bertahap hingga mencapai 1.750 ton per hari (600.000 ton per tahun). PT Angels Products menjadi pelopor pertama yang mengaplikasikan Auto Boiling System dan terus mengembangkan teknologi, serta metode operasional sehingga dapat menjadi salah satu perusahaan penyedia gula kristal rafinasi yang unggul baik dalam mutu produk, maupun pelayanan bagi para pihak terkait.

Untuk kebutuhan pelanggan PT Angels Products telah memperoleh sertifikat internasional sejak 24 November 2006 untuk manajemen mutu. Sertifikat ISO 9001:2000 No.202695 diterbitkan oleh Biro Veritas (Lembaga Sertifikat) setelah melalui audit intensif. Saat ini seluruh proses produksi dan aktivitas pendukungnya diterapkan sesuai dengan ISO 9001:2000. Per tanggal 28 Mei 2008, gula rafinasi PT Angels Prodducts memenuhi semua peraturan mutu standar nasional Indonesia gula rafinasi No. 01-0349.2-2006. Gula rafinasi PT Angels Products juga halal, sebagaimana disertifikasi oleh institut makanan, obat-obatan, dan kosmetika Indonesia dan Majelis Ulama Indonesia. Kami telah memasukkan ISO 22000:2005, ISO 14001:2004 dan OHSAS 18001:2007 dalam kebijakan manajemen makanan dan keamanan kami dan karenanya kami menyebutnya *Angels Integrated Management System (AIMS)*.



Sumber : PT Angels Products
Gambar 4.1. Logo PT Angels Products

4.1.2. Visi dan Misi PT Angels Products

1. Visi

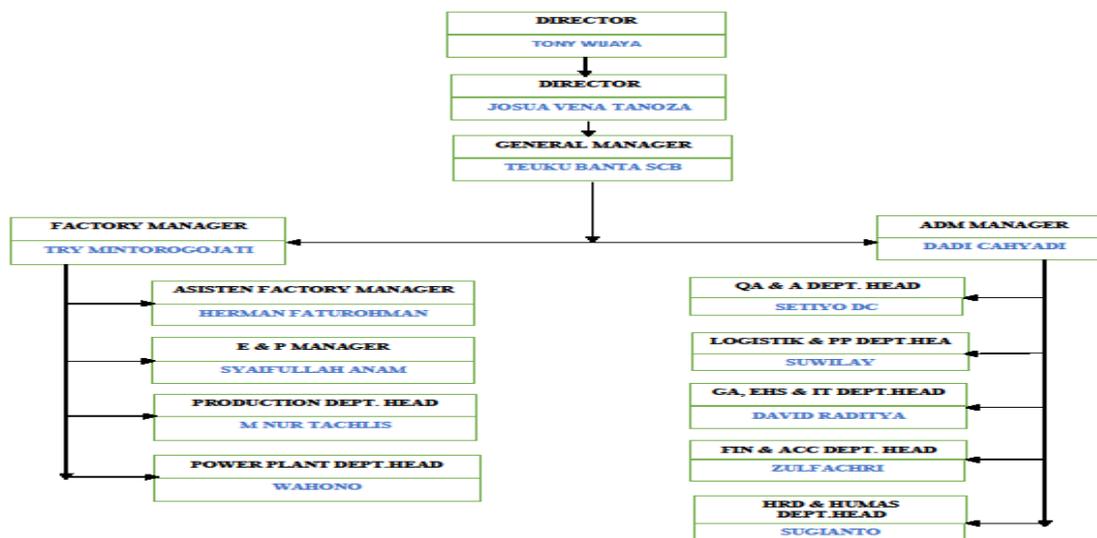
Menjadi salah satu perusahaan terkemuka yang menyediakan gula kristal rafinasi di Indonesia dengan kualitas dan pelayanan yang unggul bagi seluruh pemangku kepentingan.

(To be one of the leading companies that provides refined crystallized sugar in Indonesia with superior quality, and services for all stakeholders).

2. Misi

- a. Menyediakan produk yang bermutu tinggi, higienis, halal dan aman untuk dikonsumsi sesuai peruntukannya.
- b. Memberikan pelayanan dan hasil terbaik bagi seluruh pemangku kepentingan pelanggan pemegang saham karyawan dan mitra kerja lainnya.
- c. Menjalankan usaha secara professional, bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan, masyarakat, lingkungan dan sekitarnya melalui pengembangan dan perbaikan berkelanjutan.

4.1.3. Struktur Organisasi PT Angels Products



Sumber : PT Angels Products
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Angels Products

4.1.4. Uraian Tugas

1. Production

Mengelola, mengatur dan mengawasi kegiatan operasional proses produksi dan penerapan *Angels Integrated Management System (AIMS)* sesuai dengan target dan sasaran mutu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. *Engineering (Electric & Instrument, Mechanic, civil)*
 Bertanggung jawab atas jalannya program pemeliharaan yang direncanakan & perbaikan alat yang bermasalah dan memastikan terlaksananya project yang sudah direncanakan.
 - a. *Electric & Instrument*
 Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan perencanaan seluruh instalasi kelistrikan perusahaan beserta semua peralatan pendukungnya.
 - b. *Mechanic*
 Melaksanakan fungsi perencanaan monitoring kegiatan *preventive maintenance* yang terjadwal, perbaikan alat yang bermasalah dan melaksanakan project yang sudah direncanakan.
 - c. *Civil*
 Melaksanakan fungsi perencanaan kegiatan pekerjaan internal *civil* yang sesuai dengan kebutuhan dan WR internal yang masuk, monitoring dan pelaksanaan sesuai dengan *schedule* yang telah ditetapkan.
3. *Power Plant*
 Mengupayakan operasional unit demineralisasi dengan lancar serta melakukan pemantauan terhadap kualitas, air, resin, dan lain-lain. Melakukan pemantauan secara tidak langsung terhadap operasional seluruh mesin *power plant*. Merencanakan dan keputusan saat *shutdown* terhadap peralatannya. Dapat memutuskan perbaikan atau pengembangan terhadap kondisi dari peralatannya untuk meningkatkan efisiensi operasional alat.
4. *Logistic (Rscwh, Pwh-Packing, Distribusi, Mpwh)*
 Bertanggung jawab atas kelancaran operasional di bagian logistik. Bertanggung jawab terhadap kesesuaian material dan produk antar data dan actual.
 - a. *Raw Sugar & Coal Ware House (RSCWH)*
 Melakukan tugas pengendalian & pengawasan secara menyeluruh atas penerimaan *Raw Sugar*, Bara dan pendistribusian.
 - b. *Product Warehouse (PWH)*
 Melakukan tugas pengendalian & pengawasan secara menyeluruh atas penerimaan produksi dan pendistribusiannya.
 - c. *Distribusi*
 - 1) Mendistribusikan dan melayani permintaan pengiriman gula *product & molasses* kepada customer yang telah teralin kontak jual beli gula dengan PT Angels Product.
 - 2) Memberikan perlindungan terhadap kepuasan pelanggan yang meliputi kualitas, service dan kemudahan dalam memperoleh produk. Mempermudah atau sebagai jembatan komunikasi antara pelanggan dan perusahaan atau PT AP, menjalin hubungan baik untuk hubungan jangka panjang dengan pelanggan.

- d. *Material part warehouse (WPWH)*
Menyusun *bill of material* tahunan berdasarkan pada informasi standar penggunaan bahan pembantu produksi.
- 5. *GA, EHS & IT*
 - a. *General Affair (GA)*
Bertanggung jawab atas seluruh pelayanan, pembangunan, dan perawatan bagian umum sebagai *supporting* unit perusahaan yang termasuk dalam lingkup tugas seksi *general affair* PT Angels Product.
 - b. *Environment, Health & Safety (EHS)*
Bertanggung jawab atas ketersediaan alat pelindung diri, mengawasi, mengontrol pemakaian alat pelindung diri, mengawasi dan *monitoring* pemadam kebakaran (APAR dan Hydrant) dan perawatannya, mengawasi keselamatan dan kesehatan karyawan dan kontraktor, *monitoring* seluruh area kerja di PT Angels Product agar tetap bersih dan aman.
 - c. *HRD & HUMAS*
Merencanakan, mengelola dan mengawasi kegiatan penerimaan karyawan, proses administrasi penggajian kesejahteraan karyawan, program latihan, pelayanan kepada karyawan, dan pendekatan dengan masyarakat sekitar sesuai dengan peraturan agar tersedia sumber daya yang handal, berkompetensi dan tetap terpelihara hubungan baik dengan masyarakat sekitar.
- 6. *Procurement*
Mengelola dan mengawasi pengadaan barang dan jasa sesuai dengan kebutuhan perusahaan sesuai dengan asas “pertimbangan manfaat dan biaya” (*cost & benefit balances*).
- 7. *Finance & Accounting*
Bertanggung jawab atas semua transaksi keuangan perusahaan dan perpajakan.
- 8. *QA & QC*
Mengelola dan mengawasi kegiatan penjaminan mutu dan pangan, proses penanganan dan penyelesaian terkait keluhan pelanggan, mengawasi implementasi sistem mutu dan keamanan pangan di lingkungan PT Angels Product.

4.1.5. Tanggung Jawab Lingkungan

Sejak tahun 2003, PT Angels Products telah berpartisipasi dalam Gerakan Peduli Lingkungan Indonesia (Gerakan Peduli Lingkungan) bersama dengan 20 pabrik lainnya di sekitar wilayah kabupaten Bojonegoro, Pulo Ampel, dan kabupaten Serang. Gerakan Peduli Lingkungan didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan Pendidikan dengan memberikan beasiswa kepada masyarakat setempat.

Selain itu kepedulian PT Angels Products juga mencakup masyarakat di sekitar pabrik kami, yang di wujudkan dalam bentuk (CSR) kami dalam membantu kegiatan masyarakat, kegiatan keagamaan, pemuda khususnya para nelayan disekitar area

pabrik. PT Angels Products secara aktif terlibat dalam kegiatan tahunan masyarakat yang meliputi pengorbanan hewan (untuk tujuan keagamaan) dan Idul Fitri dengan memberikan gula kepada masyarakat dari dua desa (Desa Bojonegoro dan Desa Margagari) yang terletak disekitar pabrik.

Dalam upaya kami untuk memenuhi ketentuan pelestarian lingkungan PT Angels Products berupaya untuk terus meningkatkan unit pengelolaan limbah cair. Kapasitas unit pengelolaan limbah cair kami adalah 2.100 m³ dan mampu mengelola sekitar 600,3 m³ limbah cair setiap hari melalui proses anaerobik yang memenuhi baku mutu kebijakan lingkungan Indonesia No. 51/MenLH/10/95.

Limbah cair padat yang telah diolah di simpan di tempat penampungan untuk meminimalkan bau busuk. Limbah padat kemudia dikeringkan dan di tinjau untuk kemungkinan penggunaan. PT Angels Products juga bekerja sama dengan pihak ketiga untuk memanfaatkan limbah padat dalam produksi pupuk.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

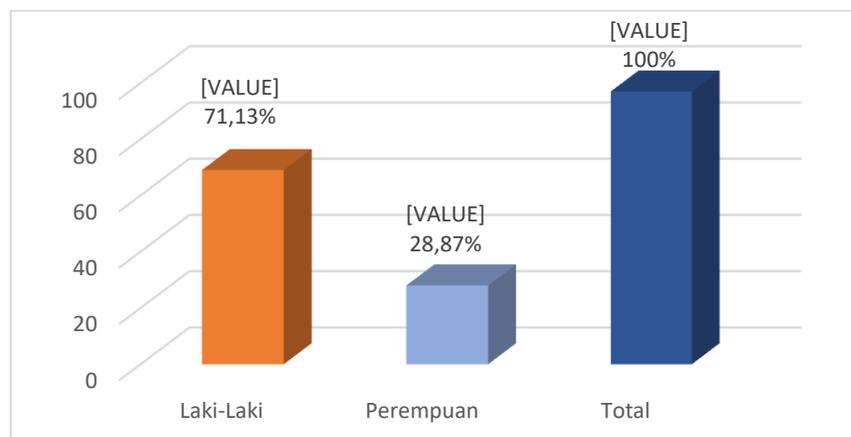
Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah karyawan pada PT. Angels Product yang merupakan salah satu perusahaan di bidang rafinasi gula kristal di Provinsi Banten. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form* kepada responden yang terpilih sebagai sampel. Deskripsi responden merupakan suatu proses mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja dan umur. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada 97 responden. Adapun karakteristik responden disajikan dalam tabel berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	69	71,13
Perempuan	28	28,87
Total	97	100

Sumber: Data primer diolah, 2022



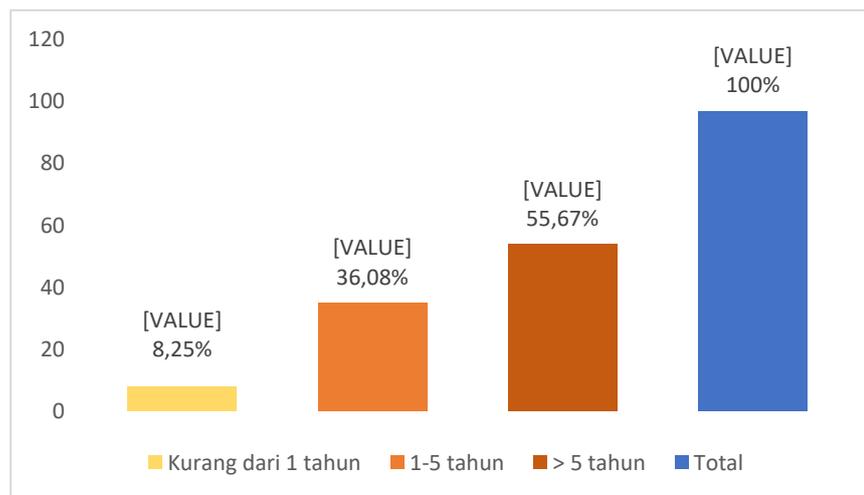
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, diketahui bahwa responden di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 69 orang atau dengan persentase 71,13% dan sebanyak 28 adalah responden perempuan dengan persentase 28,87 %.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 tahun	8	8,25
1-5 tahun	35	36,08
> 5 tahun	54	55,67
Total	97	100

Sumber: Data primer diolah, 2022



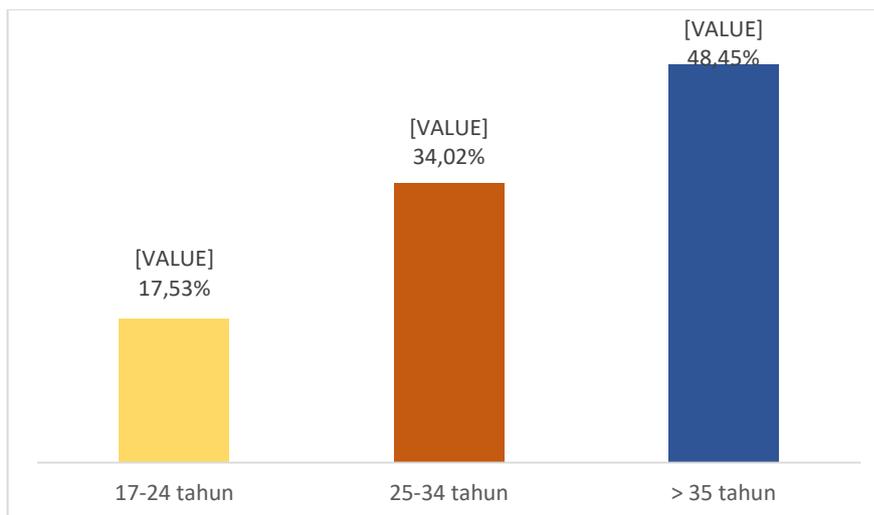
Gambar 4.4 Grafik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, diketahui bahwa responden berdasarkan lama bekerja di dominasi oleh yang sudah bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 54 orang dengan persentase 55,67%, kemudian dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 36,08%. Sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 8 orang atau sebesar 8,25%.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
17-24 tahun	17	17,53
25-34 tahun	33	34,02
> 35 tahun	47	48,45
Jumlah	97	100

Sumber: Data primer diolah, 2022



Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, diketahui bahwa responden berdasarkan umur di dominasi oleh umur > 35 tahun yaitu sebanyak 47 orang dengan persentase 48,45%, kemudian responden dengan umur 25-34 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 34,02%. Sedangkan responden dengan umur 17-24 tahun adalah sebanyak 19 orang atau sebesar 19,58%.

4.2.2. Penilaian Responden

Penilaian responden terhadap butir pernyataan yang ada dalam kuesioner dibedakan menjadi tiga kategori yaitu persepsinya sangat rendah jika jawaban responden rata-rata/means bernilai (1,0 – 2,0 = rendah), digolongkan persepsinya sedang jika jawaban responden rata-rata/means bernilai (2,1 – 3,0 = sedang), dan digolongkan tinggi jika jawaban responden rata-rata/means bernilai (3,1 – 4,0 = tinggi). Adapun penilaian responden terhadap pernyataan dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi (X)

Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	97	2	5	4,21	0,828
M2	97	2	5	4,37	0,697
M3	97	3	5	4,60	0,623
M4	97	2	5	4,31	0,635
M5	97	2	5	4,31	0,698
M6	97	1	5	3,73	0,872
M7	97	3	5	4,43	0,593
M8	97	3	5	4,39	0,587
M9	97	2	5	3,93	0,916
M10	97	2	5	3,79	0,828
M11	97	3	5	4,12	0,600
M12	97	3	5	4,42	0,690
M13	97	3	5	4,43	0,676
M14	97	3	5	4,53	0,597
M15	97	3	5	4,13	0,656

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan variabel motivasi yang terdiri dari 15 item pertanyaan pada kusioner menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) jawaban responden masing-masing memiliki nilai 3,73 – 4.43. Sehingga dapat disimpulkan persepsi responden dapat dikatakan tinggi karena nilai *mean* terletak antara 3.1 – 4.00, maka analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik mengenai motivasi di perusahaan.

Tabel 4.5 Persepsi Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1	97	3	5	4,26	0,600
PK2	97	3	5	4,26	0,617
PK3	97	2	5	3,93	0,696
PK4	97	3	5	4,39	0,622
PK5	97	3	5	4,46	0,614
PK6	97	2	5	4,08	0,799
PK7	97	1	5	4,18	0,968
PK8	97	3	5	4,57	0,593
PK9	97	3	5	4,18	0,559
PK10	97	3	5	4,20	0,571
PK11	97	3	5	4,28	0,591
PK12	97	3	5	4,53	0,614

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 12 item pernyataan pada kusioner menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) jawaban responden masing-masing memiliki nilai 3,93 – 4.53. Sehingga dapat disimpulkan persepsi responden dapat dikatakan tinggi karena nilai *mean* terletak antara 3.1 – 4.00, maka analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik mengenai produktivitas kerja di perusahaan.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat apakah item pertanyaan yang terdapat dalam kusioner sudah valid atau belum. Sebelum data diuji lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk melihat validitas dan reliabilitas data dengan menggunakan data dari 30 responden. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Awal Variabel Motivasi (X)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
M1	0.516	0.361	Valid
M2	0.533	0.361	Valid
M3	0.556	0.361	Valid
M4	0.745	0.361	Valid
M5	0.706	0.361	Valid
M6	0.648	0.361	Valid
M7	0.648	0.361	Valid
M8	0.590	0.361	Valid
M9	0.647	0.361	Valid
M10	0.659	0.361	Valid
M11	0.596	0.361	Valid
M12	0.396	0.361	Valid
M13	0.499	0.361	Valid
M14	0.499	0.361	Valid
M15	0.830	0.361	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Awal Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
PK1	0.694	0.361	Valid
PK2	0.747	0.361	Valid
PK3	0.570	0.361	Valid
PK4	0.689	0.361	Valid
PK5	0.703	0.361	Valid
PK6	0.461	0.361	Valid
PK7	0.580	0.361	Valid
PK8	0.784	0.361	Valid
PK9	0.801	0.361	Valid
PK10	0.789	0.361	Valid
PK11	0.735	0.361	Valid
PK12	0.808	0.361	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel, kuesioner yang terdiri dari dua variabel dengan total pertanyaan sebanyak 27 item yang telah diisi oleh 30 responden pada penelitian ini. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{tabel} dan nilai r_{hitung} . Rumus dari r_{tabel} adalah $df = N-2$ jadi $30-2 = 28$, sehingga $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ untuk seluruh item pertanyaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang ada dalam penelitian ini sudah valid. Sehingga, tidak ada item pernyataan yang dikeluarkan dari kuesioner.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Akhir Variabel Motivasi (X)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
M1	0.670	0.1996	Valid
M2	0.538	0.1996	Valid
M3	0.538	0.1996	Valid
M4	0.707	0.1996	Valid
M5	0.778	0.1996	Valid
M6	0.564	0.1996	Valid
M7	0.704	0.1996	Valid
M8	0.638	0.1996	Valid
M9	0.597	0.1996	Valid
M10	0.620	0.1996	Valid
M11	0.681	0.1996	Valid
M12	0.651	0.1996	Valid
M13	0.718	0.1996	Valid
M14	0.710	0.1996	Valid
M15	0.748	0.1996	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Akhir Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
PK1	0.828	0.1996	Valid
PK2	0.852	0.1996	Valid
PK3	0.687	0.1996	Valid
PK4	0.809	0.1996	Valid
PK5	0.789	0.1996	Valid
PK6	0.456	0.1996	Valid
PK7	0.529	0.1996	Valid
PK8	0.838	0.1996	Valid
PK9	0.858	0.1996	Valid
PK10	0.867	0.1996	Valid
PK11	0.843	0.1996	Valid
PK12	0.831	0.1996	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel, kuesioner yang terdiri dari dua variabel dengan total pertanyaan sebanyak 27 item yang telah diisi oleh 97 responden pada penelitian ini. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{tabel} dan nilai r_{hitung} . Rumus dari r_{tabel} adalah $df = N-2$ jadi $97-2 = 95$, sehingga $r_{\text{tabel}} = 0,1966$. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ untuk seluruh item pertanyaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang ada dalam penelitian ini sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi item pertanyaan dalam penelitian. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan data sudah reliabel. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	16

Sumber: Hasil Output SPSS

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel motivasi (X) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,906 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,922 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X) dinyatakan reliabel.

4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Motivasi di PT. Angels Products

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Penilaian terhadap variabel motivasi yang terdiri dari 15 pernyataan yang berasal dari 5 indikator, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik
 - a. Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Tanggapan Responden
"Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman"

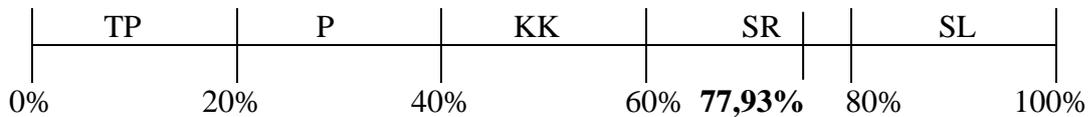
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	42	210	43,3
2	Sering	4	36	114	37,1
3	Kadang - kadang	3	16	48	16,5
4	Pernah	2	3	6	3,1
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	378	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 responden dengan persentase 43.3%, sering

sebanyak 36 responden dengan persentase 37,1%, kadang-kadang sebanyak 16 responden dengan persentase 16,5%, pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 3,1%. Sedangkan untuk kategori tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 1 jawaban paling banyak responden adalah “selalu” dengan nilai skor 210. Hal ini mengartikan bahwa perusahaan selalu menyediakan makan siang dan menyediakan minuman

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{378}{5(97)} \times 100\% = 77,93\% \end{aligned}$$



- b. Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat dikerjakan. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Tanggapan Responden

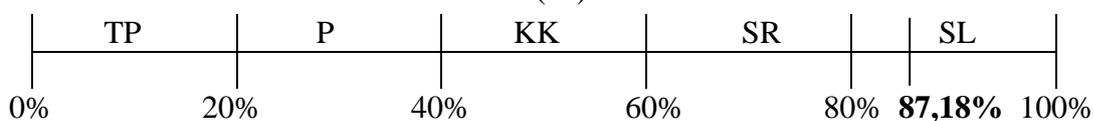
“Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	47	235	48,5
2	Sering	4	40	160	41,2
3	Kadang - kadang	3	9	27	9,3
4	Pernah	2	1	2	1
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	422	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.13, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 47 responden dengan persentase 48,5%, sering sebanyak 40 responden dengan persentase 41,2%, kadang-kadang sebanyak 9 responden dengan persentase 9,3%, pernah sebanyak 1 reponden dengan persentase 1%. Sedangkan untuk kategori tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 2 jawaban paling banyak responden adalah “selalu” dengan nilai skor 235. Hal ini mengartikan bahwa responden bahwa perusahaan selalu menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat dikerjakan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{422}{5(97)} \times 100\% = 87,18\% \end{aligned}$$



- c. Perusahaan memberikan pemenuhan pendidikan sebagai jaminan sosial yang berguna untuk hidup keluarga. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

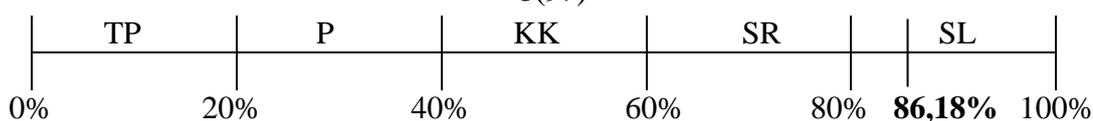
Tabel 4.14 Tanggapan Responden “Perusahaan memberikan pemenuhan pendidikan sebagai jaminan sosial yang berguna untuk hidup keluarga”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	65	190	67
2	Sering	4	25	208	25,8
3	Kadang - kadang	3	7	18	7.2
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	418	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 65 responden dengan persentase 67%, sering sebanyak 25 responden dengan persentase 25,8%, kadang-kadang sebanyak 7 responden dengan persentase 7,2%. Sedangkan untuk kategori pernah dan tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 3 jawaban paling banyak responden adalah “selalu” dengan nilai skor 190. Hal ini mengartikan bahwa perusahaan selalu memberikan pemenuhan pendidikan sebagai jaminan sosial yang berguna untuk hidup keluarga.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{418}{5(97)} \times 100\% = 86,18\% \end{aligned}$$



2. Kebutuhan rasa aman

- a. Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

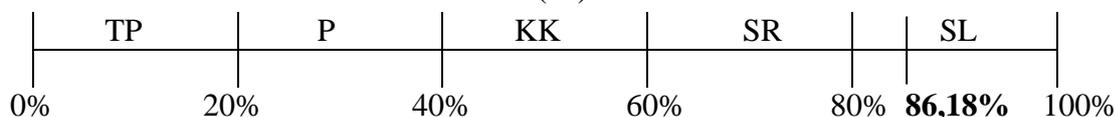
Tabel 4.15 Tanggapan Responden “Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	38	190	39.2
2	Sering	4	52	208	53.6
3	Kadang - kadang	3	6	18	6.2
4	Pernah	2	1	2	1
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	418	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.15, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 38 responden dengan persentase 39,2%, sering sebanyak 52 responden dengan persentase 53,6%, kadang-kadang sebanyak 6 responden dengan persentase 6,2%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%. Sedangkan untuk kategori tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 4 jawaban paling banyak responden adalah “sering” dengan nilai skor 208. Hal ini mengartikan bahwa perusahaan sering memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{418}{5(97)} \times 100\% = 86,18\% \end{aligned}$$



- b. Perusahaan menjamin karyawan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Tanggapan Responden

“Perusahaan menjamin karyawan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	42	210	43.3
2	Sering	4	44	176	45.4
3	Kadang - kadang	3	10	30	10.3
4	Pernah	2	1	2	1
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	418	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.16, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 responden dengan persentase 43,3%, sering sebanyak 44 responden dengan persentase 45,4%, kadang-kadang sebanyak 10 responden dengan persentase 10,3%, pernah sebanyak 1 responden dengan persentase 1%. Sedangkan untuk kategori tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 5 jawaban paling banyak responden adalah “sering” dengan nilai skor 210. Hal ini mengartikan bahwa perusahaan sering menjamin karyawan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{418}{5(97)} \times 100\% = 86,18\% \end{aligned}$$





- c. Dengan bekerja di perusahaan, masa depan hidup saya dan keluarga terjamin Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

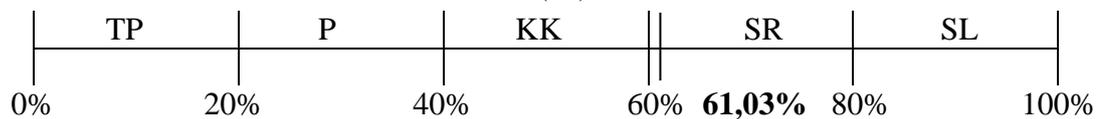
Tabel 4.17 Tanggapan Responden
“Dengan bekerja di perusahaan, masa depan hidup saya dan keluarga terjamin”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	18	90	18.6
2	Sering	4	42	168	43.3
3	Kadang - kadang	3	32	96	32.9
4	Pernah	2	3	9	3.1
5	Tidak pernah	1	2	2	2.1
Jumlah			97	296	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.17, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 responden dengan persentase 18,6%, sering sebanyak 42 responden dengan persentase 43,3%, kadang-kadang sebanyak 32 responden dengan persentase 32,9%, pernah sebanyak 3 responden dengan persentase 3,1%, tidak pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 2.1%. Dari item pernyataan No 6 jawaban paling banyak responden adalah “sering” dengan nilai skor 168.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{418}{5(97)} \times 100\% = 86,18\% \end{aligned}$$



3. Kebutuhan Sosial

- a. Hubungan kerja antar sesama rekan kerja terjalin harmonis. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Tanggapan Responden “Hubungan kerja antar sesama rekan kerja terjalin harmonis”

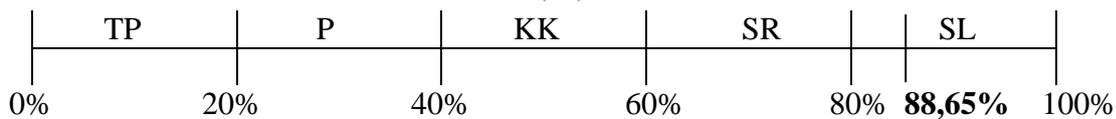
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	47	235	48.4
2	Sering	4	45	180	46.4
3	Kadang - kadang	3	5	15	5.2
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	430	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.18, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 47 responden dengan persentase 48,4%, sering sebanyak 45 responden dengan persentase 46,4 %, kadang-kadang sebanyak

5 responden dengan persentase 5,2%. Sedangkan untuk kategori pernah dan tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 7 jawaban paling banyak responden adalah “selalu” dengan nilai skor 235. Hal ini mengartikan bahwa hubungan kerja antar sesama rekan kerja selalu terjalin harmonis.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{430}{5(97)} \times 100\% = 88,65\% \end{aligned}$$



- b. Saya senang bekerja di perusahaan ini. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

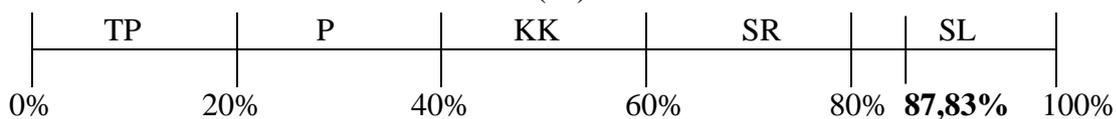
Tabel 4.19 Tanggapan Responden “Saya senang bekerja di perusahaan ini”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	43	215	44,3
2	Sering	4	49	196	50,5
3	Kadang - kadang	3	5	55	5,2
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	426	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.19, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 responden dengan persentase 44,3%, sering sebanyak 49 responden dengan persentase 50,5%, kadang-kadang sebanyak 5 responden dengan persentase 5,2%. Sedangkan untuk kategori pernah dan tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 8 jawaban paling banyak responden adalah “sering” dengan nilai skor 196. Hal ini mengartikan bahwa responden sering merasa senang bekerja di perusahaan tersebut .

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{426}{5(97)} \times 100\% = 87,83\% \end{aligned}$$



- c. Atasan saya memperlakukan saya dengan baik dan memberikan dukungan dalam bekerja. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

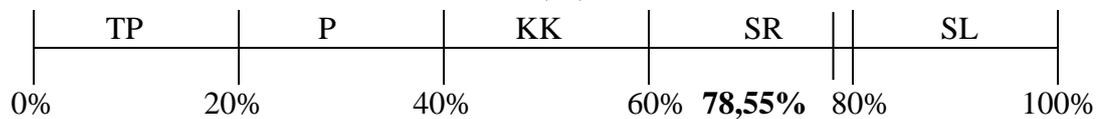
Tabel 4.20 Tanggapan Responden “Atasan saya memperlakukan saya dengan baik dan memberikan dukungan dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	32	160	32
2	Sering	4	31	124	32.9
3	Kadang - kadang	3	29	87	29.9
4	Pernah	2	5	10	5.2
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	381	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.20, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 32 responden dengan persentase 32%, sering sebanyak 31 responden dengan persentase 32,9%, kadang-kadang sebanyak 29 responden dengan persentase 29,9%, pernah sebanyak 5 responden dengan persentase 5,2%. Sedangkan untuk kategori tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 9 jawaban paling banyak responden adalah “selalu” dengan nilai skor 160. Hal ini mengartikan bahwa atasan selalu memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan dukungan dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{381}{5(97)} \times 100\% = 78,55\% \end{aligned}$$



4. Kebutuhan akan harga diri

- a. Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21 Tanggapan Responden “Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi”

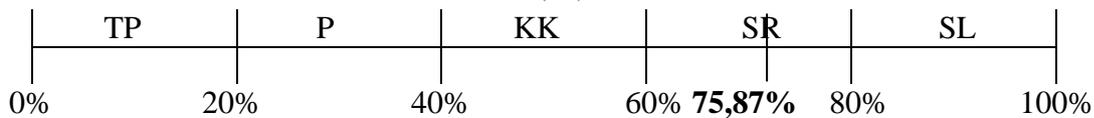
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	19	95	19.9
2	Sering	4	45	180	46.4
3	Kadang - kadang	3	27	81	27.8
4	Pernah	2	6	12	6.2
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	368	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.21, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 responden dengan persentase 19,9%, sering sebanyak 45 responden dengan persentase 46,4%, kadang-kadang sebanyak 27 responden dengan persentase 27,8%, pernah sebanyak 6 responden

dengan persentase 6,2%, Sedangkan untuk kategori tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 10 jawaban paling banyak responden adalah “sering” dengan nilai skor 180. Hal ini mengartikan bahwa responden sering bahwa perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{368}{5(97)} \times 100\% = 75,87\% \end{aligned}$$



- b. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sesuai kedudukan prestasi yang dicapai. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

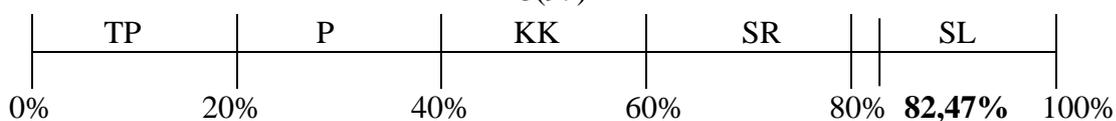
Tabel 4.22 Tanggapan Responden “Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sesuai kedudukan prestasi yang dicapai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	24	120	24,7
2	Sering	4	61	244	62,9
3	Kadang - kadang	3	12	36	12,4
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	400	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.22, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 24 responden dengan persentase 24,7%, sering sebanyak 61 responden dengan persentase 62,9%, kadang-kadang sebanyak 12 responden dengan persentase 12,4%. Sedangkan untuk kategori pernah dan tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 11 jawaban paling banyak responden adalah “sering” dengan nilai skor 244. Hal ini mengartikan bahwa responden sering bahwa perusahaan sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sesuai kedudukan prestasi yang dicapai.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{400}{5(97)} \times 100\% = 82,47\% \end{aligned}$$



- c. Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

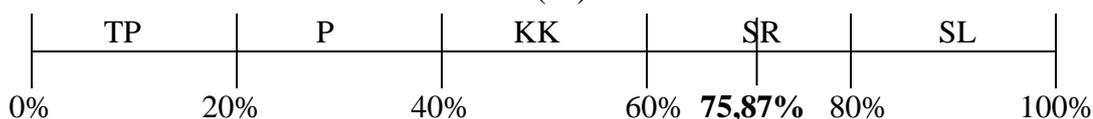
Tabel 4.23 Tanggapan Responden “Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	52	260	53.6
2	Sering	4	34	170	35.1
3	Kadang - kadang	3	11	55	11.3
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	485	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.23, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 52 responden dengan persentase 53,6%, sering sebanyak 34 responden dengan persentase 35,1%, kadang-kadang sebanyak 11 responden dengan persentase 11,3%. Sedangkan untuk kategori pernah dan tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 12 jawaban paling banyak responden adalah “selalu” dengan nilai skor 260. Hal ini mengartikan bahwa atasan sellau memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{368}{5(97)} \times 100\% = 75,87\% \end{aligned}$$



5. Kebutuhan aktualisasi diri

- a. Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

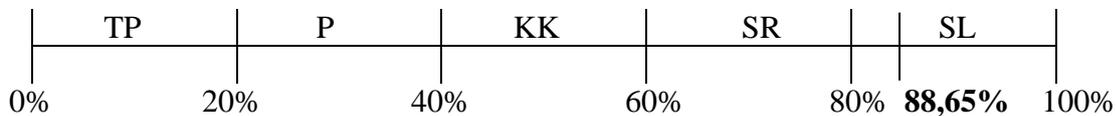
Tabel 4.24 Tanggapan Responden “Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	52	260	34
2	Sering	4	35	140	57,7
3	Kadang - kadang	3	10	30	8,3
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	430	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.24, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 52 responden dengan persentase 34%, sering sebanyak 35 responden dengan persentase 57,7%, kadang-kadang sebanyak 10 responden dengan persentase 8,3%. Sedangkan untuk kategori pernah dan tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 13 jawaban paling banyak responden adalah “selalu” dengan nilai skor 260. Hal ini mengartikan bahwa responden bahwa pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dapat mengembangkan potensi yang dimiliki.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{430}{5(97)} \times 100\% = 88,65\% \end{aligned}$$



- b. Perusahaan selalu memberikan promosi atau kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

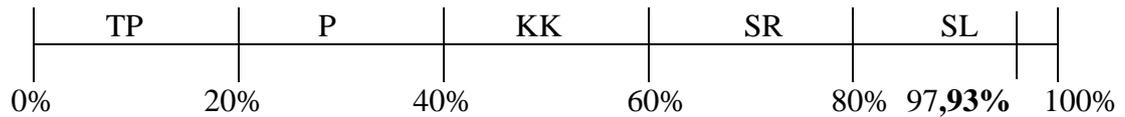
Tabel 4.25 Tanggapan Responden “Perusahaan selalu memberikan promosi atau kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	56	280	57.7
2	Sering	4	36	180	37.1
3	Kadang - kadang	3	5	15	5.2
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	475	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.25, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 56 responden dengan persentase 57,7%, sering sebanyak 36 responden dengan persentase 37,1%, kadang-kadang sebanyak 5 responden dengan persentase 8,3%. Sedangkan untuk kategori pernah dan tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 14 jawaban paling banyak responden adalah “selalu” dengan nilai skor 280. Hal ini mengartikan bahwa perusahaan selalu memberikan promosi atau kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{475}{5(97)} \times 100\% = 97,93\% \end{aligned}$$



- c. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pendidikan. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

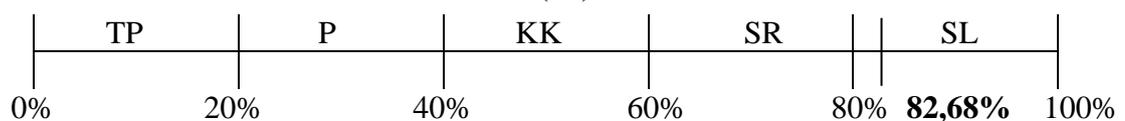
Tabel 4.26 Tanggapan Responden “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pendidikan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Selalu	5	28	140	28.9
2	Sering	4	54	216	55.7
3	Kadang - kadang	3	15	45	15.5
4	Pernah	2	0	0	0
5	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			97	485	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.26, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 28 responden dengan persentase 28,9%, sering sebanyak 54 responden dengan persentase 55,7%, kadang-kadang sebanyak 15 responden dengan persentase 15,5%. Sedangkan untuk kategori pernah dan tidak pernah, tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 15 jawaban paling banyak responden adalah “sering” dengan nilai skor 216. Hal ini mengartikan bahwa responden sering bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pendidikan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{401}{5(97)} \times 100\% = 82,68\% \end{aligned}$$



Tabel 4.27 Rekapitulasi Nilai Motivasi

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kebutuhan fisik			
1	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman	77,9	83,75
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	87,18	
3	Perusahaan memberikan pemenuhan pendidikan sebagai jaminan sosial yang berguna untuk hidup keluarga	86,18	
Kebutuhan rasa aman			
4	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	86,18	77,80
5	Perusahaan menjamin karyawan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak	86,18	

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
6	Dengan bekerja di perusahaan, masa depan hidup saya dan keluarga terjamin	61,03	
Kebutuhan Sosial			
7	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja terjalin harmonis	88,65	84,78
8	Saya senang bekerja di perusahaan ini	87,83	
9	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik dan memberikan dukungan dalam bekerja	77,85	
Kebutuhan akan harga diri			
10	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	75,87	78,07
11	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sesuai kedudukan prestasi yang dicapai	82,47	
12	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik	75,87	
Kebutuhan aktualisasi diri			
13	Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	88,65	89,75
14	Perusahaan selalu memberikan promosi atau kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi	97,93	
15	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pendidikan	82,68	
Rata-Rata			82,83

4.4.2 Produktivitas Kerja di PT. Angels Products

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Tingkat produktivitas merupakan tingkatan seberapa besar pekerja menghasilkan produk atau jasa selama bekerja dalam sehari.

Penilaian terhadap variabel motivasi yang terdiri dari 12 pernyataan yang berasal dari 8 indikator, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kemampuan

- a. Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

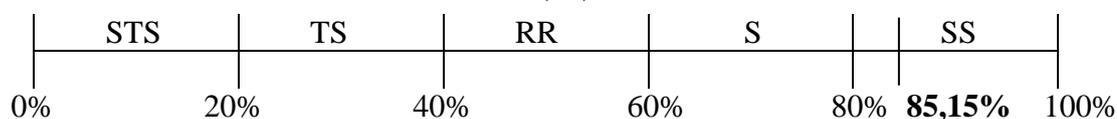
Tabel 4.28 Tanggapan Responden
“Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	33	165	34
2	Setuju	4	56	224	57,7
3	Ragu-Ragu	3	8	24	8,2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	413	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.28, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden dengan persentase 34%, setuju sebanyak 56 responden dengan persentase 57,7%, ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 8,3%. Sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 1 jawaban paling banyak responden adalah “setuju” dengan nilai skor 224. Hal ini mengartikan bahwa responden setuju bahwa karyawan cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{413}{5(97)} \times 100\% = 85,15\% \end{aligned}$$



- b. Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

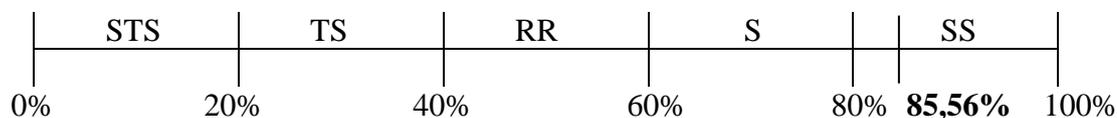
Tabel 4.29 Tanggapan Responden “Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	34	170	35,1
2	Setuju	4	54	216	57,7
3	Ragu-Ragu	3	9	27	9,3
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	415	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.29, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 35,1%, setuju sebanyak 54 responden dengan persentase 57,7%, ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan persentase 9,3%. Sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 2 jawaban paling banyak responden adalah “setuju” dengan nilai skor 216. Hal ini mengartikan bahwa responden setuju bahwa karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{415}{5(97)} \times 100\% = 85,56\% \end{aligned}$$



2. Hasil yang dicapai

- a. Saya mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

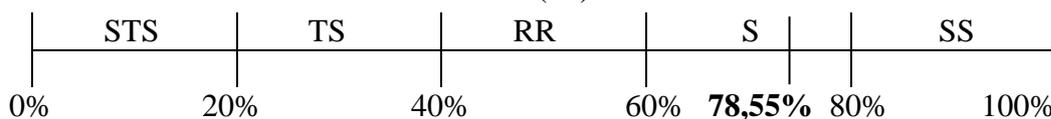
Tabel 4.30 Tanggapan Responden “Saya mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	18	90	18,6
2	Setuju	4	56	224	57,7
3	Ragu-Ragu	3	21	63	21,6
4	Tidak Setuju	2	2	4	2,1
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	381	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.30, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 18,6%, setuju sebanyak 56 responden dengan persentase 57,7%, ragu-ragu sebanyak 21 responden dengan persentase 21,6%, tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2,1%. Sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 3 jawaban paling banyak responden adalah “setuju” dengan nilai skor 224. Hal ini mengartikan bahwa responden setuju bahwa karyawan mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang mereka layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{381}{5(97)} \times 100\% = 78,55\% \end{aligned}$$



- b. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31 Tanggapan Responden “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik”

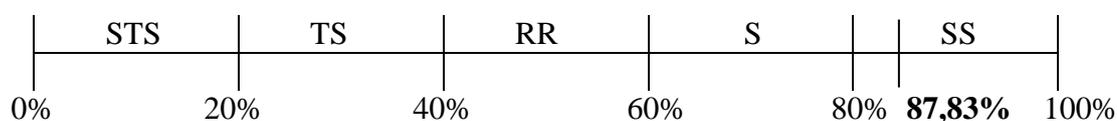
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	45	225	46,4
2	Setuju	4	45	180	46,4
3	Ragu-Ragu	3	7	21	7,2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	426	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.31, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 46,4%,

setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 46,4%, ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 7,2%. Sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 4 jawaban paling banyak responden adalah “sangat setuju” dengan nilai skor yaitu 225. Hal ini mengartikan bahwa responden sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{426}{5(97)} \times 100\% = 87,83\% \end{aligned}$$



3. Semangat kerja

- a. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

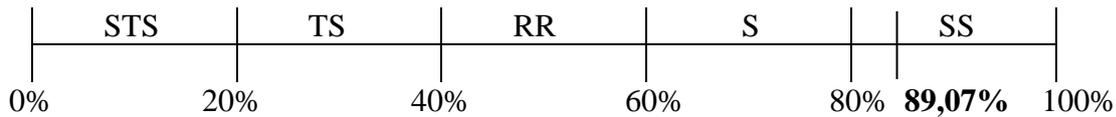
Tabel 4.32 Tanggapan Responden “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	50	250	51,5
2	Setuju	4	41	164	42,3
3	Ragu-Ragu	3	6	18	6,2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	432	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.32, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden dengan persentase 51,5%, setuju sebanyak 41 responden dengan persentase 42,3%, ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 6,2%. Sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 5 jawaban paling banyak responden adalah “sangat setuju” dengan nilai skor 250. Hal ini mengartikan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{432}{5(97)} \times 100\% = 89,07\% \end{aligned}$$



- b. Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

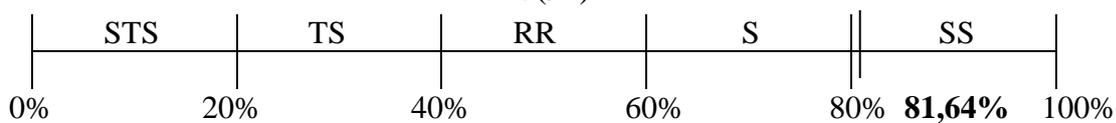
Tabel 4.33 Tanggapan Responden “Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	29	145	29.9
2	Setuju	4	53	212	54.6
3	Ragu-Ragu	3	9	27	9.3
4	Tidak Setuju	2	6	12	6.2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	396	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.33, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 29,9%, setuju sebanyak 53 responden dengan persentase 54,6%, ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan persentase 9,3%, tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 6,2%. Sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 6 jawaban paling banyak responden adalah “setuju” dengan nilai skor 212. Hal ini mengartikan bahwa responden setuju bahwa atasan akan memberikan pujian apabila karyawan dapat menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{396}{5(97)} \times 100\% = 81,64\% \end{aligned}$$



4. Pengembangan diri

- a. Saya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan keahlian. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

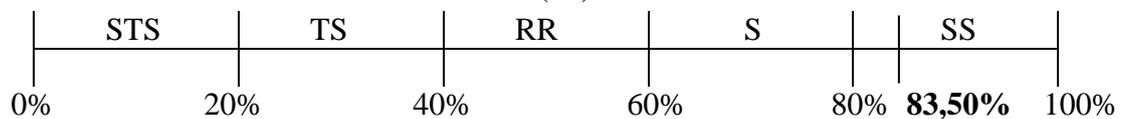
Tabel 4.34 Tanggapan Responden “Saya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan keahlian”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	47	235	48.5
2	Setuju	4	26	104	26.8
3	Ragu-Ragu	3	20	60	20.6
4	Tidak Setuju	2	2	4	2.1
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2.1
Jumlah			97	405	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.34, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden dengan persentase 48,5%, setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 26,8%, ragu-ragu sebanyak 20 responden dengan persentase 20,6%, tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2,1 %. Dari item pernyataan no 7 jawaban paling banyak responden adalah “sangat setuju” dengan nilai skor 235. Hal ini mengartikan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan keahlian.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{405}{5(97)} \times 100\% = 83,50\% \end{aligned}$$



- b. Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

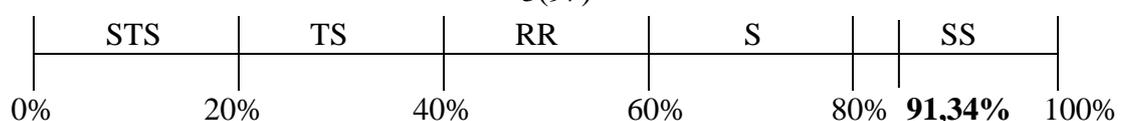
Tabel 4.35 Tanggapan Responden “Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	60	300	61,9
2	Setuju	4	32	128	33
3	Ragu-Ragu	3	5	15	5,2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	443	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.35, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 60 responden dengan persentase 61,9%, setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 33%, ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 5,2%. Sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 8 jawaban paling banyak responden adalah “sangat setuju” dengan nilai skor 300. Hal ini mengartikan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{443}{5(97)} \times 100\% = 91,34\% \end{aligned}$$



5. Mutu

- a. Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36 Tanggapan Responden

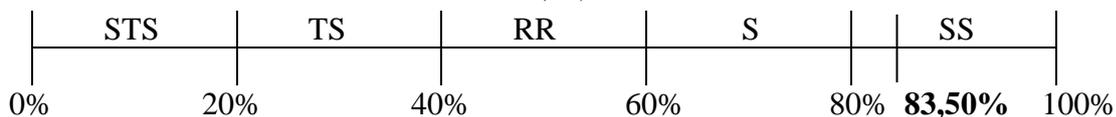
“Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	25	125	25.8
2	Setuju	4	64	256	66
3	Ragu-Ragu	3	8	24	8.2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	405	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.36, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 25,8%, setuju sebanyak 64 responden dengan persentase 66%, ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 8,2%. Sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 9 jawaban paling banyak responden adalah “setuju” dengan nilai skor 256. Hal ini mengartikan bahwa responden setuju bahwa hasil kerja karyawan selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{405}{5(97)} \times 100\% = 83,50\% \end{aligned}$$



- b. Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani memenuhi target yang telah ditetapkan. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.37 Tanggapan Responden “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani memenuhi target yang telah ditetapkan”

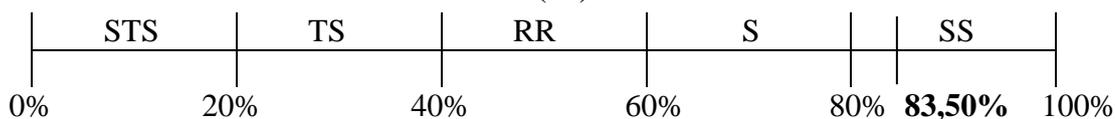
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	27	135	27.8
2	Setuju	4	62	248	63.9
3	Ragu-Ragu	3	8	24	8.2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	407	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.37, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 27,8%, setuju sebanyak 62 responden dengan persentase 63,9%, ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 8,3%. Sedangkan untuk kategori

tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 10 jawaban paling banyak responden adalah “setuju” dengan nilai skor 248. Hal ini mengartikan bahwa responden setuju bahwa jumlah dari hasil pekerjaan yang karyawan tangani memenuhi target yang telah ditetapkan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{405}{5(97)} \times 100\% = 83,50\% \end{aligned}$$



6. Efisiensi

- a. Waktu yang saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

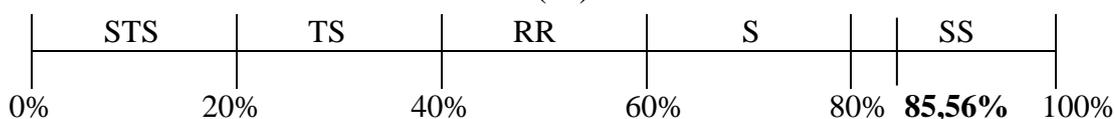
Tabel 4.38 Tanggapan Responden “Waktu yang saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	34	170	35.1
2	Setuju	4	56	224	57.7
3	Ragu-Ragu	3	7	21	7.2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	415	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.38, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 35,1%, setuju sebanyak 56 responden dengan persentase 57,7%, ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 7,2%. Sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 11 jawaban paling banyak responden adalah “setuju” dengan nilai skor 224. Hal ini mengartikan bahwa responden setuju bahwa waktu yang karyawan gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{415}{5(97)} \times 100\% = 85,56\% \end{aligned}$$



- b. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Adapun tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.39 Tanggapan Responden

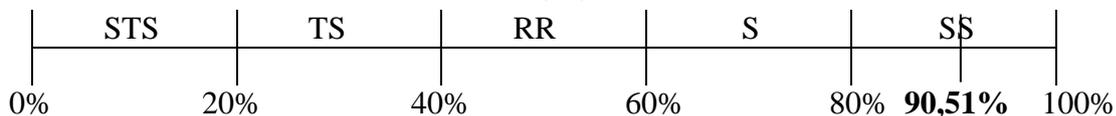
“Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	57	285	58.8
2	Setuju	4	34	136	35.1
3	Ragu-Ragu	3	6	18	6.2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			97	439	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.39, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 57 responden dengan persentase 58,8%, setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 35,1%, ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 6,2%. Sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban tersebut. Dari item pernyataan no 12 jawaban paling banyak responden adalah “sangat setuju” dengan nilai skor 285. Hal ini mengartikan bahwa responden setuju bahwa karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{439}{5(97)} \times 100\% = 90,51\% \end{aligned}$$



Tabel 4.40 Rekapitulasi Nilai Produktivitas

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kemampuan			
1	Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	85,15	85,36
2	Saya menguasai keterampilan yang sangat	85,56	
Hasil yang dicapai			
3	Saya mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan	78,55	83,19
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	87,83	
Semangat kerja			
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	89,07	85,36
6	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.	81,64	
Pengembangan diri			
7	Saya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk	83,5	87,42

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
	meningkatkan keahlian		
8	Saya berusaha untuk meningkatkan	91,34	
Mutu			
9	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	83,5	83,50
10	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya	83,5	
Efisiensi			
11	Waktu yang saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	85,56	88,04
12	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan	90,51	
Rata-Rata			85,47

4.5 Analisis Dari Variabel yang Diteliti Di lokasi Penelitian

Pada penelitian ini analisis hubungan motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Angels Products dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi rank *spearman*, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi. Hasil analisis adalah sebagai berikut:

4.5.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dan kuat pengaruh antara Korelasi variabel X dengan variabel Y. Untuk melihat hubungan antar variabel tersebut dengan melihat nilai koefisien. Untuk mengetahui keeratan hubungan dua variabel yaitu variabel motivasi dan produktivitas kerja karyawan maka digunakan pendekatan analisis koefisien korelasi rank spearman dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. Hasil uji korelasi untuk melihat hubungan antara variabel motivasi dan variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.41 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			
		Motivasi	Produktivitas Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

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

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa hasil uji korelasi antara variabel motivasi dan produktivitas kerja dengan nilai r hitung dalam kedua variabel ini sebesar 0,849, artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara variabel motivasi dan produktivitas kerja. Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi dan produktivitas. Artinya, semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.42 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,19		Sangat Rendah
0,20-0,39		Rendah
0,40-0,59		Sedang
0,60-0,79		Kuat
0,80-1,00	0,849	Sangat Kuat

Sumber : Data skunder (2022)

4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan dari *rank spearman* diketahui bahwa nilai kolerasi $r = 0,861$, berikutnya untuk mengetahui besaran persentase kontribusi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh dengan melakukan perhitungan koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = (0,849)^2 \times 100\%$$

$$KD = 72,08\%$$

Berdasarkan hasil analisis perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 0,81$, hal ini mengartikan bahwa vraibel motivasi memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 72,08 %, sedangkan sisanya 27,92 % dipengaruhi oleh faktor lain.

4.5.3 Uji Hipotesis Statistik Koefisien Kolerasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis statistik koefisien kolerasi.

1. Hipotesis Statistik
 - a. $H_0 (p \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan
 - b. $H_a (p \geq 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan
2. Mencari nilai t_{tabel} dengan menggunakan signifikan 5% atau $t = 0,05$ derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 97 - 2 = 95$, maka dapat diperoleh $t_{tabel} 0,855$.
3. Menentukan t_{hitung}

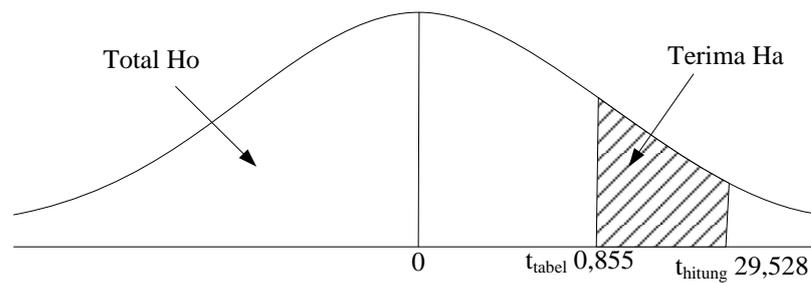
$$t = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$$

$$t_{hitung} = 0,849 \frac{\sqrt{97-2}}{\sqrt{1-0,849^2}}$$

$$t_{hitung} = 0,849 \frac{\sqrt{95}}{\sqrt{1-0,849^2}}$$

$$t_{hitung} = 29,528$$

4. Kurva



4.6 Pembahasan

4.6.1 Motivasi Kerja pada PT Angels Products

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kompetensi sebesar 82,84%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%), artinya dapat dikatakan bahwa motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Angels Products sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden mengenai indikator “kebutuhan aktualisasi diri” sebesar 97,93% dengan pernyataan “perusahaan selalu memberikan promosi atau kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi.” Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 61,03% terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman dengan pernyataan “dengan bekerja di perusahaan, masa depan hidup saya dan keluarga terjamin”.

4.6.2 Produktivitas Kerja pada PT Angels Products

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan yakni sebesar 85,44% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%), artinya dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pada PT Angels Products baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden mengenai indikator “pengembangan diri” dengan tanggapan responden paling besar yaitu 91,34% dengan pernyataan “saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya”, sedangkan tanggapan responden yang paling terkecil adalah 78,55% terdapat pada indikator “hasil yang dicapai dengan pernyataan “saya mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan”.

4.6.3 Hubungan Antara Motivasi dan Produktivitas Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai sebesar 0,849 yang keeratannya berada pada interval (0,80 – 1,00) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan PT Angels Products. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 72,08% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 72,08% sedangkan sisanya 27,92% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Pada uji

hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa kompetensi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 29,528 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 0,855 atau $t_{hitung} 29,528 > 855 t_{tabel}$ yang artinya tolak H_0 terima H_a .

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) yang menyebutkan bahwa semangat kerja karyawan akan semakin tinggi jika motivasi kerja semakin baik. Dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan lebih antusias dan semangat untuk bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Motivasi kerja yang semakin baik membuat karyawan semakin semangat untuk memberikan manfaat untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, karena karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan hasil yang terbaik. Oleh sebab itu, perusahaan perlu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan guna menciptakan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini diperlukan karena motivasi akan sangat membantu perusahaan dalam menciptakan hasil kerja yang lebih maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Puji Lestari (2019) yang melakukan kajian terjait hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Depok. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Ishaya (2017) yang sudah membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) yang melakukan kajian terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada biro pengawasan dan pemeriksaan PT Bank Panin TBK. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai motivasi kerja dengan produktivitas karyawan PT Angels product bagian produksi, maka penelitian dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden adalah sebesar 85,47%. Hal ini mengartikan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Angels Products sangat baik. Kondisi ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden mengenai indikator “kebutuhan aktualisasi diri” sebesar 97,93% dengan pernyataan “perusahaan selalu memberikan promosi atau kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi”, sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 61,03% terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman dengan pernyataan “dengan bekerja di perusahaan, masa depan hidup saya dan keluarga terjamin”.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden adalah sebesar 82,83%. Produktivitas kerja pada karyawan PT.Anggels Product dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden mengenai indikator “pengembangan diri”berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya”, sedangkan tanggapan responden yang paling terkecil adalah 78,55% terdapat pada indikator “hasil yang dicapai dengan pernyataan “saya mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan”.
3. Hasil analisis koefisiensi korelasi dengan rank sperman dapat dinilai r sebesar 0,849 yang keeratanya hubunganya berada interval (0,80 - 1,00) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan PT Anggels Product. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 72,08% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 72,08% sedangkan sisanya 27,92% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja.
4. Pada uji hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa motivasi kerja dengan produktivitas karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 29,528 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 0,855 atau $t_{hitung} 29,528 > 855 t_{tabel}$ yang artinya tolak H_0 terima H_a .

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat penting agar karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan produktivitas meningkat, memberikan motivasi kerja seperti pengakuan tanggung jawab, pengembangan dan intensif dengan tujuan agar karyawan tetap termotivasi dan terdorong untuk mempertahankan produktivitas kerjanya bahkan mungkin meningkatkan produktivitas.
2. Pihak manajemen diharapkan memberi dan memperhatikan tentang kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan pentingnya penggunaan alat pelindung diri dalam bekerja.
3. Diharapkan pimpinan perusahaan dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap waktu pemberian upah pada karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady F dan Djoko W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*. 2 (2) : 101-102.
- Baiti, K.N., Djumali., Kustiyah, E. 2020. Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1): 69-87.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publisihing.
- Carolin dan Dedi Rianto R. 2020. Studi Literatur: Hubungan dan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* . 6 (2) : 108.
- Hidayat Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 5 (1) : 17.
- Sherlie dan Hikmah. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 5 (1) : 756.
- Nurdin, Irfan Bahar. 2018. Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 1 (1) : 70-97.
- Yenni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata*. 2 (2) : 27-41.
- Ma'ruf. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*. 2 (1) : 99-108.
- Lestari, Nurlaela Eva Puji. 2019. Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok. *Perspektif*. 17 (1) : 56-62.
- Rusdia U dan Jonson EK. 2021. Motivasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal JISIPOL*. 5 (1) : 65-83.
- Laminia D dan Muniroh L. 2018. Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Home Industry. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. 7 (2) : 241-248.
- Ishaya, Salis Rabindra. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*. 6 (2) : 94-107.

- Firdaus MF, dkk. 2019. Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Alim Rugel. *Manajemen*. 4 (2) : 1-16.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 11 (1) : 54-63.
- Kartini, Y. (2020). *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Bogor: Guepedia.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Nupin, I. S. (2021). *Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Pramiana, O. (2017). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi PT BPR Pahalapakto. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 3(2): 1-13
- Samrin. (2018). Analisis Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu*, 116-126.
- Vip, P., Kosasih, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siregar, M. K. (2012). *Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Industri Kreatif Rotan di Jalan Gatot Subroto Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sudaryono. (2016). *Metode penelitian pendidikan, pertama*. jakarta: kencana.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2011). *praktik spss untuk kasus*. yogyakarta: nuha medika.
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.

- Mawardi. 2019. Rambu-rambu Penyusunan Skala Sikap Model Likert untuk Mengukur Sikap Siswa. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 9 (3) : 292-304.
- Rivai,V ,(2016). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan Kombinasi (Mixed Methos)*. Bandung : Alfabeta.
- Taluke. 2019. Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Spasial*. 6 (2) : 531-540.
- Hasibuan. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*: Bumi Aksara, Jakarta.
- Luhur, Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iwan setiawan

Alamat : Jln. Puncak Semeru No. 28, Sentul, Babakan Madang
16810

Tempat dan tanggal lahir : Pengekahan, 01 Januari 1995

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN 2 Wayharu Bengkunt Belimbing Lampung
- SMP : SMP N Satap 1 Bengkunt Belimbing Lampung
- SMK : SMK Gazzawiguna 1
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, April 2022

Peneliti

(Iwan Setiawan)

KUESIONER
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. ANGELS PRODUCT

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama :

Umur :

Lama bekerja :

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (\surd) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
4. Berilah tanda (\surd) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda.
5. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

Bobot Penilaian Untuk Motivasi

Keterangan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang - kadang	3
Pernah	2
Tidak pernah	1

Bobot Penilaian Untuk Produktivitas Karyawan

Keterangan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Motivasi (X)

No	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Kebutuhan fisik					
	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					
	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat					
2	Kebutuhan rasa aman					
	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
	Perusahaan menjamin karyawan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak					
3	Kebutuhan Sosial					
	Dengan bekerja di perusahaan, masa depan hidup saya dan keluarga terjamin					
	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja terjalin harmonis					
4	Kebutuhan akan harga diri					
	Saya senang bekerja di perusahaan ini					
	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik dan memberikan dukungan dalam bekerja					
5	Kebutuhan aktualisasi diri					
	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi					
	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sesuai kedudukan prestasi yang dicapai					
6	Kebutuhan aktualisasi diri					
	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik					
	Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki					
7	Kebutuhan aktualisasi diri					
	Perusahaan selalu memberikan promosi atau kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi					
8	Kebutuhan aktualisasi diri					
	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pendidikan					

Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Kemampuan					
	Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
2	Hasil yang dicapai					
	Saya mendapat pujian dan penghargaan dari orang yang saya layani mengenai kualitas pelayanan yang diberikan					
	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
3	Semangat kerja					
	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.					
4	Pengembangan diri					
	Saya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan keahlian					
	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
5	Mutu					
	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya Tangani memenuhi target yang telah ditetapkan.					
6	Efisiensi					
	Waktu yang saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					

Lampiran 2. Uji validitas awan (pilot test)

Ujivaliditas Variabel (X)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
M1	0,516	0,361	Valid
M2	0,533	0,361	Valid
M3	0,556	0,361	Valid
M4	0,745	0,361	Valid
M5	0,706	0,361	Valid
M6	0,648	0,361	Valid
M7	0,648	0,361	Valid
M8	0,590	0,361	Valid
M9	0,647	0,361	Valid
M10	0,659	0,361	Valid
M11	0,596	0,361	Valid
M12	0,396	0,361	Valid
M13	0,499	0,361	Valid
M14	0,499	0,361	Valid
M15	0,830	0,361	Valid

Ujivaliditas Variabel (Y)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
PK1	0,694	0,361	Valid
PK2	0,747	0,361	Valid
PK3	0,570	0,361	Valid
PK4	0,689	0,361	Valid
PK5	0,703	0,361	Valid
PK6	0,461	0,361	Valid
PK7	0,580	0,361	Valid
PK8	0,784	0,361	Valid
PK9	0,801	0,361	Valid
PK10	0,789	0,361	Valid
PK11	0,735	0,361	Valid
PK12	0,808	0,361	Valid

Lampiran 3. Data Responden

		Correlations															
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	TOTALM
M1	Pearson Correlation	1	.225	.267	.525	.532	.145	.103	.146	.172	.217	.261	.222	.192	.118	.274	.516
	Sig. (2-tailed)		.232	.154	.003	.002	.444	.588	.442	.363	.250	.163	.238	.308	.535	.143	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	.225	1	.075	.487	.591	.322	.509	.369	.024	-.004	.310	.039	.182	.329	.457	.533
	Sig. (2-tailed)	.232		.694	.006	.001	.083	.004	.045	.902	.984	.095	.840	.335	.076	.011	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	.267	.075	1	.385	.225	.078	.108	.194	.307	.529	.348	.479	.441	.324	.450	.556
	Sig. (2-tailed)	.154	.694		.036	.232	.683	.570	.303	.099	.003	.059	.007	.015	.081	.013	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	.525	.487	.385	1	.708	.551	.510	.430	.242	.273	.360	.028	.234	.159	.677	.745
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.036		.000	.002	.004	.018	.198	.144	.051	.882	.213	.401	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M5	Pearson Correlation	.532	.591	.225	.708	1	.591	.478	.704	.259	.243	.185	.011	-.046	.174	.504	.706
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.232	.000		.001	.008	.000	.167	.195	.327	.954	.811	.359	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M6	Pearson Correlation	.145	.322	.078	.551	.591	1	.528	.557	.452	.411	.218	-.103	.084	-.013	.621	.648
	Sig. (2-tailed)	.444	.083	.683	.002	.001		.003	.001	.012	.024	.247	.588	.659	.946	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M7	Pearson Correlation	.103	.509	.108	.510	.478	.528	1	.652	.203	.159	.339	-.182	.372	.339	.454	.596
	Sig. (2-tailed)	.588	.004	.570	.004	.008	.003		.000	.282	.402	.067	.335	.043	.067	.012	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M8	Pearson Correlation	.146	.369	.194	.430	.704	.557	.652	1	.396	.207	-.058	-.064	.118	.314	.403	.590
	Sig. (2-tailed)	.442	.045	.303	.018	.000	.001	.000		.030	.272	.759	.736	.534	.091	.027	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M9	Pearson Correlation	.172	.024	.307	.242	.259	.452	.203	.396	1	.872	.369	.406	.221	.220	.507	.647
	Sig. (2-tailed)	.363	.902	.099	.198	.167	.012	.282	.030		.000	.045	.026	2.64740	.243	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M10	Pearson Correlation	.217	-.004	.529	.273	.243	.411	.159	.207	.872	1	.481	.433	.255	.170	.494	.659
	Sig. (2-tailed)	.250	.984	.003	.144	.195	.024	.402	.272	.000		.007	.017	.174	.370	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M11	Pearson Correlation	.261	.310	.348	.360	.185	.218	.339	-.058	.369	.481	1	.493	.388	.310	.503	.596
	Sig. (2-tailed)	.163	.095	.059	.051	.327	.247	.067	.759	.045	.007		.006	.034	.096	.005	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M12	Pearson Correlation	.222	.039	.479	.028	.011	-.103	-.182	-.064	.406	.433	.493	1	.330	.420	.313	.396
	Sig. (2-tailed)	.238	.840	.007	.882	.954	.588	.335	.736	.026	.017	.006		.075	.021	.092	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M13	Pearson Correlation	.192	.182	.441	.234	-.046	.084	.372	.118	.221	.255	.388	.330	1	.722	.448	.499
	Sig. (2-tailed)	.308	.335	.015	.213	.811	.659	.043	.534	.240	.174	.034	.075		.000	.013	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M14	Pearson Correlation	.118	.329	.324	.159	.174	-.013	.339	.314	.220	.170	.310	.420	.722	1	.359	.484
	Sig. (2-tailed)	.535	.076	.081	.401	.359	.946	.067	.091	.243	.370	.096	.021	.000		.051	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M15	Pearson Correlation	.274	.457	.450	.677	.504	.621	.454	.403	.507	.494	.503	.313	.448	.359	1	.830
	Sig. (2-tailed)	.143	.011	.013	.000	.005	.000	.012	.027	.004	.005	.005	.092	.013	.051		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALM	Pearson Correlation	.516	.533	.556	.745	.706	.648	.596	.590	.647	.659	.596	.396	.499	.484	.830	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.030	.005	.007	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Reliability statistick

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	15

		Correlations												TOTALPK
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	
PK1	Pearson Correlation	1	.852	.169	.596	.510	.133	.146	.627	.545	.593	.605	.595	.694
	Sig. (2-tailed)		.000	.371	.001	.004	.484	.442	.000	.002	.001	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK2	Pearson Correlation	.852	1	.282	.695	.541	.215	.173	.523	.526	.767	.589	.598	.747
	Sig. (2-tailed)	.000		.130	.000	.002	.255	.361	.003	.003	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK3	Pearson Correlation	.169	.282	1	.075	-.017	.043	.639	.270	.459	.558	.313	.321	.570
	Sig. (2-tailed)	.371	.130		.694	.927	.821	.000	.149	.011	.001	.092	.084	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK4	Pearson Correlation	.596	.695	.075	1	.799	.341	.125	.712	.418	.583	.331	.594	.689
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.694		.000	.065	.511	.000	.021	.001	.074	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK5	Pearson Correlation	.510	.541	-.017	.799	1	.469	.185	.675	.498	.442	.472	.712	.703
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.927	.000		.009	.328	.000	.005	.015	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK6	Pearson Correlation	.133	.215	.043	.341	.469	1	.126	.359	.508	.222	.238	.240	.461
	Sig. (2-tailed)	.484	.255	.821	.065	.009		.507	.051	.004	.239	.205	.202	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK7	Pearson Correlation	.146	.173	.639	.125	.185	.126	1	.376	.350	.310	.349	.470	.580
	Sig. (2-tailed)	.442	.361	.000	.511	.328	.507		.041	.058	.095	.059	.009	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK8	Pearson Correlation	.627	.523	.270	.712	.675	.359	.376	1	.575	.510	.580	.607	.784
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.149	.000	.000	.051	.041		.001	.004	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK9	Pearson Correlation	.545	.526	.459	.418	.498	.508	.350	.575	1	.766	.709	.638	.801
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.011	.021	.005	.004	.058	.001		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK10	Pearson Correlation	.593	.767	.558	.583	.442	.222	.310	.510	.766	1	.629	.566	.789
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001	.015	.239	.095	.004	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK11	Pearson Correlation	.605	.589	.313	.331	.472	.238	.349	.580	.709	.629	1	.663	.735
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.092	.074	.008	.205	.059	.001	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PK12	Pearson Correlation	.595	.598	.321	.594	.712	.240	.470	.607	.638	.566	.663	1	.808
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.084	.001	.000	.202	.009	.000	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALPK	Pearson Correlation	.694	.747	.570	.689	.703	.461	.580	.784	.801	.789	.735	.808	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.010	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	12

		Correlations															
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	TOTALM
M1	Pearson Correlation	1	.317	.485	.551	.682	.294	.346	.282	.322	.275	.389	.320	.472	.432	.486	.670
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.004	.001	.005	.001	.006	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M2	Pearson Correlation	.317	1	.371	.491	.490	.114	.539	.506	-.007	.044	.387	.299	.363	.478	.300	.538
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.266	.000	.000	.949	.671	.000	.003	.000	.000	.003	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M3	Pearson Correlation	.485	.371	1	.554	.504	.125	.475	.435	.295	.403	.552	.593	.640	.602	.515	.732
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.221	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M4	Pearson Correlation	.551	.491	.554	1	.534	.339	.636	.621	.128	.340	.528	.222	.389	.419	.550	.707
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.210	.001	.000	.029	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M5	Pearson Correlation	.682	.490	.504	.534	1	.549	.529	.540	.427	.292	.381	.332	.464	.506	.546	.778
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M6	Pearson Correlation	.294	.114	.125	.339	.549	1	.367	.309	.589	.485	.243	.156	.164	.093	.464	.564
	Sig. (2-tailed)	.004	.266	.221	.001	.000		.000	.002	.000	.000	.016	.128	.109	.363	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M7	Pearson Correlation	.346	.539	.475	.636	.529	.367	1	.823	.135	.268	.463	.286	.515	.527	.465	.704
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.188	.008	.000	.004	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M8	Pearson Correlation	.282	.506	.435	.621	.540	.309	.823	1	.131	.253	.305	.256	.382	.506	.349	.638
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.202	.012	.002	.012	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M9	Pearson Correlation	.322	-.007	.295	.128	.427	.589	.135	.131	1	.818	.225	.527	.253	.242	.398	.597
	Sig. (2-tailed)	.001	.949	.003	.210	.000	.000	.188	.202		.000	.027	.000	.012	.017	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M10	Pearson Correlation	.275	.044	.403	.340	.292	.485	.268	.253	.818	1	.345	.555	.217	.201	.358	.620
	Sig. (2-tailed)	.006	.671	.000	.001	.004	.000	.008	.012	.000		.001	.000	.033	.049	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M11	Pearson Correlation	.389	.387	.552	.528	.381	.243	.463	.305	.225	.345	1	.477	.586	.544	.620	.681
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.002	.027	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M12	Pearson Correlation	.320	.299	.593	.222	.332	.156	.286	.256	.527	.555	.477	1	.587	.543	.357	.651
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.029	.001	.128	.004	.012	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M13	Pearson Correlation	.472	.363	.640	.389	.464	.164	.515	.382	.253	.217	.586	.587	1	.799	.620	.718
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.109	.000	.000	.012	.033	.000	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M14	Pearson Correlation	.432	.478	.602	.419	.506	.093	.527	.506	.242	.201	.544	.543	.799	1	.537	.710
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.363	.000	.000	.017	.049	.000	.000	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
M15	Pearson Correlation	.486	.300	.515	.550	.546	.464	.465	.349	.398	.358	.620	.357	.620	.537	1	.748
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
TOTALM	Pearson Correlation	.670	.538	.732	.707	.778	.564	.704	.638	.597	.620	.681	.651	.718	.710	.748	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	15

Correlations														
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	TOTALPK
PK1	Pearson Correlation	1	.916**	.444*	.732**	.698**	.216	.226	.638**	.702**	.764**	.795**	.675**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.034	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
PK2	Pearson Correlation	.916**	1	.480*	.739**	.706**	.231	.272**	.621**	.713**	.861**	.801**	.656**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.023	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
PK3	Pearson Correlation	.444*	.480*	1	.379*	.266*	.310*	.545**	.554**	.595**	.613**	.455**	.480**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.009	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
PK4	Pearson Correlation	.732**	.739**	.379*	1	.895**	.291**	.213	.690**	.639**	.721**	.636**	.655**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.004	.036	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
PK5	Pearson Correlation	.698**	.706**	.266*	.895**	1	.327*	.162	.629**	.647**	.696**	.741**	.659**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000		.001	.114	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
PK6	Pearson Correlation	.216	.231	.310*	.291**	.327*	1	.048	.318*	.573**	.238	.282**	.229	.454**
	Sig. (2-tailed)	.034	.023	.002	.004	.001		.638	.002	.000	.019	.005	.024	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
PK7	Pearson Correlation	.226	.272**	.545**	.213	.162	.048	1	.550**	.270*	.352**	.278**	.527**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.026	.007	.000	.036	.114	.638		.000	.008	.000	.006	.000	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
PK8	Pearson Correlation	.638**	.621**	.554**	.690**	.629**	.318*	.550**	1	.608**	.622**	.615**	.803**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
PK9	Pearson Correlation	.702**	.713**	.595**	.639**	.647**	.573**	.270*	.608**	1	.772**	.797**	.639**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000		.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
PK10	Pearson Correlation	.764**	.861**	.613**	.721**	.696**	.238	.352**	.622**	.772**	1	.825**	.625**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
PK11	Pearson Correlation	.795**	.801**	.455**	.636**	.741**	.282**	.278**	.615**	.797**	.825**	1	.684**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.006	.000	.000	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
PK12	Pearson Correlation	.675**	.656**	.480**	.655**	.659**	.229	.527**	.803**	.639**	.625**	.684**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97
TOTALPK	Pearson Correlation	.825**	.848**	.691**	.807**	.788**	.454**	.526**	.839**	.854**	.863**	.840**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	96	97	97	97	97	97	97	97	97

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	97	2	5	4.21	.828
M2	97	2	5	4.37	.697
M3	97	3	5	4.60	.623
M4	97	2	5	4.31	.635
M5	97	2	5	4.31	.698
M6	97	1	5	3.73	.872
M7	97	3	5	4.43	.593
M8	97	3	5	4.39	.587
M9	97	2	5	3.93	.916
M10	97	2	5	3.79	.828
M11	97	3	5	4.12	.600
M12	97	3	5	4.42	.690
M13	97	3	5	4.43	.676
M14	97	3	5	4.53	.597
M15	97	3	5	4.13	.656
Valid N (listwise)	97				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1	97	3	5	4.26	.600
PK2	97	3	5	4.26	.617
PK3	97	2	5	3.93	.696
PK4	97	3	5	4.39	.622
PK5	97	3	5	4.46	.614
PK6	97	2	5	4.08	.799
PK7	97	1	5	4.18	.968
PK8	97	3	5	4.57	.593
PK9	97	3	5	4.18	.559
PK10	97	3	5	4.20	.571
PK11	97	3	5	4.28	.591
PK12	97	3	5	4.53	.614
Valid N (listwise)	97				

Correlations			
		Motivasi	Produktivitas Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

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

M1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.1	3.1	3.1
	3	16	16.5	16.5	19.6
	4	36	37.1	37.1	56.7
	5	42	43.3	43.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	9	9.3	9.3	10.3
	4	40	41.2	41.2	51.5
	5	47	48.5	48.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.2	7.2	7.2
	4	25	25.8	25.8	33.0
	5	65	67.0	67.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	6	6.2	6.2	7.2
	4	52	53.6	53.6	60.8
	5	38	39.2	39.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	10	10.3	10.3	11.3
	4	44	45.4	45.4	56.7
	5	42	43.3	43.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	3	3.1	3.1	5.2
	3	32	33.0	33.0	38.1
	4	42	43.3	43.3	81.4
	5	18	18.6	18.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.2	5.2	5.2
	4	45	46.4	46.4	51.5
	5	47	48.5	48.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.2	5.2	5.2
	4	49	50.5	50.5	55.7
	5	43	44.3	44.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.2	5.2	5.2
	3	29	29.9	29.9	35.1
	4	31	32.0	32.0	67.0
	5	32	33.0	33.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.2	6.2	6.2
	3	27	27.8	27.8	34.0
	4	45	46.4	46.4	80.4
	5	19	19.6	19.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12.4	12.4	12.4
	4	61	62.9	62.9	75.3
	5	24	24.7	24.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	11.3	11.3	11.3
	4	34	35.1	35.1	46.4
	5	52	53.6	53.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	10.3	10.3	10.3
	4	35	36.1	36.1	46.4
	5	52	53.6	53.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.2	5.2	5.2
	4	36	37.1	37.1	42.3
	5	56	57.7	57.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

M15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	15.5	15.5	15.5
	4	54	55.7	55.7	71.1
	5	28	28.9	28.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8.2	8.2	8.2
	4	56	57.7	57.7	66.0
	5	33	34.0	34.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	9.3	9.3	9.3
	4	54	55.7	55.7	64.9
	5	34	35.1	35.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	21	21.6	21.6	23.7
	4	56	57.7	57.7	81.4
	5	18	18.6	18.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.2	7.2	7.2
	4	45	46.4	46.4	53.6
	5	45	46.4	46.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.2	6.3	6.3
	4	40	41.2	41.7	47.9
	5	50	51.5	52.1	100.0
	Total	96	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		97	100.0		

PK6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.2	6.2	6.2
	3	9	9.3	9.3	15.5
	4	53	54.6	54.6	70.1
	5	29	29.9	29.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	2	2.1	2.1	4.1
	3	20	20.6	20.6	24.7
	4	26	26.8	26.8	51.5
	5	47	48.5	48.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.2	5.2	5.2
	4	32	33.0	33.0	38.1
	5	60	61.9	61.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8.2	8.2	8.2
	4	64	66.0	66.0	74.2
	5	25	25.8	25.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8.2	8.2	8.2
	4	62	63.9	63.9	72.2
	5	27	27.8	27.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.2	7.2	7.2
	4	56	57.7	57.7	64.9
	5	34	35.1	35.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

PK12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.2	6.2	6.2
	4	34	35.1	35.1	41.2
	5	57	58.8	58.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Lembar 4. Lembar persetujuan.

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT ANGELS PRODUCT

Proposal Penelitian

Telah di setujui pada tanggal 11 April 2022 untuk di ujian proposal penelitian

Iwan Setiawan
021117346

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Yeti Husnul Hayati, SE., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE.,MM.)



Mengetahui,

Ketua Program Prodi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)

Lembar 5. Pengesahan proposal penelitian.

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. ANGELS PRODUCT**

PROPOSAL PENELITIAN

Iwan Setiawan
021117346

Disetujui,

Dosen Penguji
(Dr. Nancy Yusnita, SE., M. M)



Ketua Komisi Pembimbing
(Yetty Husnul Hayati, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE., MM)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)



Lampiran 6. Surat pernyataan penelitian.



Universitas Pakuan

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A"
Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 1210 /WD.1/FEB-UP/XII/2021
Lampiran :
Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data

06 Desember 2021

Permohonan Riset / Magang / Data

K.ada Yth Pimpinan
PT ANGELS PRODUCT
Jl. Raya Bojonegoro Km7 Dôa Bojonegoro , Kecamatan Bojonegoro Kabupaten
Serang, Prov Banten 4254 Indonesia_

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah bagi mahasiswa Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas bermaksud untuk melaksanakan
Riset/Magang/Data pada kantor/intansi yang Bapa/ibu pimpin

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Iwan Setiawan
NPM : 02117346

Program Studi : Manajemen

Besar harapan kanu mohon Bapak/ibu dapat mengijmkan, ataS **perhatian** dan
kerjasamanya ymg dmcapkxl te:rimakasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik Dan kemahasiswaan



Dr. Retno Martanti Endah Lestari SE.,M.Si.,CMA.,CAPM

Tembusan :

Yth Bapak Dekan FEB —UP (Sebagai I_aporan).

Lampiran 6. Surat izin magang/Riset.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iwan setiawan

Nomor Mahasiswa : 021117346

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi perusahaan yang sayajadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Sugianto

Jabatan : HRD & Humas Dept. Head

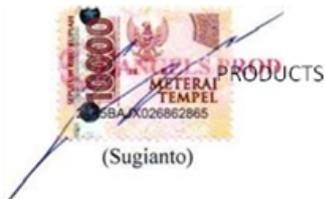
Nama perusaha : PT. Angels Products

Alamat Perusahaan : Jln. Raya Bojonegara Km 7 Desa Bojonegara,
Kec.Bojonegara Kab. Serang, Prov. Banten 42454
Indonesia.

Judul Penelitian : Hubungan Motivasi kerja Dengan Produktivitas
Karyawan PT. Angels product

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bojonegara, 03 Desember 2021 menyatakan


(Sugianto)