

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO MEDAN

oleh
Asrindah Nasution, M.Si

ABSTRACT

Effect of Work Motivation on Productivity Employee Work At PT. Socfindo Medan, Jl. K.YosSudarso No. 106 Medan, 2017 Motivation is a factor that encourages a person to doing a certain activity, therefore motivation is often interpreted also as a driver of one's behavior. Any activity done by someone must have an encouraging thing. Motivation arises with the existence of some unmet needs that cause pressure or a sense of dissatisfaction of its own so as to encourage the creation of productivity high employee work. Employees also need to motivate themselves in order its performance increases along with the responsibilities that the company provides.

This inner motivation is very important in the role affecting employee performance. The method used by researcher in this research is with using correlational method using quantitative data analysis and using statistical formulas. Correlational research is a study which is intended to determine whether there is a relationship between two or some variables. And the sample in this research that is based on the number of population obtained a sample of 69 employees PT. Socfindo Medan.

Based on the calculation of product moment correlation done obtained result r count equal to 0,793 and r table at degrees free = 67 equal to 0.199 with a total sample of 69 people with the provision if r arithmetic $>$ r table then H_a accepted and H_0 rejected and are on a high level, then there is a positive influence between work motivation on work productivity employees at PT. Socfindo Medan. Based on the determinant coefficient test obtained results 62.88%, it shows that there is influence being between work motivation and employee work productivity at PT. Socfindo Medan and 37.12% influenced by other variables outside this research. Test results hypothesis obtained result 17,4, thus t -count $>$ t -table ($17,4 > 1,667$), then, H_0 is rejected and H_1 is accepted thus there is a positive influence between work motivation and employee work productivity at PT. Socfindo Medan.

A.PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi atau perusahaan dewasa ini semakin pesat seiring dengan perkembangan zaman serta dunia usaha. Perkembangan yang timbul menuntut organisasi dihadapkan pada pilihan harus mampu mengikuti perkembangan zaman agar tidak tertinggal dari organisasi atau perusahaan lainnya. Organisasi dan perusahaan terdiri dari berbagai macam komponen yang berbeda dan saling memiliki ketergantungan satu sama lainnya terutama dalam proses kerja sama untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi ataupun perusahaan. Setiap karyawan dituntut mampu memberikan kemampuan terbaiknya untuk kemajuan perusahaan atau organisasi yang dihuninya. Hal tersebut menimbulkan tekanan kepada para karyawan yang sering kali berdampak pada menurunnya produktivitas dari karyawan tersebut.

Perusahaan dirasa perlu mencari cara agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai tanpa memberikan efek buruk kepada karyawan. Karyawan sebagai ujung tombak dari perusahaan tentu membutuhkan rangsangan agar kinerja dan

produktivitasnya terjaga ha lini tentu akan berdampak sangat bagus kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan pun semakin paham dengan kebutuhan n akan rangsangan tersebut, maka diberikanlah kepada karyawan hal – hal yang mampu mendorong karyawan menciptakan kinerja yang memuaskan bagi karyawan. Motivasi berupa tunjangan serta gaji yang memuaskan tentu akan membuat karyawan berlomba–lomba untuk memberikan hasil terbaik kepada perusahaan.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu hal yang mendorong. Dengan kata lain, faktor pendorong dari perilaku seseorang tersebut adalah suatu kebutuhan yang terkait dengan orang tersebut. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan.

Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat

dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi

sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga

mendorong terciptanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Karyawan pula

perlu memotivasi diri sendiri agar kinerjanya meningkat seiring dengan tanggung

jawab yang perusahaan berikan. Motivasi dalam diri inilah yang sangat memegang

peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini membuat sikap

seorang karyawan dalam menghadapi tekanan menjadi lebih tenang dan teliti agar

tidak menimbulkan efek buruk bagi karyawan ataupun perusahaan.

PT. Socfindo Indonesia merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak

dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan mengelolanya sehingga kelapa sawit

tersebut dapat dijual dalam bentuk *Crude Palm Oil* (CPO). Sebagai salah satu

perusahaan yang tentunya memiliki pesaing dalam jenis usaha yang

dijalankannya. Persaingan yang dihadapi tentu membuat PT. Socfindo

membutuhkan kinerja yang maksimal dari para karyawannya. Karyawan PT.

Socfindo dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja serta produktivitas kerja

yang maksimal kepada perusahaan.

Dalam meningkatkan produktivitas pegawainya, perusahaan tentu

mempunyai cara dan strategi yang berbeda-beda. Perusahaan harus

memahami

karakter dan juga kebutuhan dari para karyawan. Ketepatan dalam memberikan

motivasi merupakan hal yang sangat menentukan semangat kerja para karyawan

dalam hal meningkatkan produktivitas kerja. Apabila perusahaan mampu

memberikan motivasi dengan baik terhadap para pegawainya, maka secara

tidak

langsung memungkinkan untuk membentuk iklim dan suasana kerja yang

nyaman

bagi para pegawai. Disaat yang bersamaan, keterikatan dan tanggung jawab

terhadap perusahaan akan muncul dan biasanya para karyawan akan selalu

memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Secara tidak langsung

sikap mental untuk selalu menunjukkan produktivitas kerja yang baik dengan

demikian akan memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan.

Sikap para karyawan yang mengutamakan kinerja yang maksimal akan

memacu para pegawai untuk tidak cepat puas dalam setiap perolehan hasil sebuah pekerjaan dan akan selalu berusaha mendapatkan hasil yang sebaik mungkin. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu : (1) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, (2) aspek efisiensi tenaga kerja, (3) aspek lingkungan kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga saling terkait dan terpadu dalam suatu system dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana (Sutrisno, 2009 : 172).

B. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai

tersebut bekerja dengan segala dan upayanya. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Pengertian Motivasi menurut Mangkunegara (2006: 61) adalah Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian (2002:126), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi

keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sementara Robbins (2002:132) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:97), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Rivai (2004:235) mengemukakan motivasi adalah sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak laku mencapai suatu tujuan tertentu dengan cara berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada dirinya, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008:99). Motivasi kerja dapat memberi energy yang menggerakkan

segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhandan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan,2008:102).

Sedangkan menurut Terry (dalam buku karangan Hasibuan 2005: 145)

mengemukakan bahwa :

“motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan

mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan

apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan

mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan”. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

b. Tipe-Tipe Motivasi

Dikatakan dalam Djamarah (2002) ada dua tipe motivasi yaitu motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan factor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Sedangkan menurut Gunarsa,(2008:50) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. Menurut Gunarsa,(2008:51) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

c.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2005:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan

jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*) Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Selain itu, secara garis besar ada 6 faktor yang mempengaruhi motivasi (Ishak, 2003:51) :

- a. Faktor kebutuhan manusia, mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan social.
- b. Faktor kompensasi, mencakup upah, gaji, dan balsa jasa.
- c. Faktor komunikasi, mencakup hubungan antar manusia, baik hubungan atasan bawahan, hubungan sesama atasan, dan hubungan sesama bawahan.
- d. Faktor pelatihan mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan pegawai.

e. Faktor kepemimpinan mencakup gaya kepemimpinan.

f. Faktor potensi kerja mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005:146) tujuan – tujuan motivasi kerja, yaitu :

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

e. Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2005:100) diantaranya yaitu:

- a. Prinsip partipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

f. Produktivitas Kerja

Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih

baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktitas. Menurut Hasibuan (2005: 126) 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 system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau out put yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Lebih lanjut, Kopelman (dalam Moeljono2003:56), secara lebih luas mengartikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem. Produktivitas dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana sumberdaya – sumberdaya yang ada dimanfaatkan secara efisien untuk menghasilkan keluaran.

Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus meningkatkan kualitas kehidupan. Menurut Simanjuntak(2002:26), produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari ini ,hari esok harus lebih baik dari hari ini.Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relative baik, sikap kerja,tingkat keahlian dan disiplin kerja.Dan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya. Selanjutnya,menurut Siagian (2002:10),produktivitas kerja dapat dilihat

sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itulah perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua orang dalam suatu organisasi. Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours* dari para pekerja yang ada didalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang senantiasa berupaya untuk memperoleh yang terbaik atas sebuah pekerjaan. Proses penyempurnaan hasil kerja akan selalu dilakukan setiap kali mendapatkan hasil dari sebuah pekerjaan. Sikap tidak pernah puas dari sebuah hasil yang telah dicapai sangat berperan besar dalam peningkatan produktivitas dari para pegawai.

f. Manfaat Produktifitas Kerja

Manfaat dari penilaian produktivitas kerja menurut Sinungan (2005: 126)

manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

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

g. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, maupun faktor-faktor lainnya. Sehubungan dengan itu, faktor-faktor yang secara umum mempengaruhi

produktivitas adalah (Sedarmayanti, 2009:86) :

a. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja) Motivasi kerja :Pada umumnya orang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih rajin, giat sehingga dengan begitu dia akan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas pun meningkat. Disiplin kerja : Orang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan terwujudnya tujuan perusahaan/instansi dan produktivitas pun akan meningkat. Etika kerja : Pada umumnya orang yang memiliki etika yang baik akan kelihatan dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kreatifitas. Wujud kerja tersebut sangat mempengaruhi hasil kerja.

b. Pendidikan, pada umumnya orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

c. Keterampilan, apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

d. Manajemen, berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk memimpin serta mengendalikan staf karena manajemen yang tepat dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada pegawai.

e. Tingkat penghasilan, dapat menimbulkan konsentrasi kerja, menimbulkan semangat bekerja, dan pegawai juga dapat memanfaatkan kemampuan yang ia miliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

f. Kesehatan, apabila hal ini dapat dipenuhi maka pegawai akan dapat bekerja lebih kuat dan lebih bersemangat.

g. Jaminan Sosial, untuk meningkatkan pengabdian pegawai pada organisasi.

h. Lingkungan dan iklim kerja, akan menolong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

i. Sarana produktivitas, sarana yang digunakan harus yang baik agar dapat menunjang produktivitas kerja.

j. Teknologi

Tepat waktu dalam mengerjakan proses produksi/tugas. Jumlah produksi baik berupa barang dan jasa lebih banyak dan bermutu. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

k. Kesempatan berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki.

Kemudian (Robbins, 2006:276) mengemukakan faktor yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja antara lain:

a. Kualitas pekerjaan :Kualitas kerja menyangkut mutu yang dihasilkan.

Seorang pegawai dituntut untuk memberikan kualitas yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pegawai sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yang dimaksud adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi.

b. Kuantitas Pekerjaan :Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan Waktu :Seorang pegawai harus memiliki ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan orang tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan efisiensi.

d. Semangat Kerja :Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai gambaran perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati

C.METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah tata cara dan prinsip-prinsip keilmuan untuk rangkaian kegiatan pelaksanaan penelitian yang ditempuh atau dipergunakan oleh para peneliti ilmiah, sehubungan dengan penelitian yang dilakukannya dengan langkah-langkah pembuktian yang terukur dan sistematis. Metode penelitian merupakan salah satu elemen penting dalam suatu penelitian sebab metode penelitian menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisis data dan pengambilan keputusan hasil penelitian.

Menurut Arikunto (2010:247), penelitian korelasional merupakan

penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Ciri dari penelitian korelasional adalah bahwa penelitian tersebut tidak menuntut subyek penelitian yang terlalu banyak. Bentuk penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan analisa Kuantitatif dengan maksud mencari pengaruh variable independent (X) dengan variable dependen (Y). dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

a. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data, informasi, keterangan-keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

22

1. Teknik pengumpulan data primer

Teknik pengumpulan data primer tersebut dilakukan dengan instrument sebagai berikut :Metode Angket/ Kuesioner digunakan sebagai alat pendamping dalam mengumpulkan data. Daftar dibuat pertanyaan semi terbuka yang member pilihan jawaban pada responden dan memberikan

penjelasan-penjelasan yang diperlukan oleh penulis.

Untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Teknik penentuan skor yang digunakan adalah dengan skala ordinal untuk menilai jawaban kuisisioner responden. Bobot nilai angket yang di tentukan berdasarkan skala likert (Husainidan

Purnomo,2004:69), adapun skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah
 a) Untuk alternative jawaban A diberiskor
 b) Untuk alternative jawaban B diberiskor
 c) Untuk alternative jawaban C diberiskor
 d) Untuk alternative jawaban D diberiskor
 e) Untuk alternative jawaban E diberiskor

2. Teknik pengumpulan data sekunder :

a) Penelitian kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dan informasi melalui literature yang relevan dengan judul penelitian seperti buku-buku, artikel dan makalah yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

b) Studi dokumentasi yaitu dengan cara memperoleh data melalui pengkajian dan penelaahan terhadap catatan penulis maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

b. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:90). Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Soefindo. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007:91). Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagian representatif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel penulis menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Menurut Arikunto, bila populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan observasi di lokasi penelitian diperoleh sampel sebanyak 69 orang karyawan di PT. Socfindo.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka –

angka kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Teknik analisa yang akan digunakan adalah : **3.5.1.Uji Validitas dan Reliabilitas**

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:172), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menguji data yang valid atau tidak valid setelah menggunakan alat kuesioner.

b. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, 2013:83). Suatu instrument dikatakan reliable apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetap menunjukkan hasil yang sama. Bila alpha cronbach > 0.60 , maka kuesioner dinyatakan reliable. Sebaliknya, bila alpha cronbach < 0.60 , maka kuesioner

dinyatakan tidak reliabel.

Uji Analisis

a. Koefisien Korelasi Product Moment.

Cara ini dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besar

kecilnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono,

2008:193). Cara perhitungannya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y) / N}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x)^2 / N][\sum y^2 - (\sum y)^2 / N]}}$$

Keterangan:

rx_y = angka indeks korelasi “r” product moment

N = Populasi

Σ xy = jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

Σ x = Jumlah seluruh skor x

Σ y = Jumlah seluruh skor y

Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Nilai r yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti oleh nilai variabel yang lain.

b. Nilai r yang negative menunjukkan hubungan kedua variabel yang satu diikuti dengan meningkatnya nilai variabel yang lain.

c. Nilai r yang sama dengan nol menunjukkan kedua variabel tidak memiliki hubungan artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:214) yaitu :

Tabel 3.2

Pengambilan Keputusan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Tingkat Hubungan

0,00-0,19

0,20-0,399

0,40-0,599

0,60-0,799

0,80-1,00

Sangat rendah

Rendah

Sedang

Kuat

Sangat kuat

Sumber :Sugiyono (2005:214)

Dengan nilai r yang kita peroleh, kita dapat melihat secara langsung melalui tabel korelasi, untuk menguji apakah nilai r yang kita peroleh tersebut berarti atau tidak. Tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan

tertentu dalam hal signifikan 5%. Bila nilai r tersebut adalah signifikan, artinya hipotesis kerja atau hipotesis alternative dapat diterima.

b. Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel – variabel independen secara bersama mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dimana nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Semakin besar nilai R^2 , maka akan semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen

$$R = r(xy)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = koefisien Determinant

$(r_{xy})^2$ = Koefisien Pearson Product Moment antara x dan y .

c. Uji Hipotesis (Uji-T)

Uji-t-statistik merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap dependen variabel dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk melihat hubungan variabel x dan y digunakan uji statistik dengan rumus:

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

(Hadi, 2001:365)

Kriteria pengujian adalah :

- Jika nilai maka hipotesis alternative ditolak
- Jika nilai maka hipotesis alternative diterima
- Jika nilai maka hipotesis alternative ditolak
- Jika nilai maka hipotesis alternative diterima

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan tahapan penelitian dalam pengumpulan data. Pada bab ini merupakan uraian dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai “pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Medan”.

Berdasarkan data yang diperoleh, sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 orang karyawan di PT. Socfindo. Penelitian dilakukan pada tanggal 18 Agustus – 20 September 2017, untuk memperoleh data yang diperlukan, maka salah satu cara yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden selama melaksanakan penelitian di PT. Socfindo. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana responden diharuskan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Setiap jawaban

akan diberikan nilai atau skor. Peneliti juga melakukan pengumpulan data-data sekunder lainnya seperti dokumentasi dan berkas-berkas yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Penyajian Data

Adapun kuesioner yang disebarakan terdiri atas 2 hal, yaitu :

a) Kriteria responden yakni karyawan di PT. Socfindo.

b) Variabel penelitian :
Variabel bebas/Motivasi Kerja (X) terdiri atas 12 pertanyaan.

➤ Variabel terikat/Produktifitas Kerja (Y) terdiri atas 10 pertanyaan.

Bagian ini dimaksudkan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel yang diteliti tersebut yang kemudian akan digunakan dalam analisa data untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara pengelolaan kearsipan dan efisiensi kerja pegawai dan sekaligus untuk menguji hipotesis. Untuk menentukan nilai pada jenis pertanyaan dari suatu indikator, digunakan skala yang mengurutkan dari suatu tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Jadi nilai masing-masing alternatif 5 (lima) jawaban yang telah disediakan adalah sebagai berikut:

a. Jawaban “SS” bernilai 5 untuk tingkat sangat tinggi

b. Jawaban “S” bernilai 4 untuk tingkat tinggi

c. Jawaban “KS” bernilai 3 untuk tingkat sedang

d. Jawaban “TS” bernilai 2 untuk tingkat rendah

e. Jawaban “STS” bernilai 1 untuk tingkat sangat rendah

Analisis Data Tunggal

Karakteristik Responden

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor PT. Socfindo dan yang menjadi sampel responden berjumlah 69 orang. Karakteristik responden ini meliputi jenis kelamin, dan usia. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel-tabel yang diuraikan peneliti di bawah ini:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 - 30 Tahun	18	26,1
2	31 - 40 Tahun	30	43,5
3	Diatas 41 Tahun	21	30,4
Jumlah		69	100

Sumber ; Kuesioner 2017

Dari data pada tabel klasifikasi responden berdasarkan usia 21-30 tahun sebanyak 18 orang responden (26,1%), pada usia 31-40 tahun sebanyak 30 orang

(43,5%) sedangkan 21 orang responden (30,4%) berada pada usia diatas 41 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia pada rentang 31-40 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No Jenis Kelamin Frekuensi Persentase (%)

1 Laki – laki 43 62,3

2 Perempuan 26 37,7

Jumlah 69 100

Sumber : Kuesioner 2017

Dari data pada tabel klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

diatas, 43 responden (62,3%) berjenis kelamin laki – laki sedangkan 26 responden

(37,7%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No Tingkat Pendidikan Frekuensi Persentase (%)

1 SMP/SMA 10 14,5

2 Diploma (D3) 18 26,1

3 Sarjana (S1) 32 46,4

4 Sarjana (S2) 9 13

Jumlah 69 100

Sumber : Kuesioner 2017

Dari data pada tabel klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

diatas, 10 orang responden (14,5%) memiliki tingkat pendidikan SMP/SMA,

orang responden (26,1%) memiliki tingkat pendidikan D3, 32 orang (46,4%)

memiliki tingkat pendidikan S1 dan 9 orang responden (13%) memiliki tingkat

pendidikan S2. Berdasarkan data tersebut mayoritas responden dalam penelitian

ini memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1)

Analisis Motivasi Kerja

Pada bagian ini data yang disajikan yakni distribusi jawaban responden

untuk pertanyaan variabel X (Motivasi Kerja).

Tabel 4.4

Perusahaan Memperhatikan Kondisi Tiap Karyawan

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

1 Sangat Setuju 22 28,9

2 Setuju 38 55,1

3 Kurang Setuju 9 13,0

4 Tidak Setuju - -

5 Sangat Tidak Setuju - -

Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

37

Berdasarkan distribusi jawaban tentang perusahaan memperhatikan

kondisi tiap karyawan diperoleh hasil bahwamayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar38 orang atau 55,1% dan 22 orang atau 28,9% menjawab sangat setuju. Sedangkan 9 orang atau 13% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut mayoritas responden merasa bahwa perusahaan telah memperhatikan kondisi dari masing-masing karyawan.

Perhatian Yang Diberikan Oleh Perusahaan Menimbulkan Semangat Kerja Pada Karyawan

No Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1 Sangat Setuju	17	24,7
2 Setuju	39	56,5
3 Kurang Setuju	13	18,8
4 Tidak Setuju	-	-
5 Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	69	100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentangperhatian yang diberikan oleh perusahaan menimbulkan semangat kerja pada karyawan diperoleh hasil bahwamayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39orang atau56,5% dan 17 orang atau 24,7% menjawab sangat setuju. Sedangkan 13 orang atau

18,8% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa 38 bahwa perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan mampu menciptakan semangat kerja para karyawan.

Gaji Yang Diberikan Sesuai Dengan Keinginan Bapak/Ibu

No Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1 Sangat Setuju	24	34,8
2 Setuju	31	44,9
3 Kurang Setuju	14	20,3
4 Tidak Setuju	-	-
5 Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	69	100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan bapak/ibudiperoleh hasil bahwamayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar31 orang atau44,9% dan 24 orang atau 34,8% menjawab sangat setuju. Sedangkan 14 orang atau 20,3% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa perusahaan memberikan gaji yang sangat baik dan sesuai dengan keinginan dari para karyawan.

Kinerja Maksimal Dari Para Karyawan Diapresiasi Dengan Sangat Tinggi Oleh Pimpinan

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

1 Sangat Setuju 19 27,5

2 Setuju 39 56,5

3 Kurang Setuju 11 16

4 Tidak Setuju - -

5 Sangat Tidak Setuju - -

Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang kinerja maksimal dari para karyawan diapresiasi dengan sangat tinggi oleh pimpinan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39 orang atau 56,5% dan 19 orang atau 27,5% menjawab sangat setuju. Sedangkan 11 orang atau 16% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa pimpinan menghargai kinerja maksimal yang ditunjukkan oleh karyawan.

Komunikasi Yang Terjalin Antara Pimpinan dan Karyawan Berjalan Dengan Baik

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

1 Sangat Setuju 18 26,1

2 Setuju 37 53,6

3 Kurang Setuju 14 20,3

4 Tidak Setuju - -

5 Sangat Tidak Setuju - -

Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37 orang atau 53,6% dan 18 orang atau 26,1% menjawab sangat setuju. Sedangkan 14 orang atau 20,3% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik, hal ini mempermudah terciptanya iklim kerja yang kondusif demi menunjang produktifitas kerja.

Bapak/Ibu Melakukan Komunikasi Kerja yang Baik Dengan Sesama Karyawan

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

1 Sangat Setuju 20 29

2 Setuju 36 52,2

3 Kurang Setuju 13 18,8

4 Tidak Setuju - -

5 Sangat Tidak Setuju - -

Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang bapak/ibu melakukan komunikasi

kerja yang baik dengan sesama karyawandiperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37orang atau 52,2% dan 20 orang atau 29% menjawab sangat setuju. Sedangkan 13 orang atau 18,8% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa komunikasi yang terjalin antar para karyawan berjalan dengan baik pula, hal ini disebabkan keterbukaan para karyawan satu sama lainnya.

Bapak/Ibu Memiliki Kemampuan yang Sesuai Dengan Pekerjaan yang Dikerjakan

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

- 1 Sangat Setuju 19 27,6
- 2 Setuju 37 53,6
- 3 Kurang Setuju 13 18,8
- 4 Tidak Setuju - -
- 5 Sangat Tidak Setuju - -
- Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang bapak/ibu memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan diperoleh hasil bahwamayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37orang atau 53,6% dan 19 orang atau 27,6% menjawab sangat setuju. Sedangkan 13 orang atau 18,8% menjawab

kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab kerja dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Bapak/Ibu Diberikan Pelatihan Khusus Dalam Tugas dan Pekerjaan

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

- 1 Sangat Setuju 27 39,1
- 2 Setuju 34 49,3
- 3 Kurang Setuju 8 11,6
- 42
- 4 Tidak Setuju - -
- 5 Sangat Tidak Setuju - -
- Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentangbapak/Ibu diberikan pelatihan khusus dalam tugas dan pekerjaandiperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 34 orang atau 49,3% dan 27 orang atau 39,1% menjawab sangat setuju. Sedangkan 8 orang atau 11,6% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan pelatihan yang memadai sehingga para karyawan memiliki bekal dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya.

Pimpinan Memberikan Tanggung Jawab Kepada Para Karyawan Dalam Menyelesaikan Masalah yang Muncul
No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

1 Sangat Setuju 20 29

2 Setuju 38 55,1

3 Kurang Setuju 11 15,9

4 Tidak Setuju - -

5 Sangat Tidak Setuju - -

Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang pimpinan memberikan tanggung jawab kepada para karyawan dalam menyelesaikan masalah yang muncul diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43 orang atau 55,1% dan 20 orang atau 29% menjawab sangat setuju. Sedangkan 11 orang atau 15,9% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut mayoritas responden merasa bahwa pimpinan memberikan keleluasan dan tanggung jawab kepada para karyawan dalam menyelesaikan dan menangani permasalahan yang muncul.

Pimpinan Terbuka Terhadap Masukan Dari Para Karyawan

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

1 Sangat Setuju 26 37,7

2 Setuju 30 43,5

3 Kurang Setuju 13 18,8

4 Tidak Setuju - -

5 Sangat Tidak Setuju - -

Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang pimpinan terbuka terhadap masukan dari para karyawan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 30 orang atau 43,5% dan 26 orang atau 37,7% menjawab sangat setuju. Sedangkan 13 orang atau 18,8% menjawab kurang setuju.

Berdasarkan hasil tersebut mayoritas responden merasa bahwa pimpinan PT. Socfindo sangat terbuka dengan masukan dan ide-ide yang muncul dari para karyawan.

Lingkungan Kerja yang Tercipta Sangat Harmonis

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

1 Sangat Setuju 27 39,1

2 Setuju 39 56,5

3 Kurang Setuju 3 4,4

4 Tidak Setuju - -

5 Sangat Tidak Setuju - -

Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang lingkungan kerja yang tercipta

sangat harmonis diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39 orang atau 56,5% dan 27 orang atau 39,1% menjawab sangat setuju. Sedangkan 3 orang atau 4,4% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut mayoritas responden merasa bahwa lingkungan kerja yang tercipta pada PT. Socfindo sangat harmonis, hal ini disebabkan pula oleh komunikasi yang dijalin antar para karyawan berjalan dengan baik.

Karyawan Diberikan Reward dan Punishment Berdasarkan Kinerja Masing-Masing

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	26,1
2	Setuju	39	56,5
3	Kurang Setuju	12	17,4
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		69	100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang karyawan diberikan reward dan punishment berdasarkan kinerja masing-masing diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39 orang atau 56,5% dan 18 orang atau

26,1% menjawab sangat setuju. Sedangkan 12 orang atau 17,4% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut mayoritas responden merasa bahwa PT. Socfindo memberikan reward dan punishment kepada para karyawan berdasarkan kinerja yang karyawan tunjukkan.

Analisis Produktifitas Kerja

Pada bagian ini data yang disajikan yakni distribusi jawaban responden untuk pertanyaan variabel Y (Produktifitas Kerja).

Tabel 4.16

Karyawan Menunjukkan Sikap Kerja yang Baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	24,7
2	Setuju	45	65,2
3	Kurang Setuju	7	10,1
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		69	100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang karyawan menunjukkan sikap kerja yang baik diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45 orang atau 65,2% dan 17 orang atau 24,7% menjawab sangat setuju. Sedangkan 7 orang atau 10,1% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil

tersebut responden merasa bahwa para karyawan telah menunjukkan sikap kerja dan etos kerja yang baik dan para karyawan mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

Sikap Kerja yang Ditunjukkan Oleh Karyawan Memberikan Efek Positif

Dalam Penyelesaian Pekerjaan

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

1 Sangat Setuju 19 27,5

2 Setuju 34 49,3

3 Kurang Setuju 16 23,2

4 Tidak Setuju - -

5 Sangat Tidak Setuju - -

Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang sikap kerja yang ditunjukkan oleh karyawan memberikan efek positif dalam penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 34orang atau 49,3% dan 19 orang atau 27,5% menjawab sangat setuju. Sedangkan 16 orang atau 23,2% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa sikap kerja yang karyawan tunjukkan mampu memberikan efek positif dalam penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing.

Tingkat Pendidikan yang Dimiliki Karyawan Sesuai Dengan Keinginan Perusahaan

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

1 Sangat Setuju 15 21,7

2 Setuju 46 66,7

3 Kurang Setuju 8 11,6

4 Tidak Setuju - -

5 Sangat Tidak Setuju - -

Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46orang atau 66,7% dan 15 orang atau 21,7% menjawab sangat setuju. Sedangkan 8 orang atau 11,6% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh mayoritas karyawan di PT. Socfindo sudah sesuai dengan keinginan dan standar yang ditentukan oleh PT. Socfindo.

Karyawan Memiliki Kemampuan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

- 1 Sangat Setuju 17 24,6
- 2 Setuju 36 52,2
- 3 Kurang Setuju 16 23,2
- 4 Tidak Setuju - -
48
- 5 Sangat Tidak Setuju - -
Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36 orang atau 52,2% dan 17 orang atau 24,6% menjawab sangat setuju. Sedangkan 16 orang atau 23,2% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut mayoritas responden merasa bahwa mereka memiliki kemampuan yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Sesuai Instruksi

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

- 1 Sangat Setuju 10 14,5
- 2 Setuju 46 66,7
- 3 Kurang Setuju 13 18,8
- 4 Tidak Setuju - -
- 5 Sangat Tidak Setuju - -
Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai instruksi diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46 orang atau 66,7% dan 13 orang atau 18,8% menjawab kurang setuju. Sedangkan 10 orang atau 14,5% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa pemanfaatan waktu kerja telah dipergunakan sebaik mungkin sehingga para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Karyawan Dapat Memaksimalkan Sarana/Prasarana yang Ada
No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

- 1 Sangat Setuju 14 20,3
- 2 Setuju 40 58
- 3 Kurang Setuju 15 21,7
- 4 Tidak Setuju - -
- 5 Sangat Tidak Setuju - -
Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang karyawan dapat memaksimalkan sarana/prasarana yang ada diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40 orang atau 58% dan 15 orang atau 21,7% menjawab kurang setuju. Sedangkan 14 orang atau 20,3% menjawab kurang setuju. Berdasarkan

hasil tersebut responden merasa bahwa sarana dan prasarana yang tersedia di PT.Socfindo mampu dimaksimalkan kegunaannya oleh para karyawan untuk menunjang produktifitas dan kinerja karyawan.

Fasilitas Kerja Sangat Mendukung Terciptanya Produktifitas Kerja Karyawan

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

- 1 Sangat Setuju 20 29
 - 2 Setuju 41 59,4
 - 3 Kurang Setuju 8 11,6
 - 4 Tidak Setuju - -
 - 5 Sangat Tidak Setuju - -
- Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang fasilitas kerja sangat mendukung terciptanya produktifitas kerja karyawan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41orang atau 59,4% dan 20 orang atau 29% menjawab sangat setuju. Sedangkan 8 orang atau 11,6% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa tersedianya fasilitas kerja yang lengkap mampu mendukung terciptanya kinerja serta produktifitas kerja yang baik.

Fasilitas yang Dimiliki Perusahaan Sangat Baik dan Lengkap

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

- 1 Sangat Setuju 25 36,2
 - 2 Setuju 39 56,5
 - 3 Kurang Setuju 5 7,3
 - 4 Tidak Setuju - -
 - 5 Sangat Tidak Setuju - -
- Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang fasilitas yang dimiliki perusahaan sangat baik dan lengkap diperoleh hasil bahwamayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39orang atau 56,5% dan 25 orang atau 36,2% menjawab sangat setuju. Sedangkan 5 orang atau 7,3% menjawab kurang setuju.

Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwafasilitas yang tersedia di PT.Socfindo sangat baik dan memadai.

Karyawan Mendapatkan Insentif Jika Ada Pekerjaan Tambahan

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

- 1 Sangat Setuju 19 27,5
 - 2 Setuju 41 59,4
 - 3 Kurang Setuju 9 13,1
 - 4 Tidak Setuju - -
 - 5 Sangat Tidak Setuju - -
- Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang karyawan mendapatkan insentif jika ada pekerjaan tambahan diperoleh hasil bahwamayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41orang atau 59,4% dan 19 orang atau 27,5% menjawab sangat setuju. Sedangkan9 orang atau 13,1% menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut responden merasa bahwa mereka diberikan insentif atau uang lembur jika diberikan tanggung jawab pekerjaan tambahan dan jam kerja tambahan.

Karyawan Dapat Mematuhi Peraturan yang Dibuat

No Jawaban Responden Frekuensi Persentase (%)

- 1 Sangat Setuju 14 20,3
 - 2 Setuju 42 60,9
 - 3 Kurang Setuju 13 18,8
 - 4 Tidak Setuju - -
 - 5 Sangat Tidak Setuju - -
- Jumlah 69 100%

Sumber : Kuesioner 2017

Berdasarkan distribusi jawaban tentang karyawan dapat mematuhi peraturan yang dibuatdiperoleh hasil bahwamayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42orang atau 60,9% dan 14 orang atau 20,3% menjawab sangat setuju. Sedangkan 13 orang atau 18,8% menjawab kurang setuju. Berdasarkan

hasil tersebut responden merasa bahwa para karyawan mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pihak PT. Socfindo.

53

4.5. Uji Validitas

Tabel 4.26

Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)

Pernyataan r-hitung r-tabel Keterangan

- 1 0.656 0,199 Valid
- 2 0.558 0,199 Valid
- 3 0.569 0,199 Valid
- 4 0.519 0,199 Valid
- 5 0.545 0,199 Valid
- 6 0.525 0,199 Valid
- 7 0.530 0,199 Valid
- 8 0.533 0,199 Valid
- 9 0.487 0,199 Valid
- 10 0.523 0,199 Valid
- 11 0,459 0,199 Valid
- 12 0,590 0,199 Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk variabel X (Motivasi Kerja) yang terdiri dari 12 pernyataan seluruhnya dikatakan valid karena r-hitung \geq r-tabel (0,199).

Tabel 4.27

Uji Validitas Variabel Y (Produktifitas Kerja)

Pernyataan r-hitung r-tabel Keterangan

- 1 0.704 0,199 Valid
- 2 0.555 0,199 Valid

3 0.609 0,199 Valid

4 0.594 0,199 Valid

5 0.493 0,199 Valid

6 0.495 0,199 Valid

7 0.480 0,199 Valid

8 0.508 0,199 Valid

9 0.608 0,199 Valid

10 0.467 0,199 Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk variabel Y (Produktifitas Kerja) yang terdiri dari 10 pernyataan seluruhnya dikatakan valid karena r-hitung \geq r-tabel (0,199).

4.6. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel. 4.28

Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Variabel Alpha Croanbach Total Item

Keterangan

Pelatihan 0,668 12 Reliable

Pengembangan Karir 0,708 10 Reliable

Hasil croanbach alpha untuk uji validitas pada variabel X adalah 0,668 dan untuk uji validitas pada variabel Y adalah 0,708. Nilai tersebut adalah reliable karena berdasarkan ketentuan yang ditetapkan bahwa nilai instrument harus \geq 0,60.

4.7. Koefisien Korelasi Product Moment

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari responden maka jika

diterapkan dalam rumus akan diperoleh sebagai berikut :

Diketahui :

N : 69

Σx : 3394

Σy : 2543

Σx^2 : 172026

Σy^2 : 94423

Σxy : 126584

Maka $r_{xy} = \frac{\Sigma xy - \frac{\Sigma x \Sigma y}{N}}{\sqrt{(\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{N})(\Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{N})}}$

$$\frac{\Sigma xy - \frac{\Sigma x \Sigma y}{N}}{\sqrt{(\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{N})(\Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{N})}}$$

$$\frac{126584 - \frac{3394 \cdot 2543}{69}}{\sqrt{(172026 - \frac{3394^2}{69})(94423 - \frac{2543^2}{69})}}$$

$$= \frac{126584 - 126584,1}{\sqrt{(172026 - 166584,1)(94423 - 94423,1)}}$$

$$= \frac{-0,1}{\sqrt{(5441,9)(-0,1)}}$$

$$= \frac{-0,1}{\sqrt{-544,19}}$$

$$= \mathbf{0,793}$$

56

Dengan hasil perhitungan diperoleh koefisien yang positif sebesar 0,793 antara variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (produktifitas kerja), dimana

kenaikan variabel yang satu akan diikuti dengan kenaikan variabel yang lainnya.

Hal tersebut menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Socfindo. Hasil perhitungan nilai

koefisien korelasi product moment diperoleh r_{xy} sebesar 0,793 dan r tabel pada

derajat bebas = 67 sebesar 0,199 dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang dengan ketentuan jika r hitung > r tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka tabel korelasi di tampilkan kembali sebagai berikut.

Tabel .3
Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment

Interval Korelasi Tingkat Hubungan

0,00 – 0,199 Sangat Rendah

0,20 – 0,399 Rendah

0,40 – 0,599 Sedang

0,60 – 0,799 Tinggi

0,80 – 0,99 Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2008)

Dengan mengkonsultasikan r yang diperoleh dengan tabel pedoman interpretasi diatas maka dapat dilihat bahwa $r = 0,793$ berada pada interval

koefisien 0,60 – 0,799, jadi tingkat hubungan/pengaruh antara variabel X dan variabel Y berada pada titik tinggi.

57

4.8. Hasil Uji Koefisien Determinan

Teknik ini digunakan berapa persen besarnya pengaruh variabel

bebas/independen (X) terhadap variabel terikat/dependen (Y).Namun sebelum

menentukan Koefisien Determinasi maka harus ditentukan sebelumnya r (nilai

Koefisien Korelasi Product Moment).Penggunaan tehknik analisa ini dilakukan

untuk mengetahui berapa besar pengaruh antar variabel X dan variabel Y. Dari hasil r (koefisien korelasi) diatas, maka besarnya pengaruh tersebut dapat dihitung sebagai berikut :

$$D = () \times 100\%$$

$$= (,) \times 100\%$$

$$= 0,6288 \times 100\%$$

$$= 62,88 \%$$

Dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara

variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Produktifitas Kerja) adalah

sebesar 62,88% dan sisanya sebesar 37,12% dipengaruhi oleh variabel lain di luar

penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang tinggi antara

motivasi kerja dan produktifitas kerja karyawan PT. Socfindo.

4.9. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis dalam koefisien korelasi adalah untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 69 orang, maka perlu di uji signifikansinya. Untuk menguji hipotesis dari penelitian ini kita menggunakan uji t untuk menguji hipotesis penelitian yakni: adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara Motivasi dan Produktivitas kerja pegawai PT. Socfindo yang secara statistik dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

$$t = \frac{0,793\sqrt{69-2}}{\sqrt{1-0,793^2}}$$

$$t = 17,4$$

Berdasarkan ketentuan pengujian hipotesis :

- Jika $\rho \neq 0$ maka H_0 (Hipotesa Nol) ditolak dan H_1 (Hipotesa Alternatif) diterima, artinya ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan produktifitas kerja.
- Jika $\rho = 0$ maka H_0 (hipotesa Nol) diterima dan H_1 (Hipotesa Alternatif)

ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan produktifitas kerja.

Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,4 > 1,667$), maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan produktifitas kerja.

59

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penghitungan korelasi product moment yang dilakukan diperoleh hasil r hitung sebesar 0,793 dan r tabel pada derajat bebas = 67 sebesar 0,199 dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan berada pada taraf tinggi, maka terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan produktifitas kerja karyawan pada PT. Socfindo.
- b. Dapat diketahui dari pengujian koefisien determinan diperoleh hasil 62,88%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara motivasi kerja dan produktifitas kerja karyawan pada PT. Socfindo

dan 37,12% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.

c. Hasil uji hipotesis diperoleh hasil 17,4, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,4 > 1,667$), maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan produktifitas kerja karyawan pada PT. Socfindo.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka dapat penulis memberikan saran sebagai berikut :

a. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, diharapkan kedepannya perusahaan lebih memperhatikan kondisi dan semangat kerja dari para karyawan agar para karyawan merasa dibutuhkan dan diperhatikan oleh perusahaan yang tentu akan berpengaruh positif bagi perusahaan itu sendiri.

b. Peran pimpinan PT. Socfindo dalam memberikan motivasi kepada para karyawan dianggap penting bagi peningkatan produktifitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. 2000. Sikap Manusia : Teori dan Pengukuran. Yogyakarta : Liberty.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11.

Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Ishak. Arep 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja.

Rosdakarya: Bandung.

Robbins SP. 2002. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba.

Siagian, P. Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi,. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Sugiyono. 2007.Metode Penelitian Administrasi Edisi 15, Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2012.Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung.