

SKRIPSI
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN PT. SPC (WILMAR GROUP)
TAHUN 2021



OLEH:

WILDA MELANI
P00933217014

POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES RI MEDAN
JURUSAN KESEHATAN LINGKUNGAN
PROGRAM D-IV SANITASI LINGKUNGAN
KABANJAHE
2021

SKRIPSI
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN PT. SPC (WILMAR GROUP)
TAHUN 2021

*Sebagai Syarat Menyelesaikan Pendidikan Program Studi
Diploma IV*



OLEH:

WILDA MELANI
P00933217014

POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES RI MEDAN
JURUSAN KESEHATAN LINGKUNGAN
PROGRAM D-IV SANITASI LINGKUNGAN
KABANJAHE
2021

LEMBAR PERSETUJUAN

**JUDUL : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN PT.SPC(WILMAR GROUP) TAHUN 2021**

NAMA : WILDA MELANI

NIM : P00933217014

Telah Diterima dan Disetujui Untuk Diseminarkan Di Hadapan Tim Penguji Skripsi

Politeknik Kesehatan Kemenkes RI Medan

Jurusan Sanitasi Lingkungan

Kabangahe, Juli 2021

Menyetujui

Pembimbing Utama



Risnawati Tanjung, SKM, M.Kes

NIP.197505042000122003

Ketua Jurusan Kesehatan Lingkungan

Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan



Erla Walto Manik, SKM, M.Sc

NIP. 196203261985021001

LEMBAR PENGESAHAN

**JUDUL : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN PT.SPC(WILMAR GROUP) TAHUN 2021**

NAMA : WILDA MELANI

NIM : P00933217014

Skripsi ini Telah Diuji Pada Sidang Ujian Akhir Program

Jurusan Sanitasi Lingkungan Kabanjahe

Politeknik Kesehatan Kemenkes RI Medan

Kabanjahe, Juli 2021

Penguji I



Mustar Rusli, SKM, M.Kes
NIP.196906081991021001

Penguji II



Th. Teddy Bambang S,SKM,M.Kes
NIP. 196308281987031003

Ketua Penguji



Risnawati Tanjung, SKM,M.Kes
NIP.197505042000122003

**Ketua Jurusan Kesehatan Lingkungan
Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan**



Erba Yanto Manik,SKM, M.Sc
NIP. 196203261985021001

KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

**POLITEKNIK KESEHATAN MEDAN
JURUSAN SANITASI LINGKUNGAN KABANJAHE
SKRIPSI, JULI 2021**

WILDA MELANI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PT.SPC (WILMAR GROUP) TAHUN 2021**

x + 45 halaman + Daftar Pustaka + 9 Tabel + Lampiran

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu output atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan, namun sering kali terdapat hambatan yang menyebabkan tujuan perusahaan kurang tercapai. Setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusianya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja terhadap karyawan PT.SPC(Wilmar Group). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey yang bersifat analitik dengan desain cross sectional dengan jumlah populasi 69 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer meliputi observasi dan kuisioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan produktivitas karyawan PT.SPC(Wilmar Group) cukup tinggi. Motivasi Intrinsik berupa (Prestasi , Pengakuan, Tanggungjawab) memberikan Hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 74,4%, Motivasi Ekstrinsik berupa (Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan atasan, Kepuasan kerja, Kepuasan terhadap gaji) memberikan Hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 79,1%

Kata kunci : *Motivasi kerja , intrinsik, ekstrinsik, Produktivitas Kerja*

MINISTRY OF HEALTH, RI

**POLYTECHNIC OF HEALTH MEDAN
DEPARTMENT OF ENVIRONMENTAL SANITATION, KABANJAHE
THESIS, JULY 2021**

WILDA MELANI

**RELATIONSHIP OF PERSONAL HYGIENE WITH SYMPTOMS OF SKIN
DISEASE IN SCAVENGERS AT THE TERJUN LANDFILL, MEDAN MARELAN
DISTRICT IN 2021**

x + 45 pages + Bibliography + 9 Tables + Attachments

ABSTRACT

Work productivity is an ability to carry out activities that produce an output or work in accordance with the specified quality, but often there are obstacles that cause the company's goals to be less achieved. Each company has different policies regarding its human resources so that the goals set can be achieved effectively and efficiently.

The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and work productivity of employees of PT. SPC (Wilmar Group). The method used in this study is an analytic survey research method with a cross sectional design with a population of 69 respondents. The data collection technique used is primary data including observations and questionnaires.

The results showed that the motivation and productivity of PT. SPC (Wilmar Group) employees was quite high. Intrinsic Motivation in the form of (Achievements, Recognition, Responsibility) provides a very strong relationship to employee work productivity by 74.4%, Extrinsic Motivation in the form of (Relations with colleagues, Relationships with superiors, Job satisfaction, Satisfaction with salary) provides a very strong relationship to employee work productivity by 79.1%

Keywords: work motivation, intrinsic, extrinsic, work productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, penyertaan serta kasihkarunia-Nya, sehingga Proposal Penelitian ini dapat terselesaikan. Proposal Penelitian ini berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.SPC(Wilmar Group) Tahun 2021”.

Adapun maksud dan tujuan penyusunan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Studi D-IV di Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan Jurusan Sanitasi Lingkungan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis banyak memperoleh hambatan, namun berkat bimbingan, pengarahan, saran – sarandan dorongan dari berbagai pihak yang begitu besar manfaatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Sehubung dengan ini perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhayati, M.Kes, selaku Direktur Politeknik Kesehatan Medan.
2. Bapak Erba Kalto Manik, SKM, M.Sc, selaku Ketua Jurusan Kesehatan Lingkungan Politeknik Kesehatan Medan.
3. Ibu Risnawati Tanjung, SKM, M.Kes, selaku dosen pembimbing SKRIPSI yang telah membimbing penulis mulai sejak awal penulisan hingga selesainya karya tulis ini.
4. Bapak Mustar Rusli, SKM, M.Kes dan Bapak Th. Teddy Bambang S,SKM,M.Kes selaku tim penguji yang telah meluangkan waktunya untuk menguji hasil penelitian skripsi tulis ini.
5. Seluruh dosen dan staf pegawai di Jurusan Kesehatan Lingkungan Kabanjahe yang telah membekali ilmu pengetahuan dan membantu penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
6. Terimakasih untuk Manager PT. SPC(Wilmar Group) dan Bapak HRD yang telah memberikan izin sehingga saya dapat melakukan penelitian ini.
7. Teristimewa kepada orangtua penulis yang tercinta Alm Ibu saya yang sudah terlebih dahulu dipanggil oleh yang kuasa sebelum bisa melihat saya berjuang menyelesaikan SKRIPSI saya ini, Ayah saya Ismail Zailani yang telah memberi kasih sayang dan semangat yang sangat membantu penulis

baik secara moril maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.

8. Buat Kakak penulis yang sudah terlebih dahulu dipanggil oleh yang kuasa yang belum sempat melihat saya berjuang menyelesaikan skripsi ini dan teruntuk adik saya Lisa Ayunda yang paling saya sayangi yang mana telah banyak membantu dan memberikan doa, motivasi dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Semua keluargaku yang telah mendukung, memberi semangat, dan selalu memberikan doa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat rekan penulis Muhammad Fahrur Rozi yang mana telah banyak membantu dan memberikan doa , motivasi dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Buat Sahabat Terkasih yang pernah seataap di Asrama Afza Dauril , Ira Apriliani , Ririn Ayu Syafrina , Azzura Sirait, Widya Pohan terimakasih karna selalu memberikan dukungan dan motivasi selama masa penyusunan Skripsi ini
12. Buat Sahabat Terkasih Ulfa Hanani, Nurul Fadilla , Fany Asari, Agrita Sari , Ryan Limbong terimakasih karna selalu ada buat saya, serta memberikan doa, dukungan dan motivasi selama masa penyusunan Skripsi ini.
13. Buat seluruh sahabat dan teman penulis yang mana banyak membantu dan memberikan motivasi dan doa dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala kritik dan saran sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan Skripsi ini..

Akhir kata semoga sumbangan pemikiran yang tertuang dalam Skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis, pembaca dan pihak yang memerlukannya.

Kabanjahe, Juli 2021

Penulis

WILDA MELANI
P00933217014

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.iii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
1. Tujuan Umum	4
2. Tujuan Khusus.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
1. Bagi Peneliti	4
2. Bagi Tempat Penelitian	4
3. Bagi Institusi.....	4
4. Bagi peneliti selanjutnya.....	5
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Motivasi kerja	6
A.1 Definisi Motivasi kerja	6
A.2 Tujuan motivasi kerja	7
A.3 Jenis Motivasi.....	10
A.4 Unsur Penggerak Motivasi	11
B. Teori Motivasi Frederick Herzberg	13
C. Produktivitas.....	14
C.1 Definisi Produktivitas.....	14
C.2 Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja.....	15

D.Kerangka Teori	16
E.Kerangka Konsep	17
F.Hipotesis	17
G.Definisi Operasional.....	17
BAB III.....	21
METODE PENELITIAN	21
A.Jenis dan Desain Penelitian	21
B.Lokasi dan Waktu	21
C.Populasi dan Sampel	21
C.1 Populasi.....	21
C.2 Sampel.....	21
D.Metode pengumpulan Data.....	21
D.1 Data Primer	21
D.2 Data Sekunder.....	21
E.Pengolahan data.....	22
E.1 Editing	22
E.2 Coding.....	22
E.3 Entry	22
E.4 Prossesing Data	22
F. Analisa Data	22
F.1 Analisa univariat.....	22
F.2 Analisa bivariat.....	22
BAB IV	24
HASIL DAN PEMBAHASAN	24
A.Gambaran Umum Perusahaan.....	24
A.1 Visi dan Misl.....	25
A.2. Struktur Organisasi Perusahaan	26
B. Hasil penelitian.....	27
B.1 Analisa univariat	27
B.2 Analisa Bivariat	30
C. Pembahasan	35
BAB V	41

KESIMPULAN DAN SARAN	41
A.Kesimpulan.....	41
B.Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	45

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Defenisi Operasional	
	
	15	
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021	24
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas kerja di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021.	26
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Hubungan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas kerja di PT.SPC(Wilmar Group) Tahun 2021	27
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Hubungan antara Motivasi Intrinsik (prestasi) terhadap Produktivitas kerja di PT.SPC(Wilmar Group) Tahun 2021.....	27
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Hubungan antara Motivasi Intrinsik (pengakuan) dengan Produktivitas kerja di PT.SPC(Wilmar Group) Tahun 2021.....	28
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Hubungan antara Motivasi Intrinsik (pengakuan) terhadap Produktivitas kerja di PT.SPC(Wilmar Group) Tahun 2021.....	29
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik (kepuasan terhadap kerja) terhadap Produktivitas kerja di PT.SPC(Wilmar Group) Tahun 2021.....	29

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik (kepuasan terhadap gaji) terhadap Produktivitas kerja di PT.SPC(Wilmar Group) Tahun 2021.....	30
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Instrumen
- Lampiran 2 : Surat Ijin
- Lampiran 3 : Lembar Persetujuan Responden
- Lampiran 4 : Output SPSS
- Lampiran 5 : Master Tabel
- Lampiran 6 : Dokumentasi
- Lampiran 7 : Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia industri sekarang ini sangat berkembang pesat termasuk di tanah air. Hal ini tentunya berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Bisnis yang pesat akan persaingan sekarang ini menimbulkan berbagai cara bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Cara yang dilakukan yaitu adalah dengan peningkatan produktivitas karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa, teknologi mutakhir sangat lebih dari menunjang produktivitas, akan tetapi bagaimanapun juga motor penggerak teknologi tetaplah manusia (karyawan).

Pekerjaan menuntut interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu (Robbins, 2008).

Permasalahan pada sumber daya manusia dalam organisasi pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut masalah individu. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Hal ini karena sikap dan perasaan pegawai terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi. Kepuasan kerja akan berdampak dengan kurangnya produktivitas pada karyawan dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik untuk dikaji dan sangat penting, karena terbukti besar manfaatnya. Kepuasan kerja merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam suatu organisasi seperti konflik pimpinan dan pekerja dan perputaran pegawai. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan bekerja dengan penuh gairah.

Menurut Gibson (2009:152), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap para pekerja mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya sendiri berdasarkan dengan faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan manfaat lainnya bagi pekerja.

Berdasarkan penjabaran yang diatas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian pegawai tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila pegawai merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka pegawai akan merasa puas dan sebaliknya.

Ada berbagai macam teknik pengukuran motivasi kerja pegawai, pada Motivasi Kerja Model Frederick Herzberg. Teori motivasi ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg di *Psychological Service of Pittsburgh*. Teori ini dikenal sebagai teori dua faktor (*Two-Factors Theory*). Pendapat yang mendasari teori ini adalah bahwa suatu hubungan pekerjaan dari seseorang sangatlah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya sangat menentukan berhasil tidaknya pekerjaan tersebut.

Menurut Frederick Herzberg, orang (karyawan) menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: Pertama: kebutuhan akan kesehatan atau akan pemeliharaan (*maintenance factors*). *Maintenance factors* yang berhubungan dengan memperoleh ketenteraman dan juga memperoleh kesehatan. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor dengan pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan sebagainya macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan dalam bekerja pada bawahan dapat ditingkatkan. Kedua: faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan meliputi serangkaian kondisi intrinsik (dari dalam diri karyawan),

kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Dalam teorinya, Frederick Herzberg berpendapat bahwa ada dua tahap dalam memotivasi karyawan. Tahap pertama adalah mencegah timbulnya ketidakpuasan dengan cara memastikan bahwa faktor-faktor Hygiene karyawan telah memadai. Tahap kedua adalah merangsang motivasi dan kepuasan karyawan dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk menikmati faktor-faktor motivator. Faktor Motivator merupakan kelompok faktor yang mendorong dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta kemajuan.

Menurut Stevenson dan Chuong (2015: 55) Produktivitas adalah indeks yang mengukur output (barang dan jasa) dibandingkan dengan input (tenaga kerja, bahan baku, energi dan sumber daya yang lainnya) yang digunakan untuk memproduksi output. Pernyataan serupa dinyatakan oleh Heizer dan Render (2015: 9) yang menjelaskan bahwa produktivitas merupakan rasio hasil (barang dan jasa) dibagi dengan masukan (sumber daya seperti buruh dan modal). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produk. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering juga ditandai dengan tenaga kerja sementara keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2015)

PT.Sinar Perdana Caraka (SPC) perusahaan Wilmar Group. PT.Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit (*crude palm oil*). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998, di Desa Balai Jaya Balam KM 38 Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir Riau. PT.Sinar Perdana Caraka (SPC) selain dengan memproduksi kelapa sawit dari lahan milik perusahaan sendiri tetapi juga memproduksi buah kelapa sawit dari hasil panen kebun milik petani yang ada Rokan Hilir atau di sekitar pabrik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.SPC (Wilmar Group) Tahun 2021”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas , maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut : “Apakah motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan pada sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui motivasi faktor intrinsik yaitu: Prestasi, Pengakuan dan Tanggung jawab pada karyawan PT.SPC (Wilmar Group)
- b. Mengetahui motivasi faktor ekstrinsik yaitu: Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan atasan, Kepuasan kerja, Kepuasan terhadap gaji pada karyawan PT.SPC (Wilmar Group).
- c. Mengetahui produktivitas kerja pada karyawan
- d. Mengetahui hubungan motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja,
- e. Mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik dengan produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai sumber pengetahuan peneliti tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.SPC (Wilmar Group) Balai jaya Kecamatan Bagan Sinembah , Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Juga menambah wawasan mengenai penerapan teori yang telah didapat dari perkuliahan dan diterapkan kedalam penelitian.

2 . Bagi Tempat Penelitian

Sebagai bahan masukan dan evaluasi terhadap Manager beserta karyawan PT.SPC (Wilmar Group).

3. Bagi Institusi

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Poltekkes Kemenkes Medan jurusan Sanitasi Lingkungan untuk data penelitian selanjutnya terutama Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.SPC (Wilmar Group).

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian yang serupa dan wawasan serta pengalaman yang secara tidak langsung , serta dapat dijadikan sebagai tambahan literatur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi kerja

A.1 Definisi Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu cara yang dipakai manager guna mengarahkan kepada bawahannya agar mereka bersedia mengikutinya. Menurut Handoko (2001) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Motivasi kerja karyawan suatu perusahaan muncul karena beberapa faktor baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar, diantaranya adalah kualitas pekerjaan yang ditawarkan, tempat atau posisi perusahaan, adanya target untuk memiliki penghasilan, usaha dalam memenuhi segala macam kebutuhan, tingkat pendidikan yang dicapai dan dikarenakan ingin meningkatkan status. Menurut Komarudin (1996) Motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik meliputi semangat kerja, loyalitas, rasa bangga, menyampaikan ide atau gagasan, dan pengembangan potensi dan kemampuan. Motivasi ekstrinsik meliputi upah/gaji, hadiah/bonus atau insentif, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja.

Motivasi ini merupakan subjek penting, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Suwatno (1996:236) adalah: Prestasi kerja, Pengharapan, Sifat dan ruang lingkup, Peningkatan, Tantangan, Tanggung jawab, Administrasi dan manajemen, Supervisi, Hubungan ntar perseorangan, Kondisi kerja, Gaji, Status, dan Keamanan kerja.

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi disebut persepsi peranan. Menurut Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Prestasi Kerja (1985:1) mengemukakan bahwa "Kemampuan kerja adalah sesuatu yang melaksanakan tugas, Kesegaran dan

kesehatan jasmani dan rohani, Melaksanakan tugas secara berdayaguna, dan Hasil kerja melebihi yang ditentukan”

Menurut pendapat oleh Porter dan Miles (1999:426), ada tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu kemampuan, motivasi dan persepsi peran. Dari tiga variabel pengaruh tersebut yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi dan kemampuan kerja. Menurut Porter dan Miles, motivasi kerja ditentukan oleh tiga karakteristik, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan juga karakteristik situasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Mc. Clelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W. (1970), Anwar Prabu Mangkunegara (2000), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian produktivitas kerja. Artinya adalah, pimpinan, manager, atasan dan juga pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mencapai produktivitas kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang produktivitas kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah

A.2 Tujuan motivasi kerja

Berkaitan dengan pembahasan tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli di bidang manajemen. Saydam mengemukakan sebagai berikut:

“Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

- a) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan;
- b) meningkatkan gairah dan semangat kerja;
- c) meningkatkan disiplin kerja;
- d) meningkatkan prestasi kerja;
- e) meningkatkan rasa tanggung jawab;
- f) meningkatkan produktivitas dan efisiensi; dan
- g) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.”

Berdasarkan uraian tersebut di atas, berikut ini dikemukakan tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, berikut dapat dikemukakan bahwa dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan,

keterbatasan, kekurangannya. Menjadi salah satu tugas pemimpin/ pimpinan perusahaan untuk dapat memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Oleh sebab itu pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan orang lain. Dalam melakukan pekerjaan, seorang pegawai berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh karena itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul tepat sasaran. Jadi, perubahan perilaku disini adalah perilaku kerja, dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para pegawai, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

Oleh karena itu, diharapkan mereka bukan saja asal mau bekerja, tetapi yang terpenting adalah pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya, tujuan pemberian motivasi adalah meningkatkan gairah dan semangat kerja. Artinya segala permasalahan manusia hanya dapat diselesaikan oleh manusia pula dengan menggunakan data dan lata-alat kemanusiaan. Pada dasarnya kondisi mental dan perilaku baik ataupun perilaku buruknya karyawan dapat menyebabkan permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan. Tingkat semangat kerja pegawai dapat di lihat dari tingkat kehadiran, kegelisahan kerja, tingkat perpindahan, dan banyak tuntutan kerja pegawai.

Perhatian serta perlakuan terhadap unsure kemanusiaan dalam pekerjaan lebih menuntut pemecahan yang tinggi daripada pengoperasian perangkat-perangkat canggih sekalipun. Tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan berikutnya yaitu adalah meningkatkan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Dengan demikian, pimpinan dalam suatu organisasi sebelum memberikan motivasi kepada pegawainya harus terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif pegawai sehingga mau bekerja dengan baik. Apa yang mendorong supaya pegawai bersedia memberikan waktunya, tenaganya dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tempat kerjanya. Diketahui bahwa tidak semua pimpinan mampu atau berhasil dalam melakukan pemberian motivasi kepada pegawainya.

Selanjutnya yang keempat tujuan pemberian motivasi kepada pegawai adalah yaitu meningkatkan prestasi kerja. Pegawai sebagai manusia, tentunya mempunyai keinginan atau dambaan untuk berprestasi, inilah yang dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan pekerjaan. Dengan prestasi kerja yang dicapai akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaliknya, jika seseorang pegawai gagal meraih prestasi, akan menimbulkan frustrasi dan tidak puas dalam dirinya. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi kerja yang baik untuk kepentingan dirinya maupun untuk kepentingan organisasi atau perusahaan tertentu dalam usaha meningkatkan produktivitas.

Tujuan pemberian motivasi selanjutnya yaitu meningkatkan rasa tanggung jawab, dalam kaitan ini dapat dikemukakan bahwa seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi pada suatu waktu ingin dipercaya memegang tanggungjawab yang lebih besar. Tanggung jawab tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Dalam tanggung jawab ini tercakup pengertian apa yang disebut juga dengan sense of participation dan sense of belong. Setiap pegawai ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi. Pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam unit kerja atau dalam kelompoknya. Bentuk tanggung jawab yang banyak diberikan organisasi kepada pegawainya antara lain adalah membentuk gugus dalam meningkatkan mutu kualitas kerja.

Tujuan pemberian motivasi selanjutnya adalah meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dalam kaitan ini dapat dikemukakan bahwa tidak ada pegawai yang senang bekerja ditempat yang sangat membosankan, meresahkan, serta yang membahayakan kondisi jiwa. Kondisi tempat kerja akan menentukan gairah kerja para pegawai. Jika kondisinya sangat menyenangkan, interaktif, sejuk, tidak bising akan menimbulkan para pegawai semangat dalam bekerja tapi sebaliknya jika bising, membosankan dan pengap dapat menurunkan kinerja pegawai yang nantinya menurunkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Tujuan pemberian motivasi selanjutnya adalah yaitu menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi. Motivasi merupakan modal utama

timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Jika motivasi lemah, maka loyalitas juga akan merosot begitu sebaliknya jika motivasi tinggi maka loyalitas pegawai juga akan tinggi. Motivasi erat kaitannya dengan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Ada berbagai sebab rendahnya loyalitas pegawai, antara lain:

- 1) Rendahnya motivasi kerja
- 2) Struktur organisasi kurang jelas
- 3) Rancangan pekerjaan kurang baik
- 4) Rendahnya kualitas manajemen
- 5) Rendahnya kemampuan kerja atasan
- 6) Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier
- 7) Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja
- 8) Waktu kerja yang kurang fleksibel

A.3 Jenis Motivasi

Motivasi yang timbul dalam diri seseorang dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua motivasi ini sangat bisa sekali menimbulkan seseorang menjadi lebih baik dan menciptakan apa yang mereka ingin kan menjadi kenyataan. Sumber kekuatan dalam diri seseorang adalah motivasi, maka motivasi bisa dijadikan kekuatan yang membuat mereka lebih baik dari sebelumnya.

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Dari dalam diri seseorang sudah natural ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi ekstrinsik

Berbeda dari motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau dari orang lain. Motivasi memang terlihat mudah namun seseorang akan bangkit dengan motivasi dari orang lain.

Menurut Heidrachman Ranupandjono (2000:204) motivasi terdiri dari dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan

kemungkinan untuk mendapatkan hadiah yang mungkin dapat berwujud tambahan uang, penghargaan, dan sebagainya.

2. Motivasi negatif adalah suatu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah melalui kekuatan. Pada jenis motivasi ini apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan akan mengakibatkan kehilangan sesuatu seperti kehilangan pengetahuan, uang atau jabatan.

A.4 Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud yaitu adalah mesin penggerak tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Bedjo Siswanto (1978:244) unsur yang menjadi penggerak motivasi adalah prestasi, penghargaan, tantangan, kesempatan, tanggung jawab dan pengembangan.

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat unsur utama seperti yang diuraikan oleh Bedjo Siswanto (1987:47) yaitu meliputi kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, dan kebijakan. Pengarahan dan pengendalian dimaksudkan agar karyawan benar-benar melaksanakan tugasnya sesuai dengan arah tujuannya dan memastikan apa yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Herzberg yang dikutip oleh M. Manullang (2001:197) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- a. Achievement (keberhasilan pelaksanaan)

Agar para karyawan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, alangkah baiknya pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk berusaha mencapai hasil yang semaksimal mungkin . Adanya kesempatan ini bertujuan supaya karyawan dapat berkembang sendiri dan karyawan mau berusaha untuk mengerjakan pekerjaan yang dirasa cukup berat. Bila karyawan berhasil melaksanakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu, sehingga karyawan merasakan adanya perhatian.

- b. Recognition (pengakuan)

Sebagai pernyataan mengenai atas keberhasilan bawahannya. Pengakuan terhadap keberhasilan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu adalah sebagai berikut:

1. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat kerjanya, alangkah baiknya dilakukan sewaktu ada orang lain.
2. Memberi surat penghargaan.
3. Memberi hadiah berupa uang tunai.
4. Memberi medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai.
5. Memberi kenaikan gaji dan promosi.

c. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d. *Responsibilities* (tanggung jawab)

Supaya tanggung jawab menjadi faktor motivator bagi karyawan, pemimpin atau atasan harus menghindari pengawasan yang sangat super ketat, yaitu dengan membiarkan karyawan bekerja sendiri maka akan memunculkan prinsip partisipasi. Munculnya prinsip partisipasi membuat karyawan dapat merencanakan dan dapat melaksanakan pekerjaannya.

e. *Advacement* (pengembangan)

Advacement atau juga pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi karyawan. Agar faktor pengembangan benar-benar berfungsi sebagai motivator maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih karyawannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal ini sudah dilaksanakan, selanjutnya adalah pemimpin memberi arahan kepada bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau latihan lanjutan.

Faktor-faktor yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja adalah (Moh As'ad, 1978:34):

1. Pekerjaan tetap.
2. Teman kerja yang baik.
3. Pimpinan yang baik.
4. Kesempatan untuk memperoleh pengalaman dari pekerjaannya.

5. Suasana kerja yang menyenangkan.
6. Kesempatan untuk mengabdikan kepada masyarakat.
7. Jaminan sosial kerja yang baik.
8. Keadaan tempat kerja yang menyenangkan.
9. Kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.
10. Gaji yang tinggi.
11. Jam kerja yang singkat.
12. Pekerjaan yang mudah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (Panji Anoraga, 1995).

1. Kebutuhan-kebutuhan pribadi.
2. Tujuan-tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.
3. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

B. Teori Motivasi Frederick Herzberg

Teori motivasi oleh Frederick Herzberg dalam Purwanto (2011:36) berpendapat yaitu bahwa hubungan seorang individu merupakan suatu hubungan dasarnya dan bahwa sikapnya terhadap pekerjaan menentukan sukses dan gagal.

Melaksanakan pekerjaan karyawan sangat dipengaruhi oleh dua faktor yang penting, yaitu faktor hygiene ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor hygiene mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan jika faktor tersebut diberikan secara tepat. Jika faktor tersebut diberikan secara tidak tepat akan berdampak pada menurunnya semangat dan hasil kerja karyawan. Faktor hygiene antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Gaji atau Upah
- c. Hubungan dengan rekan kerja
- d. Keamanan kerja

Faktor motivator (Intrinsik) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, merupakan faktor

penting yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri karyawan yang berdampak pada hasil pekerjaannya. Faktor motivator antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Tanggung jawab
- c. Prestasi

C. Produktivitas

C.1 Definisi Produktivitas

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan : 1992: 17).

Produktivitas disini mengikut sertakan sumber daya-sumber daya yang ada seperti halnya sumber daya manusia dan skill atau ketrampilan, barang, modal, teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya. Sedangkan menurut Saiyadin (dalam Moekijat : 1999 : 191) yaitu bahwa Productivity is the ratio of a given amount of output to a given amount of input for a specific period of time (Produktivitas adalah jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu). Menurut Internasional Labour Organisation (ILO) adalah perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan. Elemen-elemen tersebut adalah berupa tanah, tenaga kerja, modal, dan organisasi. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) mendefinisikan yaitu produktivitas merupakan output dibagi dengan elemen-elemen produksi yang dimanfaatkan.

Sebenarnya produktivitas mempunyai pengertian yang luas, lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi, dan teknik manajemen yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat dengan cara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Seperti yang diungkapkan oleh Simanjuntak (1985 : 4) bahwa produktivitas secara filosofi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari esok. Sedangkan menurut Agus Dharma (1985 :

55) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas produktivitas yang mencakup dalam tiga hal, yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu

Dari definisi-definisi yang ada diatas disimpulkan bahwa produktivitas bukanlah perhitungan akan kuantitas suatu produk namun akan tetapi suatu perhitungan rasio, perbandingan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi, hal ini jelas sangat berbeda dengan produksi, dimana produksi lebih mengutamakan atau menghitung tingkat kuantitas yang dihasilkan dari produksi

C.2 Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja

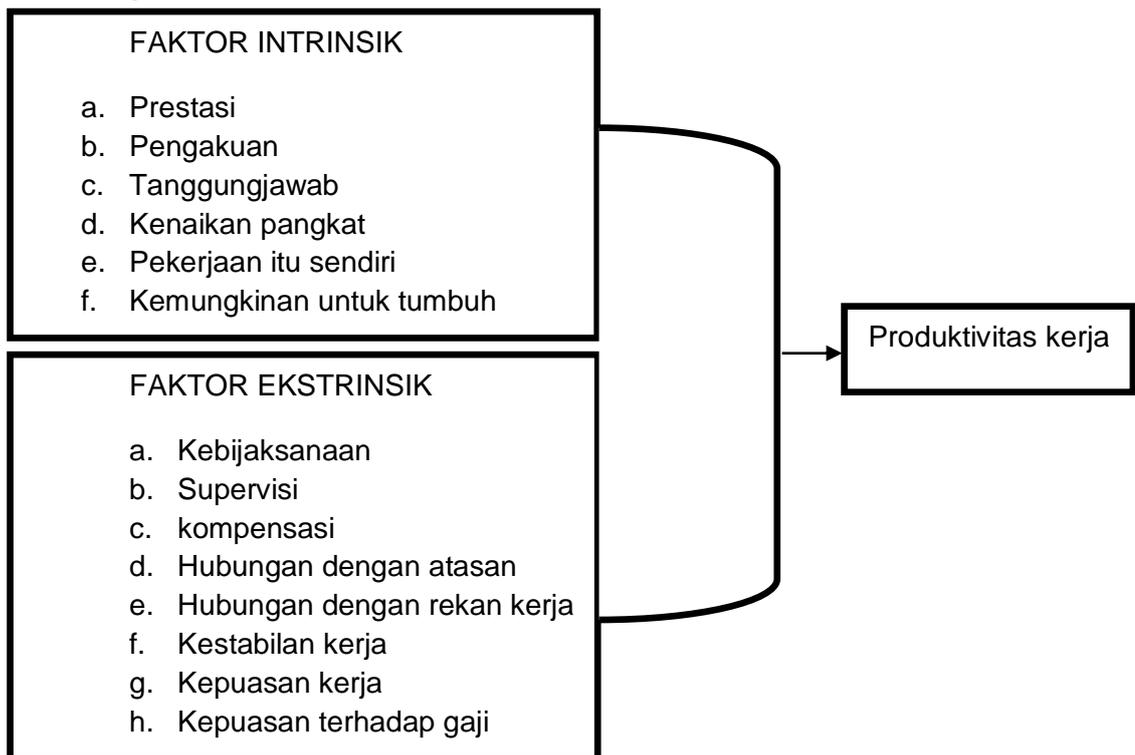
Ada hubungan antara Motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini juga sama dilakukan oleh Maulidiyawati D, 2008. Tentang hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. Pupuk Kijang (Persero) Cikampek berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 yang memperlihatkan kuatnya hubungan kedua variabel. berdasarkan tafsiran koefisien korelasi didapatkan terdapat hubungan kedua variabel tersebut adalah kuat. Dimana hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan positif artinya semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik, demikian sebaliknya bila buruk maka produktivitas kerja karyawan akan buruk. Penelitian ini sama juga dilakukan oleh penelitian andina widya harshanty (2011) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan badan perijinan terpadu (bpt) kabupaten sragen.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (2003) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut Path Goal Theory yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari facilitating Process dan Inhibiting process. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Path) untuk memuaskan needs (Goal) tertentu, maka

akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan (facilitating process)

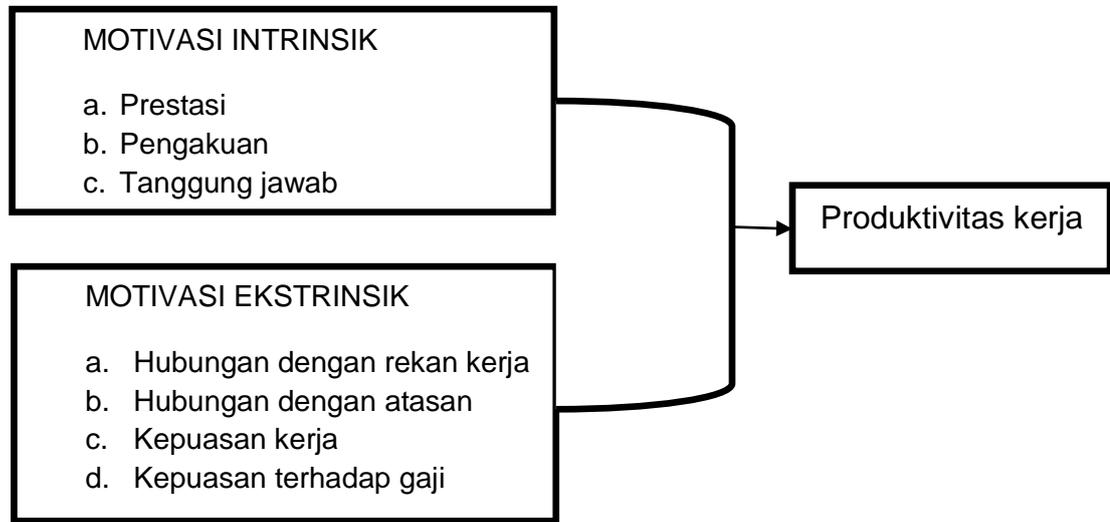
Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan atau mencapai suatu kebutuhannya. manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya tertujuan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai level of needs.

D. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka teori Penelitian menurut Frederick Herzberg

E. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

F. Hipotesis

Hipotesis Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan antara Motivasi Kerja secara Intrinsik (Prestasi, Pengakuan, Tanggungjawab) dengan Produktivitas Karyawan
- b. Terdapat hubungan antara Motivasi Kerja secara Ekstrinsik (Hubungan dengan atasan, Hubungan dengan rekan kerja , Kepuasan Kerja, Kepuasan terhadap gaji) dengan Produktivitas Karyawan

G. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Alat ukur	Hasil ukur	Skala pengukuran
1.	Motivasi kerja Intrinsik yang meliputi: a. Prestasi	Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang telah dikerjakan berupa	Kuesioner	Berprestasi bila nilai \geq mean	Nominal

		pengetahuan atau dengan keterampilan		Tidak berprestasi bila nilai \leq mean	
	b. Pengakuan	Pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi.	Kuesioner	Terakui bila nilai \geq mean	Nominal
	c. tanggung jawab	Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan.	Kuesioner	Tidak terakui bila nilai \leq mean Tanggung jawab bila nilai \geq mean Tidak tanggung jawab bila nilai \leq mean	Nominal
2.	Motivasi kerja ekstrinsik yang meliputi: a. Hubungan dengan atasan	Perusahaan dan atasan yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan	Kuesioner	Berhubungan dengan atasan bila nilai \geq mean Tidak	Nominal

		kerja karyawan.		berhubungan dengan atasan bila nilai \leq mean	
	b. Hubungan dengan rekan kerja	Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja.	Kuesioner	Berhubungan dengan rekan kerja bila nilai \geq mean Tidak berhubungan dengan rekan kerja bila nilai \leq mean	Nominal
	c. Kepuasan kerja	Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.	Kuesioner	Merasa puas bila nilai \geq mean Merasa tidak puas bila nilai \leq mean	Nominal

	d. Kepuasan terhadap gaji	Bagi pegawai gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Menurut Braid (dikutip Timpe 1999) tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya ataupun meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.	Kuesioner	Merasa puas bila nilai \geq mean Merasa tidak puas bila nilai \leq mean	Nominal
3.	Produktivitas	Produktivitas kerja yaitu kemampuan pada karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.	Kuesioner	Terproduktivas bila nilai \geq mean Tidak terproduktivas bila nilai \leq mean	Nominal

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey yang bersifat analitik dengan desain cross sectional , dengan tujuan untuk mengetahui Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT.SPC (Wilmar Group) Tahun 2021

B. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT.SPC (Wilmar Group) dan waktu penelitian direncanakan pada bulan April sampai Mei 2021.

C. Populasi dan Sampel

C.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.SPC (Wilmar Group) di bagian produksi sebanyak 69 orang.

C.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan (total populasi) yaitu sebanyak 69 orang.

D. Metode pengumpulan Data

D.1 Data Primer

Data primer diperoleh langsung daeri karyawan berupa kuesioner motivasi dan produktivias kerja

D.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari PT.SPC (Wilmar Group), meliputi data jumlah karyawan, profil perusahaan.

E. Pengolahan data

E.1 Editing

Pada proses editing ini, peneliti memeriksa lembar kuesioner untuk memastikan bahwa tiap – tiap variabel penilaian dan memberikan hasil terhadap masalah yang diteliti. Setelah selesai dilakukan pengecekan dan kemudian data diklasifikasikan berdasarkan aspek pengukuran.

E.2 Coding

Coding atau pemberian kode adalah pengklasifikasian jawaban yang diberikan responden sesuai dengan macamnya. Dilakukan pemberian skor dan simbol pada jawaban responden agar nantinya bisa lebih mempermudah dalam pengolahan data.

E.3 Entry

Pada langkah proses bagian ini peneliti memasukkan data ke dalam komputer untuk dianalisis dengan menggunakan program komputer

E.4 Prossesing Data

Hasil penilaian setiap variabel penilaian pada lembar kuesioner dibuat kode angka atau kode huruf dan dimasukkan kedalam program atau software komputer . Pemeriksaan semua data yang telah dimasukkan ke dalam program komputer guna menghindari terjadinya kesalahan pada pemasukan data, untuk selanjutnya di analisis menggunakan computer Analisis Data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa bivariat dan analisa univariat.

F. Analisa Data

F.1 Analisa univariat

Analisis Univariat untuk melihat distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yaitu variabel independent (motivasi) dengan variabel menggunakan dependen (produktivitas kerja)

F.2 Analisa bivariat

Analisis bivariat menggunakan tabel silang untuk menganalisis perbedaan atau hubungan antara dua variabel yaitu variable independent (motivasi) dengan

variabel menggunakan dependen (produktivitas kerja) dengan menggunakan uji statistik Chi Square, dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$.

Hasil yang diperoleh pada analisis Chi Square dengan menggunakan program SPSS yaitu nilai p, kemudian dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$. Apabila nilai p lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka ada hubungan/perbedaan antara dua variabel tersebut (Agung, 1993).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah Perusahaan Milik Asing (PMA) yang memiliki beberapa cabang perusahaan yang dikenal dengan sebutan Wilmar Group. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan kelas dunia yang mengelolah kelapa sawit (Tandan Buah Segar) menjadi Minyak CPO (*Crude Palm Oil*). PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) berlokasi di Desa Balai Jaya, KM. 38 Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir ini didirikan pada tahun 1998 oleh Bapak Maratua Sitorus dan resmi beroperasi sejak tanggal 24 November 1998 dengan kapasitas produksi 40 ton TBS/jam dan sudah Extention kapasitas produksinya menjadi 80 ton/jam pada tanggal 7 September 1999, dengan jumlah pegawai sebanyak 165 orang.

Selain letaknya yang startegis, PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) juga sangat peduli dan selalu memperhatikan lingkungan dari berbagai pencemaran baik pencemaran limbah padat, limbah cair dan pencemaran udara. Dan saat ini, PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) telah mendapatkan sertifikat lingkungan dari Badan Pengendalian Dampak Lingkungan (BAPEDAL) Propinsi Riau dengan No. 660.1/Bapedal-Penc/2u/tgl 11 Januari 2007 yang ditandatangani oleh Bapak Drs. Khairul Zainal selaku Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Propinsi Riau. Adapun nilai proper yang diberikan adalah "Biru". Ini artinya dalam menjalankan kegiatan produksinya, Perusahaan sudah dapat menjalankan kegiatan 56 perusahaan sesuai dengan standar dan persyaratan

Sedangkan tujuan dibentuknya PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah sebagai berikut:

1. Menampung hasil buah sawit (Tandan Buah Segar) yang di produksi oleh para petani kelapa sawit yang berada di Daerah Balai Jaya dan sekitarnya.
2. Memperoleh hasil olahan dari Tandan Buah Segar berupa Minyak CPO (*Crude Palm Oil*) dan *Palm Kernel* (PK) yang dapat dijual dengan mutu

yang tinggi.

3. Menampung para pengangguran baik yang berpengalaman maupun yang baru, sehingga pengangguran yang ada khususnya di Desa Balai Jaya dapat berkurang.
4. Mendapatkan laba atau profit yang optimum atas hasil olahan buah sawit yang diperoleh perusahaan.
5. Untuk pengembangan pabrik baik pengolahan Tandan Buah Segar maupun produk turunan.
6. Menjaga dan menambah penghijauan lingkungan sekitar.
7. Memelihara kekayaan alam khususnya menjaga kelestarian dan meningkatkan kesuburan tanah serta sumber tata air.
8. Dan masih banyak lagi tujuan didirikannya PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) namun yang paling utama adalah untuk memperoleh hasil yang memuaskan.
9. Memelihara kekayaan alam khususnya menjaga kelestarian dan meningkatkan kesuburan tanah serta sumber tata air.
10. Dan masih banyak lagi tujuan didirikannya PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) namun yang paling utama adalah untuk memperoleh hasil yang memuaskan. Memelihara kekayaan alam khususnya menjaga kelestarian dan meningkatkan kesuburan tanah serta sumber tata air.

A.1 Visi dan Misi

Setiap perusahaan baik itu yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa, tentunya mempunyai visi dan misi yang ingin dicapai. Begitu juga halnya PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) ini. Adapun visi dan misi PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah sebagai berikut:

Visi

Perusahaan kelas dunia yang dinamis dibisnis Agrikultur dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan

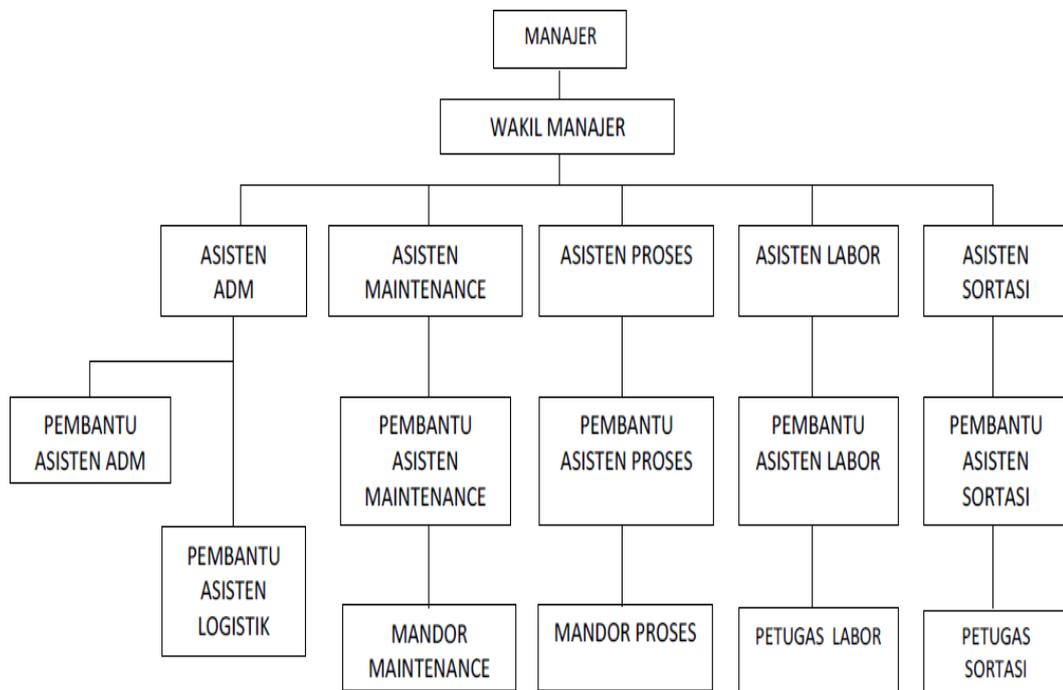
posisinya sebagai pemimpin pasar di dunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik.

Misi

Menjadi mitra usaha yang unggul dan layak dipercaya bagi Stakeholder

A.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut:



Sumber : PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) Rokan Hilir 2021

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Hasil penelitian

B.1 Analisa univariat

B.1.1 Distribusi proporsi faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021

No	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
1	Faktor Intrinsik		
	Prestasi		
	Berprestasi	43	62,3
	Tidak Berprestasi	26	37,7
	Total	69	100,0
	Pengkuan		
	Terakui	40	58,0
	Tidak Terakui	29	42,0
	Total	69	100,0
	Tanggungjawab		
	Tanggungjawab	37	53,6
	Tidak Tanggungjawab	32	46,4
	Total	69	100,0
2	Faktor Ekstrinsik		
	Hubungan dengan rekan kerja		
	Berhubungan	52	75,4
	Tidak Berhubungan	17	24,6
	Total	69	100,0
	Hubungan dengan Atasan		
	Berhubungan	38	55,1
	Tidak Berhubungan	31	44,9
	Total	69	100,0
	Kepuasan Kerja		
	Merasa Puas	49	71,0
	Merasa tidak puas	20	29,0
	Total	69	100,0

Kepuasan Terhadap Gaji

Merasa Puas	43	62,3
Merasa tidak puas	26	37,7
Total	69	100,0

Berdasarkan faktor intrinsik (prestasi) di PT.SPC(Wilmar Group) dalam penelitian ini dari 69 responden mayoritas lebih besar adalah berprestasi 43 orang (62,3%) , sedangkan tidak berprestasi sebanyak 26 orang (37,7%).

Berdasarkan faktor intrinsik (pengakuan) di PT.SPC(Wilmar Group) dalam penelitian ini dari 69 responden mayoritas lebih besar adalah terakui 40 orang (58,0%) , sedangkan tidak terakui sebanyak 29 orang (42,0%).

Berdasarkan faktor intrinsik (tanggungjawab) di PT.SPC(Wilmar Group) dalam penelitian ini dari 69 responden mayoritas lebih besar adalah tanggungjawab sebanyak 37 orang (53,6%) , sedangkan tidak tanggungjawab sebanyak 32 orang (46,4%).

Berdasarkan faktor ekstrinsik (hubungan dengan rekan kerja) di PT.SPC(Wilmar Group) dalam penelitian ini dari 69 responden mayoritas lebih besar adalah berhubungan sebanyak 52 orang (75,4%) , sedangkan tidak berhubungan sebanyak 17 orang (24,6%).

Berdasarkan faktor ekstrinsik (hubungan dengan atasan) di PT.SPC(Wilmar Group) dalam penelitian ini dari 69 responden mayoritas lebih besar adalah berhubungan sebanyak 38 orang (55,1%) , sedangkan tidak berhubungan sebanyak 31 orang (44,9%).

Berdasarkan faktor ekstrinsik (kepuasan terhadap kerja) di PT.SPC(Wilmar Group) dalam penelitian ini dari 69 responden mayoritas lebih besar adalah merasa puas sebanyak 49 orang (71,0%) , sedangkan merasa tidak puas sebanyak 20 orang (29,0%).

Berdasarkan faktor ekstrinsik (kepuasan terhadap gaji) di PT.SPC(Wilmar Group) dalam penelitian ini dari 69 responden mayoritas lebih besar adalah merasa puas sebanyak 43 orang (62,3%) , sedangkan merasa tidak puas sebanyak 26 orang (37,7%).

B.1.2 Distribusi proporsi hubungan motivasi Intrinsik terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Hubungan antara Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021

Motivasi Intrinsik	Produktivitas Kerja				Total	P = 0,001
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas			
	N	%	N	%		
Baik	32	74,4	11	25,6	43	100
Kurang Baik	9	34,6	17	65,4	26	100
Total	41	59,4	28	40,6	69	100

Berdasarkan distribusi hubungan motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja di PT.SPC(Wilmar Group) dari 69 responden, mayoritas produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%), dengan baik sebanyak 32(74,4%) dan kurang baik sebanyak 9(34,6%) Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28 orang (40,6%), dengan baik sebanyak 11(25,6%) dan tidak baik sebanyak 17(65,4%)

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai P= 0,001 karena nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi Intrinsik dengan Produktivitas kerja di PT.SPC(Wilmar Group)

B.1.3 Distribusi proporsi hubungan motivasi Ekstrinsik terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021

Motivasi ekstrinsik	Produktivitas Kerja				Total	P = 0,000
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas			
	N	%	N	%	N	%
Baik	34	79,1	9	20,9	43	100
Kurang Baik	7	26,9	19	73,1	26	100
Total	41	59,4	28	40,6	69	100

Berdasarkan distribusi hubungan motivasi Ekstrinsik dengan produktivitas kerja di PT.SPC(Wilmar Group) dari 69 responden, mayoritas produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%), dengan baik sebanyak 34(79,1%) dan kurang baik sebanyak 7(26,9%) Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28 orang (40,6%), dengan baik sebanyak 9(20,9%) dan tidak baik sebanyak 19(73,1%)

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai P= 0,000 karena nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi Intrinsik dengan Produktivitas kerja di PT.SPC(Wilmar Group)

B.2 Analisa Bivariat

B.2.1 Distribusi proporsi hubungan motivasi Intrinsik (Prestasi) terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan antara Motivasi Intrinsik(Prestasi) terhadap Produktivitas Kerja di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021

Motivasi (Prestasi)	Intrinsik	Produktivitas Kerja				Total	P = 0,001
		Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas			
		N	%	N	%	N	%
Berprestasi		32	74,4	11	25,6	43	100

Tidak Berprestasi	9	34,6	17	65,4	26	100
Total	41	59,4	28	40,6	69	100

Berdasarkan distribusi hubungan motivasi Intrinsik (Prestasi) di PT.SPC(Wilmar Group) dari 69 responden , mayoritas produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan berprestasi terproduktivitas sebanyak 32(74,4) dan tidak berprestasi terproduktivitas sebanyak 9(34,6%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan berprestasi tidak terproduktivitas sebanyak 11(25,6%) dan tidak berprestasi tidak berproduktivitas sebanyak 17(65,4%)

B.2.2 Distribusi proporsi hubungan motivasi Intrinsik (Pengakuan) terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan antara Motivasi Intrinsik(Pengakuan) terhadap Produktivitas Kerja di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021

Motivasi Intrinsik (Pengakuan)	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,000
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas		N	%	
	N	%	N	%			
Terakui	31	77,5	9	22,5	40	100	
Tidak Terakui	10	34,5	19	65,5	29	100	
Total	41	59,4	28	40,6	69	100	

Berdasarkan distribusi hubungan motivasi Intrinsik (Pengakuan) di PT.SPC(Wilmar Group) dari 69 responden , mayoritas produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan terakui terproduktivitas sebanyak 31(77,5) dan tidak terakui terproduktivitas sebanyak 10(34,5%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas

sebanyak 28(40,6%) dengan terakui tidak terproduktivitas sebanyak 9(22,5%) dan tidak terakui tidak berproduktivitas sebanyak 19(65,5%).

B.2.3 Distribusi proporsi hubungan motivasi Intrinsik (Tanggungjawab) terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan antara Motivasi Intrinsik(Tanggungjawab) terhadap Produktivitas Kerja di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021

Motivasi (Tanggung Jawab)	Intrinsik	Produktivitas Kerja				Total	P = 0,003
		Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas			
		N	%	N	%		
Tanggungjawab		28	75,7	9	24,3	37	100
Tidak tanggungjawab		13	40,6	19	59,4	32	100
Total		41	59,4	28	40,6	69	100

Berdasarkan distribusi hubungan motivasi Intrinsik (Tanggungjawab) di PT.SPC(Wilmar Group) dari 69 responden , mayoritas produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan tanggungjawab terproduktivitas sebanyak 28(75,7%) dan tidak tanggungjawab terproduktivitas sebanyak 13(40,6%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan tanggungjawab tidak terproduktivitas se banyak 9(24,3%) dan tidak tanggungjawab tidak berproduktivitas sebanyak 19(59,4%).

B.2.4 Distribusi proporsi hubungan motivasi Ekstrinsik (Hubungan dengan rekan kerja) terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik(Hubungan dengan rekan kerja) terhadap Produktivitas Kerja di

Motivasi Ekstrinsik (Hub. Dengan Rekan Kerja)	Produktivitas Kerja				Total	P = 0,020
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas			
	N	%	N	%	N	%
Berhubungan	35	67,3	17	32,7	52	100
Tidak Berhubungan	6	35,3	11	64,7	17	100
Total	41	59,4	28	40,6	69	100

Berdasarkan distribusi hubungan motivasi Ekstrinsik (Hubungan dengan rekan kerja) di PT.SPC(Wilmar Group) dari 69 responden, mayoritas produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan berhubungan terproduktivitas sebanyak 35(67,3%) dan tidak berhubungan terproduktivitas sebanyak 6(35,3%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan berhubungan tidak terproduktivitas sebanyak 17(32,7%) dan tidak berhubungan tidak berproduktivitas sebanyak 11(64,7%).

B.2.5 Distribusi proporsi hubungan motivasi Ekstrinsik (Hubungan dengan atasan) terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik(Hubungan dengan atasan) terhadap Produktivitas Kerja di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021

Motivasi Ekstrinsik (Hub. Terhadap Atasan)	Produktivitas Kerja				Total	P = 0,000
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas			
	N	%	N	%	N	%
Berhubungan	30	78,9	8	21,1	38	100
Tidak Berhubungan	11	35,5	20	64,5	31	100

Total	41	59,4	28	40,6	69	100
--------------	----	------	----	------	----	-----

Berdasarkan distribusi hubungan motivasi Ekstrinsik (Hubungan dengan atasan) di PT.SPC(Wilmar Group) dari 69 responden , mayoritas produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan berhubungan terproduktivitas sebanyak 30(78,9%) dan tidak berhubungan terproduktivitas sebanyak 11(35,5%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan berhubungan tidak terproduktivitas sebanyak 8(21,1%) dan tidak berhubungan tidak berproduktivitas sebanyak 20(64,5%).

B.2.6 Distribusi proporsi hubungan motivasi Ekstrinsik (kepuasan terhadap kerja) terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik(Kepuasan terhadap kerja) terhadap Produktivitas Kerja di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021

Motivasi Ekstrinsik (kepuasan terhadap pekerjaan)	Produktivitas Kerja				Total	P = 0,000
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas			
	N	%	N	%		
Merasa Puas	36	73,5	13	26,5	49	100
Merasa Tidak Puas	5	25	15	75	20	100
Total	41	59,4	28	40,6	69	100

Berdasarkan distribusi hubungan motivasi Ekstrinsik (Kepuasan terhadap pekerjaan) di PT.SPC(Wilmar Group) dari 69 responden , mayoritas produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan merasa puas terproduktivitas sebanyak 36(73,5%) dan merasa tidak puas terproduktivitas sebanyak 5(25%). Sedangkan produktivitas responden

yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan merasa puas tidak terproduktivitas sebanyak 13(26,5%) dan merasa tidak puas tidak berproduktivitas sebanyak 15(75%).

B.2.7 Distribusi proporsi hubungan motivasi Ekstrinsik (kepuasan terhadap gaji) terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik(Kepuasan terhadap gaji) terhadap Produktivitas Kerja di PT.SPC (Wilmar Group) tahun 2021

Motivasi Ekstrinsik (kepuasan terhadap gaji)	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,000
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas		N	%	
	N	%	N	%			
Merasa Puas	33	76,7	10	23,3	43	100	
Merasa Tidak Puas	8	30,8	18	69,2	26	100	
Total	41	59,4	28	40,6	69	100	

Berdasarkan distribusi hubungan motivasi Ekstrinsik (Kepuasan terhadap gaji) di PT.SPC(Wilmar Group) dari 69 responden , mayoritas produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan merasa puas terproduktivitas sebanyak 33(76,7%) dan merasa tidak puas terproduktivitas sebanyak 8(30,8%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan merasa puas tidak terproduktivitas sebanyak 10(23,3%) dan merasa tidak puas tidak berproduktivitas sebanyak 18 (69,2%).

C. Pembahasan

C.1 Hubungan motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua responden motivasi intrinsik sebanyak 69 orang (100%) dengan responden yaitu

terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%), dengan baik sebanyak 32(74,4%) dan kurang baik sebanyak 9(34,6%) sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28 orang (40,6%), dengan baik sebanyak 11(25,6%) dan tidak baik sebanyak 17(65,4%)

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,001$ karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja pada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian andina widya harshanty (2011) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan badan perijinan terpadu (bpt) kabupaten sragen diperoleh nilai p value = 0,005 ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja.

C.2 Hubungan motivasi Ekstrinasik dengan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua responden motivasi intrinsik sebanyak 69 orang (100%) produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%), dengan baik sebanyak 34(79,1%) dan kurang baik sebanyak 7(26,9%) Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28 orang (40,6%), dengan baik sebanyak 9(20,9%) dan tidak baik sebanyak 19(73,1%)

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $P = 0,000$ karena nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi Intrinsik dengan Produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian andina vivit andelina (2018) hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas kassi kassikota makassardiperoleh nilai p value = 0,005 ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja.

C.3 Hubungan motivasi intrinasik(prestasi) dengan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua responden motivasi Intrinsik (Prestasi) sebanyak 69 orang (100%) produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan berprestasi

terproduktivitas sebanyak 32(74,4) dan tidak berprestasi terproduktivitas sebanyak 9(34,6%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan berprestasi tidak terproduktivitas sebanyak 11(25,6%) dan tidak berprestasi tidak berproduktivitas sebanyak 17(65,4%)

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $P = 0,001$ karena nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara faktor prestasi terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian andina ibriati kartika alimuddin (2012) pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Telkom indonesia, tbk cabang Makassar diperoleh nilai p value = 0,000 ada hubungan antara motivasi intrinsik (prestasi) dengan produktivitas kerja.

C.4 hubungan motivasi intrinsik(pengakuan) dengan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua responden motivasi Intrinsik (pengakuan) sebanyak 69 orang (100%) produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan terakui terproduktivitas sebanyak 31(77,5) dan tidak terakui terproduktivitas sebanyak 10(34,5%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan terakui tidak terproduktivitas sebanyak 9(22,5%) dan tidak terakui tidak berproduktivitas sebanyak 19(65,5%).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $P = 0,000$ karena nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara faktor pengakuan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kharisma Arwandita Kurniawan (2018) pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan cv. Maju jaya diperoleh nilai p value = 0,000 ada hubungan antara motivasi intrinsik (pengakuan) dengan produktivitas kerja.

C.5 Hubungan motivasi intrinsik (tanggungjawab) dengan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua responden motivasi Intrinsik (tanggungjawab) sebanyak 69 orang (100%) produktivitas

responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan tanggungjawab terproduktivitas sebanyak 28(75,7%) dan tidak tanggungjawab terproduktivitas sebanyak 13(40,6%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan tanggungjawab tidak terproduktivitas se banyak 9(24,3%) dan tidak tanggungjawab tidak berproduktivitas sebanyak 19(59,4%).

Berdasarkan hasil penelitian hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $P = 0,003$ karena nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara faktor tanggung jawab terhadap produktivitas kerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Desi Rahmawati (2013) pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pr fajar berlian diperoleh nilai p value = 0,006 ada hubungan antara motivasi intrinsik (tanggungjawab) dengan produktivitas kerja.

C.6 Hubungan motivasi ekstrinsik (hubungan dengan rekan kerja) dengan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua responden motivasi Ekstrinsik (hubungan dengan rekan kerja) sebanyak 69 orang (100%) produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan berhubungan terproduktivitas sebanyak 35(67,3%) dan tidak berhubungan terproduktivitas sebanyak 6(35,3%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan berhubungan tidak terproduktivitas sebanyak 17(32,7%) dan tidak berhubungan tidak berproduktivitas sebanyak 11(64,7%).

Berdasarkan hasil penelitian hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $P = 0,020$ karena nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara faktor hub. dengan rekan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lamra Megawati Br Sipayung dan Ramon Zamora (2017) pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pr fajar berlian diperoleh nilai p value = 0,000 ada hubungan antara motivasi intrinsik (hubungan dengan rekan kerja) dengan produktivitas kerja.

C.7 Hubungan motivasi ekstrinsik (hubungan dengan atasan) dengan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua responden motivasi Ekstrinsik (hubungan dengan atasan) sebanyak 69 orang (100%) produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan berhubungan terproduktivitas sebanyak 30(78,9%) dan tidak berhubungan terproduktivitas sebanyak 11(35,5%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan berhubungan tidak terproduktivitas sebanyak 8(21,1%) dan tidak berhubungan tidak berproduktivitas sebanyak 20(64,5%).

Berdasarkan hasil penelitian hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $P = 0,000$ karena nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara faktor hub. terhadap atasan dengan produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian muhyi muammam (2013) hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerjakaryawan pt.yamaha bintang motordisitubondo diperoleh nilai p value = 0,005 ada hubungan antara motivasi intrinsik (hubungan dengan atasan) dengan produktivitas kerja.

C.8 Hubungan motivasi ekstrinsik (kepuasan kerja) dengan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua responden motivasi Ekstrinsik (kepuasan kerja) sebanyak 69 orang (100%) produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan merasa puas terproduktivitas sebanyak 36(73,5%) dan merasa tidak puas terproduktivitas sebanyak 5(25%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan merasa puas tidak terproduktivitas sebanyak 13(26,5%) dan merasa tidak puas tidak berproduktivitas sebanyak 15(75%).

Berdasarkan hasil penelitian hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $P = 0,000$ karena nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan terhadap pekerjaan dengan produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Levianti Rondonuwu, Paul A.T. Kawatu dan Nancy S. H. Malonda (2016) hubungan antara motivasi kerja dengan Produktivitas kerja pada tenaga harian lepas di Badan pengelolaan lingkungan hidup diperoleh nilai p value = 0,002 ada hubungan antara motivasi intrinsik (kepuasan kerja) dengan produktivitas kerja.

C.9 Hubungan motivasi ekstrinsik (kepuasan gaji) dengan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua responden motivasi Ekstrinsik (kepuasan gaji) sebanyak 69 orang (100%) produktivitas responden yaitu terproduktivitas sebanyak 41 orang (59,4%) dengan merasa puas terproduktivitas sebanyak 33(76,7%) dan merasa tidak puas terproduktivitas sebanyak 8(30,8%). Sedangkan produktivitas responden yaitu tidak terproduktivitas sebanyak 28(40,6%) dengan merasa puas tidak terproduktivitas sebanyak 10(23,3%) dan merasa tidak puas tidak berproduktivitas sebanyak 18 (69,2%).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $P = 0,000$ karena nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan terhadap gaji dengan produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian muhyi muammam (2013) hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerjakaryawan pt.yamaha bintang motordisitubondo diperoleh nilai p value = 0,005 ada hubungan antara motivasi intrinsik (hubungan dengan atasan) dengan produktivitas kerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat adanya hubungan motivasi kerja intrinsik ($p=0,001$) dengan produktivitas kerja karyawan PT.SPC(Wilmar Group) Tahun 2021, diantaranya:
 - 1) Terdapat adanya hubungan antara motivasi intrinsik (prestasi) ($p=0,001$) dengan produktivitas kerja.
 - 2) Terdapat adanya hubungan antara motivasi intrinsik (pengakuan) ($p=0,000$) dengan produktivitas kerja.
 - 3) Terdapat adanya hubungan antara motivasi intrinsik (tanggungjawab) ($p=0,003$) dengan produktivitas kerja.
2. Terdapat adanya hubungan motivasi kerja ekstrinsik ($p=0,000$) dengan produktivitas kerja karyawan PT.SPC(Wilmar Group) Tahun 2021, diantaranya:
 - 1) Terdapat adanya hubungan antara motivasi ekstrinsik (hubungan dengan rekan kerja) ($p=0,020$) dengan produktivitas kerja.
 - 2) Terdapat adanya hubungan antara motivasi ekstrinsik (hubungan dengan atasan) ($p=0,000$) dengan produktivitas kerja.
 - 3) Terdapat adanya hubungan antara motivasi ekstrinsik (kepuasan kerja) ($p=0,000$) dengan produktivitas kerja.
 - 4) Terdapat adanya hubungan antara motivasi ekstrinsik (kepuasan terhadap gaji) ($p=0,000$) dengan produktivitas kerja

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Pihak perusahaan sudah sangat baik memberikan suatu perhatian yang lebih, karna perhatian dari perusahaan atau dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan oleh karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pihak perusahaan dapat konsisten dan lebih meningkatkan tingkat perhatian atas Motivasi dan Produktivitas kerja karyawan dengan mengadakan program penilaian karyawan secara periodik sehingga karyawan dapat mengetahui sejauh mana prestasi kerja mereka apakah telah sesuai dengan standar perusahaan atau tidak, sehingga karyawan mampu untuk bekerja dengan lebih cepat dan tepat.

2. Bagi atasan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT.SPC(Wilmar Group), diketahui motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada atasan untuk tetap mempertahankan/konsisten dengan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan di variabel motivasi terhadap bawahan-bawahannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam mengembangkan penelitian-penelitian yang lebih lanjut untk dimanfaatkan sebagai referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Deli .A .2009. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja akademik dosen Pegawai Negeri Sipil dipekerjakan (PNS DPK) pada Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin. Penelitian Ilmiah UNISKA.
- Maulidyawati. D.2008. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. Pupuk Kujang (Persero) Cikampek. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bandung.
- Pakpahan. J. M,2010. Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan PT Indotirta Suaka di Pulau Batam. Tesis. Batam: Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Savitri, M. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni Tbk. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Vol.1, No. 2, Oktober, 2013.
- Maulidyawati. D, 2008. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. Pupuk Kujang (Persero) Cikampek. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bandung
- Nurjaya Suriya A, M A. (2012). Analisis Faktor-Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT Timur Jaya Prestasi. Universitas Gunadarma
- Suma'mur. 2009. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes).Jakarta:
- Nurmalasari. (2016). Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak,4
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi,Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. Moneter, 5 (1), 99 –104

- Loo, P., 2015. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1 (2)
- Lusri, L., Siagian, H., 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5 (5).
- Purnama, R., 2008. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*, 7(14).
- Setiawan, K.C., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*,1(2).
- Wardani, N., Roosita, K., 2008. Aktivitas Fisik, Asupan Energi, dan Produktivitas Kerja Pria Dewasa: Studi Kasus di Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII Bandung, Jawa Barat. *Jurnal Gizi dan Pangan*. 3(2): 71–78
- Mahardhika, R., Hamid, D., 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2)
- Alimuddin, I.K., 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar. Skripsi. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Nizar, Natsir. 2005. Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Hj.Kalla Alauddin.
- Robbins, 2008 . Tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap negative terhadap kerja
- Gibson, 2009 , 152. Kepuasan kerja suatu sikap para pekerja mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari persepsi mereka.

LAMPIRAN

Lampiran 1

INSTRUMEN

1. FAKTOR INTRINSIK

1. Prestasi (*Achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja

2. Pengakuan (*Recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan

KRITERIA JAWABAN

SKOR PENILAIAN

SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4
KS	= Kurang Setuju	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
PRESTASI (ACHIEVEMENT)						
1	Apakah pihak perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai					
2	Apakah penilaian prestasi kerja pegawai sudah dilakukan secara obyektif					
3	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai					
4	Apakah di perusahaan ini standar prestasi kerja					

	yang harus dicapai seorang pegawai telah ditetapkan dan disosialisasikan secara jelas					
5	Atasan selalu memberikan penghargaan bagi bawahan yang mampu menunjukkan prestasi kerja					
6	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi jarang dilakukan di perusahaan ini					
7	Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif kepada pegawai					
8	Perusahaan memberikan imbalan kepada semua pegawai tanpa mempedulikan prestasi kerja					
9	Apabila kebutuhan hidup anda sudah terpenuhi, apakah anda masih merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan					
10	Prestasi yang anda raih saat ini sudah sangat memuaskan					
PENGAKUAN (RECOGNITION)						
11	Saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik					
12	Atasan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
13	Apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saudara					
14	Atasan selalu memberikan pujian bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
15	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang					

	berprestasi jarang dilakukan di perusahaan ini					
16	Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja					
17	Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi					
18	Saya merasa bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan					
19	Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari atasan saya					
20	Saya selalu mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja saya selama ini					
21	Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya					
22	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan dengan baik layak mendapatkan penghargaan					
23	Atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan					
24	Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik					
25	Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas					
TANGGUNG JAWAB (RESPONSIBILITY)						
26	Dalam bekerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan pegawai lain					
27	Dalam bekerja saya lebih menyukai bekerja sendiri daripada dibantu pegawai lain					
28	Saya merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan					
29	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung					

	jawab saya terhadap pekerjaan					
30	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai					
31	Saya menghindari atasan jika pekerjaan belum selesai					
32	Saya selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan					
33	Saya mengkomunikasikan pada atasan apabila kurang memahami tugas pekerjaan					
34	Saya siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
35	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut					

2. FAKTOR EKSTRINSIK

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan
2. Kepuasan terhadap Imbalan
3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan
4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

KRITERIA JAWABAN

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

SKOR PENILAIAN

5

4

3

2

1

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
KEPUASAN TERHADAP PEKERJAAN						
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda					
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
4	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya					
5	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan					
6	Pekerjaan saya tidak berperan penting bagi kemajuan perusahaan ini					
7	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang					
8	Saya kecewa atas pekerjaan yang saya jalani saat ini					
9	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik					
10	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini					
11	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
12	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
13	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah					

	sesuai dengan keinginan saya					
14	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki					
15	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya member saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan					
KEPUASAN TERHADAP IMBALAN/GAJI						
16	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					
17	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
18	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan					
19	Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan					
20	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima					
21	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
22	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai					
23	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

24	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki					
25	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja					
26	Pembagian insentif sudah adil					
KEPUASAN TERHADAP SUPERVISI ATASAN						
27	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					
28	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan					
29	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja					
30	Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja					
31	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik					
32	Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan					
33	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas					
34	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan					
35	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam					

	menyelesaikan tugas pekerjaan					
36	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
37	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya					
38	Atasan memberikan masukan-masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan					
39	Kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan anda					
40	Atasan memberikan pengarahan tetapi anda diizinkan untuk mengembangkan diri					
41	Atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas					
42	Atasan cenderung untuk lepas tangan dalam diskusi menghadapi suatu masalah					
43	Bimbingan yang diberikan oleh atasan saya jelas					
44	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan					
KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA						
45	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
46	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada					

	waktunya					
47	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor					
48	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja					
49	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan					
50	Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
51	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik					
52	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi					
53	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					

3. PRODUKTIVITAS KERJA

KRITERIA JAWABAN

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

SKOR PENILAIAN

5

4

3

2

1

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang					

	ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
4.	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.					
5.	Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan.					
6.	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan.					
7.	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.					
8.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.					
9.	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					
10.	Saya selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan.					
11.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					
12.	Saya selalu berusaha meningkatkan untuk hasil kerja					

Lampiran 2



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
SUMBERDAYA MANUSIA KESEHATAN
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN

Jl. Jamin Ginting KM. 13,5 Kel. Lau Cih Medan Tuntungan Kode Pos : 20136
Telepon : 061-8368633 - Fax : 061-8368644
Website : www.poltekkes-medan.ac.id , email : poltekkes_medan@yahoo.com



Nomor : TU.05.01/00.03/ 0892 /2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Lokasi Penelitian

Kabanjahe, 15 Juni 2021

Kepada Yth:
Manager PT. SPC (Wilmar Group)
Di
Balai Jaya km 38 , Riau

Dengan Hormat,

Bersama ini datang menghadap Saudara, Mahasiswa Prodi D IV Sanitasi Lingkungan Jurusan Kesehatan Lingkungan Politeknik Kesehatan Medan :

Nama : Wilda Melani
NIM : P00933217014

Yang bermaksud akan mengadakan penelitian di Perusahaan yang saudara pimpin dalam rangka menyusun Skripsi dengan Judul :

"Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT.SPC (Wilmar Group) Tahun 2021"

Perlu kami tambahkan bahwa penelitian ini digunakan semata-mata hanya untuk menyelesaikan tugas akhir dan perkembangan ilmu pengetahuan. Disamping itu mahasiswa yang penelitian wajib mengikuti Protokol Kesehatan Covid – 19.

Demikian disampaikan atas perhatian Bapak/Ibu, diucapkan terima kasih.

Ketua Jurusan Kesehatan Lingkungan

Etiya Kaito Manik, SKM,M,Sc
NIP. 19620326198502 1001



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
SUMBERDAYA MANUSIA KESEHATAN
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN
Jl. Jamin Ginting KM. 13,5 Kel. Lau Cih Medan Tuntungan Kode Pos : 20136
Telepon : 061-8368633 - Fax : 061-8368644
Website : www.poltekkkes-medan.ac.id , email : poltekkkes_medan@yahoo.com



Nomor : TU.05.01/00.03/ 0892 /2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Lokasi Penelitian

Kabangjahe, 15 Juni 2021

Kepada Yth:
Manager PT. SPC (Wilmar Group)
Di
Balai Jaya km 38 , Riau

Dengan Hormat,

Bersama ini datang menghadap Saudara, Mahasiswa Prodi D IV Sanitasi Lingkungan Jurusan Kesehatan Lingkungan Politeknik Kesehatan Medan :

Nama : Wilda Melani
NIM : P00933217014

Yang bermaksud akan mengadakan penelitian di Perusahaan yang saudara pimpin dalam rangka menyusun Skripsi dengan Judul :

"Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT.SPC (Wilmar Group) Tahun 2021"

Perlu kami tambahkan bahwa penelitian ini digunakan semata-mata hanya untuk menyelesaikan tugas akhir dan perkembangan ilmu pengetahuan. Disamping itu mahasiswa yang penelitian wajib mengikuti Protokol Kesehatan Covid – 19.

Demikian disampaikan atas perhatian Bapak/Ibu, diucapkan terima kasih.

Kepada Jurusan Kesehatan Lingkungan

Etiat Kaito Manik, SKM,M,Sc
NIP. 19620326198502 1001

Lampiran 4

Faktor Prestasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Berprestasi	26	37,7	37,7	37,7
	Berprestasi	43	62,3	62,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Faktor Pengakuan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Terakui	29	42,0	42,0	42,0
	Terakui	40	58,0	58,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Faktor Tanggung jawab					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Tanggungjawab	32	46,4	46,4	46,4
	Tanggungjawab	37	53,6	53,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Hubungan Rekan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Berhubungan	17	24,6	24,6	24,6
	Berhubungan	52	75,4	75,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Faktor Hubungan Terhadap Atasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Berhubungan	31	44,9	44,9	44,9
	Berhubungan	38	55,1	55,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Faktor Kepuasan Terhadap Pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Merasa Tidak Puas	20	29,0	29,0	29,0
	Merasa Puas	49	71,0	71,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Faktor Kepuasan Terhadap Gaji					
--------------------------------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Merasa Tidak Puas	26	37,7	37,7	37,7
	Merasa Puas	43	62,3	62,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Crosstab					
		Produktivitas Kerja			Total
		Tidak Terproduktivitas	Terproduktivitas		
Faktor Prestasi	Tidak Berprestasi	Count	17	9	26
		Expected Count	10,6	15,4	26,0
		% within Faktor Prestasi	65,4%	34,6%	100,0%
	Berprestasi	Count	11	32	43
		Expected Count	17,4	25,6	43,0
		% within Faktor Prestasi	25,6%	74,4%	100,0%
Total		Count	28	41	69

	Expected Count	28,0	41,0	69,0
	% within Faktor Prestasi	40,6%	59,4%	100,0%

Chi-Square Tests					
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10.646 ^a	1	0,001		
Continuity Correction ^b	9,059	1	0,003		
Likelihood Ratio	10,746	1	0,001		
Fisher's Exact Test				0,002	0,001
Linear-by-Linear Association	10,492	1	0,001		
N of Valid Cases	69				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.55.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	0,393	0,113	3,397	0,001
	Spearman Correlation	0,393	0,113	3,496	.001 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	0,393	0,113	3,496	.001 ^c
N of Valid Cases		69			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Motivasi Intrinsik (Prestasi)	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,001 r = 0,393
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas				
	N	%	N	%	N	%	
Berprestasi	32	74,4	11	25,6	43	100	
Tidak Berprestasi	9	34,6	17	65,4	26	100	
Total	41	59,4	28	40,6	69	100	

Crosstab

			Produktivitas Kerja		Total
			Tidak Terproduktivitas	Terproduktivitas	
Faktor Pengakuan	Tidak Terakui	Count	19	10	29
		Expected Count	11,8	17,2	29,0
		% within Faktor Pengakuan	65,5%	34,5%	100,0%
	Terakui	Count	9	31	40
		Expected Count	16,2	23,8	40,0
		% within Faktor Pengakuan	22,5%	77,5%	100,0%
Total		Count	28	41	69
		Expected Count	28,0	41,0	69,0
		% within Faktor Pengakuan	40,6%	59,4%	100,0%

Chi-Square Tests					
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)

Pearson Chi-Square	12.902 ^a	1	0,000		
Continuity Correction ^b	11,179	1	0,001		
Likelihood Ratio	13,174	1	0,000		
Fisher's Exact Test				0,000	0,000
Linear-by-Linear Association	12,715	1	0,000		
N of Valid Cases	69				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.77.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	0,432	0,110	3,858	0,000
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	0,432	0,110	3,925	.000 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	0,432	0,110	3,925	.000 ^c
N of Valid Cases		69			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					

c. Based on normal approximation.

Motivasi Intrinsik (Pengakuan)	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,000 r = 0,432
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas				
	N	%	N	%	N	%	
Terakui	31	77,5	9	22,5	40	100	
Tidak Terakui	10	34,5	19	65,5	29	100	
Total	41	59,4	28	40,6	69	100	

Crosstab					
			Produktivitas Kerja		Total
			Tidak Terproduktivitas	Terproduktivitas	
Faktor Tanggung Jawab	Tidak Tanggung Jawab	Count	19	13	32
		Expected Count	13,0	19,0	32,0
		% within Faktor Tanggung Jawab	59,4%	40,6%	100,0 %
	Tanggung Jawab	Count	9	28	37
		Expected Count	15,0	22,0	37,0
		% within Faktor	24,3%	75,7%	100,0 %

		Tanggung Jawab			
Total	Count	28	41	69	
	Expected Count	28,0	41,0	69,0	
	% within Faktor Tanggung Jawab	40,6%	59,4%	100,0%	

Chi-Square Tests					
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.743 ^a	1	0,003		
Continuity Correction ^b	7,350	1	0,007		
Likelihood Ratio	8,906	1	0,003		
Fisher's Exact Test				0,004	0,003
Linear-by-Linear Association	8,616	1	0,003		
N of Valid Cases	69				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.99.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	0,356	0,113	3,129	0,002
	Spearman Correlation	0,356	0,113	3,118	.003 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	0,356	0,113	3,118	.003 ^c
N of Valid Cases		69			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Motivasi Intrinsik (Tanggung Jawab)	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,003 r = 0,356
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas				
	N	%	N	%	N	%	
Tanggungjawab	28	75,7	9	24,3	37	100	
Tidak tanggungjawab	13	40,6	19	59,4	32	100	
Total	41	59,4	28	40,6	69	100	

Crosstab

			Produktivitas Kerja		Total	
			Tidak Terproduktivitas	Terproduktivitas		
Faktor Hubungan Terhadap Rekan Kerja	Tidak Berhubungan	Count	11	6	17	
		Expected Count	6,9	10,1	17,0	
		% within Faktor Hubungan Terhadap Rekan Kerja	64,7%	35,3%	100,0%	
	Berhubungan	Count	17	35	52	
		Expected Count	21,1	30,9	52,0	
		% within Faktor Hubungan Terhadap Rekan Kerja	32,7%	67,3%	100,0%	
	Total		Count	28	41	69
			Expected Count	28,0	41,0	69,0
			% within Faktor Hubungan Terhadap Rekan Kerja	40,6%	59,4%	100,0%

	Kerja			
--	-------	--	--	--

Chi-Square Tests					
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	5.445 ^a	1	0,020		
Continuity Correction ^b	4,199	1	0,040		
Likelihood Ratio	5,390	1	0,020		
Fisher's Exact Test				0,025	0,021
Linear-by- Linear Association	5,366	1	0,021		
N of Valid Cases	69				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.90.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Symmetric Measures				
	Value	Asymptotic Standard	Approximate T ^b	Approximate Significance

			Error ^a		
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	0,281	0,118	2,280	0,023
	Spearman Correlation	0,281	0,118	2,396	.019 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	0,281	0,118	2,396	.019 ^c
N of Valid Cases		69			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Motivasi Ekstrinsik (Hub. Dengan Rekan Kerja)	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,020 r = 0,281
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas				
	N	%	N	%	N	%	
Berhubungan	35	67,3	17	32,7	52	100	
Tidak Berhubungan	6	35,3	11	64,7	17	100	
Total	41	59,4	28	40,6	69	100	

Crosstab						
			Produktivitas Kerja		Total	
			Tidak Terproduktivitas	Terproduktivitas		
Faktor Hubungan Terhadap Atasan	Tidak Berhubungan	Count	20	11	31	
		Expected Count	12,6	18,4	31,0	
		% within Faktor Hubungan Terhadap Atasan	64,5%	35,5%	100,0%	
	Berhubungan	Count	8	30	38	
		Expected Count	15,4	22,6	38,0	
		% within Faktor Hubungan Terhadap Atasan	21,1%	78,9%	100,0%	
	Total		Count	28	41	69
			Expected Count	28,0	41,0	69,0
			% within Faktor Hubungan Terhadap Atasan	40,6%	59,4%	100,0%

Chi-Square Tests					
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.375 ^a	1	0,000		
Continuity Correction ^b	11,633	1	0,001		
Likelihood Ratio	13,752	1	0,000		
Fisher's Exact Test				0,000	0,000
Linear-by-Linear Association	13,181	1	0,000		
N of Valid Cases	69				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.58.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	0,440	0,109	3,989	0,000
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	0,440	0,109	4,014	.000 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	0,440	0,109	4,014	.000 ^c

N of Valid Cases	69			
a. Not assuming the null hypothesis.				
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.				
c. Based on normal approximation.				

Motivasi Ekstrinsik (Hub. Terhadap Atasan)	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,000 r = 0,440
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas				
	N	%	N	%	N	%	
Berhubungan	30	78,9	8	21,1	38	100	
Tidak Berhubungan	11	35,5	20	64,5	31	100	
Total	41	59,4	28	40,6	69	100	

Crosstab					
			Produktivitas Kerja		Total
			Tidak Terproduktivitas	Terproduktivitas	
Faktor Kepuasan Terhadap Pekerjaan	Merasa	Count	15	5	20
	Tidak Puas	Expected	8,1	11,9	20,0
		Count			
		% within Faktor Kepuasan Terhadap Pekerjaan	75,0%	25,0%	100,0%
	Merasa	Count	13	36	49

	Puas	Expected Count	19,9	29,1	49,0
		% within Faktor Kepuasan Terhadap Pekerjaan	26,5%	73,5%	100,0%
Total		Count	28	41	69
		Expected Count	28,0	41,0	69,0
		% within Faktor Kepuasan Terhadap Pekerjaan	40,6%	59,4%	100,0%

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.838 ^a	1	0,000		
Continuity Correction ^b	11,901	1	0,001		
Likelihood Ratio	14,001	1	0,000		
Fisher's Exact Test				0,000	0,000
Linear-by-Linear Association	13,637	1	0,000		
N of Valid	69				

Cases					
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.12.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	0,448	0,109	3,799	0,000
	Spearman Correlation	0,448	0,109	4,100	.000 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	0,448	0,109	4,100	.000 ^c
N of Valid Cases		69			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Motivasi Ekstrinsik (kepuasan terhadap pekerjaan)	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,000 r = 0,448
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas				
	N	%	N	%	N	%	
Merasa Puas	36	73,5	13	26,5	49	100	
Merasa Tidak Puas	5	25	15	75	20	100	

Total	41	59,4	28	40,6	69	100	
--------------	----	------	----	------	----	-----	--

Crosstab							
			Produktivitas Kerja			Total	
			Tidak Terproduktivitas	Terproduktivitas			
Faktor Kepuasan Terhadap Gaji	Merasa Tidak Puas	Count	18	8	26		
		Expected Count	10,6	15,4	26,0		
		% within Faktor Kepuasan Terhadap Gaji	69,2%	30,8%	100,0%		
	Merasa Puas	Count	10	33	43		
		Expected Count	17,4	25,6	43,0		
		% within Faktor Kepuasan Terhadap Gaji	23,3%	76,7%	100,0%		
	Total		Count	28	41	69	
			Expected Count	28,0	41,0	69,0	
			% within Faktor Kepuasan Terhadap Gaji	40,6%	59,4%	100,0%	

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	14.203 ^a	1	0,000		
Continuity Correction ^b	12,361	1	0,000		
Likelihood Ratio	14,452	1	0,000		
Fisher's Exact Test				0,000	0,000
Linear-by- Linear Association	13,998	1	0,000		
N of Valid Cases	69				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.55.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	0,454	0,110	4,011	0,000
	Spearman Correlation	0,454	0,110	4,167	.000 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	0,454	0,110	4,167	.000 ^c

N of Valid Cases	69			
a. Not assuming the null hypothesis.				
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.				
c. Based on normal approximation.				

Motivasi Ekstrinsik (kepuasan terhadap gaji)	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,000 r = 0,454
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas				
	N	%	N	%	N	%	
Merasa Puas	33	76,7	10	23,3	43	100	
Merasa Tidak Puas	8	30,8	18	69,2	26	100	
Total	41	59,4	28	40,6	69	100	

Crosstab					
			Produktivitas Kerja		Total
			Tidak Terproduktivitas	Terproduktivitas	
Motivasi Intrinsik	Kurang Baik	Count	17	9	26
		Expected Count	10,6	15,4	26,0
		% within Motivasi Intrinsik	65,4%	34,6%	100,0%
	Baik	Count	11	32	43
		Expected Count	17,4	25,6	43,0

		% within Motivasi Intrinsik	25,6%	74,4%	100,0%
Total	Count		28	41	69
	Expected Count		28,0	41,0	69,0
	% within Motivasi Intrinsik		40,6%	59,4%	100,0%

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10.646 ^a	1	0,001		
Continuity Correction ^b	9,059	1	0,003		
Likelihood Ratio	10,746	1	0,001		
Fisher's Exact Test				0,002	0,001
Linear-by-Linear Association	10,492	1	0,001		
N of Valid Cases	69				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.55.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	0,393	0,113	3,397	0,001
	Spearman Correlation	0,393	0,113	3,496	.001 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	0,393	0,113	3,496	.001 ^c
N of Valid Cases		69			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Motivasi Intrinsik	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,001 r = 0,393
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas				
	N	%	N	%	N	%	
Baik	32	74,4	11	25,6	43	100	
Kurang Baik	9	34,6	17	65,4	26	100	
Total	41	59,4	28	40,6	69	100	

Crosstab						
			Produktivitas Kerja			Total
			Tidak Terproduktivitas	Terproduktivitas		
Motivasi	Kurang	Count	19	7		26

Ekstrinsik	Baik	Expected Count	10,6	15,4	26,0
		% within Motivasi Ekstrinsik	73,1%	26,9%	100,0%
		Count	9	34	43
	Baik	Expected Count	17,4	25,6	43,0
		% within Motivasi Ekstrinsik	20,9%	79,1%	100,0%
		Count	28	41	69
Total		Expected Count	28,0	41,0	69,0
		% within Motivasi Ekstrinsik	40,6%	59,4%	100,0%

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18.273 ^a	1	0,000		
Continuity Correction ^b	16,174	1	0,000		
Likelihood Ratio	18,780	1	0,000		
Fisher's Exact Test				0,000	0,000
Linear-by-Linear	18,008	1	0,000		

Association					
N of Valid Cases	69				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.55.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	0,515	0,106	4,676	0,000
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	0,515	0,106	4,913	.000 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	0,515	0,106	4,913	.000 ^c
N of Valid Cases		69			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Motivasi ekstrinsik	Produktivitas Kerja				Total		P = 0,000 r = 0,515
	Terproduktivitas		Tidak Terproduktivitas				
	N	%	N	%	N	%	
Baik	34	79,1	9	20,9	43	100	

Kurang Baik	7	26,9	19	73,1	26	100	
Total	41	59,4	28	40,6	69	100	

Lampiran 5

Master Tabel

No. Res.	Motivasi Intrinsik			Motivasi Ekstrinsik			
	Total Pesta si	Total Pengak uan	Total Tanggungj awab	Total Hubun gan dengan rekan kerja	Total Hubun gan dengan atasan	Total Kepua san Kerja	Total Kepua san terhad ap gaji
1	42	64	40	39	81	60	47
2	43	65	40	40	73	60	46
3	42	62	43	41	75	62	47
4	42	62	43	39	74	62	44
5	43	65	43	40	81	65	48
6	44	65	45	40	79	70	48
7	44	65	43	40	79	65	48
8	42	64	43	37	78	63	47
9	43	62	44	41	79	67	49
10	43	65	45	40	81	65	48
11	45	69	44	39	81	64	47
12	43	65	44	40	79	65	48
13	44	64	43	40	76	68	51
14	42	64	45	37	79	64	55
15	44	68	45	40	77	68	48

16	42	66	43	40	75	65	45
17	43	65	42	41	77	65	52
18	43	66	43	40	80	66	49
19	43	62	44	41	77	66	49
20	43	66	43	41	82	64	51
21	37	66	43	39	76	65	48
22	42	68	45	42	81	66	50
23	44	65	42	37	78	66	49
24	41	69	40	41	82	63	47
25	42	60	43	41	78	65	48
26	45	68	45	41	77	66	48
27	43	65	43	42	79	67	48
28	42	61	43	39	77	65	47
29	40	64	43	42	78	64	46
30	40	65	44	39	82	64	47
31	43	65	46	41	80	63	47
32	40	64	43	39	78	66	49
33	44	67	43	41	79	66	48
34	43	67	44	40	80	66	48
35	42	63	44	41	80	65	49
36	47	67	44	41	79	67	48
37	43	64	43	41	82	67	48
38	44	69	44	40	79	67	47
39	40	62	40	41	82	70	46
40	44	65	43	41	78	64	47
41	40	64	44	37	80	65	48
42	44	64	43	40	76	66	47
43	42	67	45	40	79	67	47
44	43	64	44	38	75	66	50
45	45	67	46	40	79	66	46
46	44	65	44	42	79	66	47
47	44	67	45	39	59	67	47
48	42	65	44	40	79	66	48

49	40	66	42	41	78	66	48
50	44	65	45	42	81	64	50
51	43	67	45	38	78	67	48
52	43	64	44	40	79	66	49
53	45	65	44	40	82	63	47
54	41	63	44	40	78	65	47
55	44	62	45	40	75	68	49
56	44	65	44	40	81	69	48
57	44	64	45	40	81	64	48
58	42	64	41	41	78	66	48
59	41	64	43	36	78	64	47
60	43	67	45	39	81	64	49
61	42	62	43	41	78	64	47
62	44	66	45	40	81	66	48
63	43	65	45	40	80	66	48
64	44	68	46	40	81	66	50
65	44	65	46	38	82	65	48
66	42	61	43	40	78	65	47
67	45	64	43	40	78	64	48
68	45	61	43	40	78	65	48
69	42	64	46	40	78	65	47
Mea							
n	43	65	44	40	79	65	48

Lampiran 6

DOKUMENTASI



Gambar : Proses Wawancara
Sumber : Pribadi



Gambar : Proses Wawancara
Sumber : Pribadi



Gambar : Situasi Pabrik
Sumber : Pribadi



Gambar : Foto bersama HSE
Sumber : Pribadi



Gambar : Situasi Pabrik
Sumber : Pribadi



Gambar : Gambar Pabrik
Sumber : Pribadi

Lampiran 7. Biodata Penulis



Nama : WIDA MELANI
Nomor Induk Mahasiswa : P00933217014
Tempat/Tanggal Lahir : Balai Jaya, 10 Mei 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam

Anak ke : 2 (Dua) dari 3 (Tiga) Bersaudara

Alamat : Dusun IV , Galang Barat

Nama Ayah : Ismail Zailani

Nama Ibu : Alm. Meriani Br Harahap

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD (2005 – 2011) : SD NEGERI 030 KENCANA

SMP (2011 – 2014) : SMP NEGERI 4 BAGAN SINEMBAH

SMA (2014 – 2017) : SMA NEGERI 2 LUBUK PAKAM

DIPLOMA IV (2017 – 2021) : POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES RI
MEDAN JURUSAN SANITASI

LINGKUNGAN