

# ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. INDOVICKERS FURNITAMA

Farah Aulia Maharani<sup>1)</sup>, Ketut Sunarta<sup>2)</sup>, Dewi Atika<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

<sup>2</sup>Dosen, Ketua Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

<sup>3</sup>Dosen, Anggota Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

E-mail : [farahauliamaharani23@gmail.com](mailto:farahauliamaharani23@gmail.com)<sup>1)</sup>

## ABSTRAK

Farah Aulia Maharani NPM 021114091. Analisis Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. Skripsi, Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Ketua Komisi Pembimbing Ketut Sunarta dan Anggota Komisi Pembimbing Dewi Atika.

Produktivitas kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan salah satu alat pengukur keberhasilan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan dalam menjalankan suatu usaha. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi salah satunya dapat dicapai dengan cara memotivasi diri karyawan. motivasi kerja sangat mempengaruhi dalam mengembangkan atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena motivasi yang dialami karyawan dapat mempengaruhi hasil yang maksimal dalam tujuan yang diinginkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Motivasi Kerja karyawan dengan Produktivitas Kerja karyawan ini dilakukan di PT. Indovickers Furnitama yang beralamatkan di Kawasan Industri Menara Permai Jl. Raya Narogong Km 23,85 Cileungsi, Bogor, Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif eksploratif dan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada 77 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan SPSS 23

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan saran yaitu perusahaan disarankan untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi kerja, kesejahteraan karyawan, yang sudah diterapkan dengan baik pada saat ini agar lebih dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja**

---

## ABSTRACT

Farah Aulia Maharani NPM 021114091. Analysis of Employee Work Motivation on Employee Productivity in the Production Division of PT. Indovierers Furnitama. Thesis, Management of Human Resource Management Concentration, Faculty of Economics, Pakuan University.

Chairperson of the Supervisory Commission of Ketut Sunarta and Member of the Advisory Committee of Dewi Atika.

High work productivity of each employee is one measure of success desired by a company in carrying out a business. To achieve high productivity, one of them can be achieved by motivating employees. Work motivation is very influential in developing or increasing employee work productivity because the motivation experienced by employees can influence maximum results in the desired goals of the company.

This study aims to analyze the Work Motivation of employees with Productivity of Employee Work carried out at PT. Indovickers Furnitama which is addressed at Menara Permai Industrial Zone Jl. Raya Narogong Km 23.85 Cileungsi, Bogor, West Java.

This research uses descriptive exploratory research and uses primary data as well as secondary data, with methods of observation and questionnaires distributed to 77 respondents. The data analysis method used is descriptive analysis using SPSS 23

From the results of this study, it can be concluded that the company is advised to be able to maintain or even increase work motivation, employee welfare, which has been implemented well at this time in order to be able to improve employee work productivity as a whole.

***Keywords: Work Motivation, Work Productivity***

---

## **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam bersaing baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manager yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan yang memiliki daya saing. Pengelola organisasi harus memiliki kemampuan untuk memadukan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh anggotanya dengan sumber daya organisasi lainnya. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungannya yang selalu berubah. Dimana setiap orang harus menambah pengetahuan dan kemampuannya agar dapat memberi hasil kerja yang lebih

baik. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memiliki peranan penting sebagai subyek pelaksana segala kegiatan perusahaan seperti pengambilan kebijakan, penciptaan inovasi-inovasi baru dan segala kegiatan operasional perusahaan. Namun, dalam kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah. Oleh karenanya, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan harus terus dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan kerja, berdedikasi tinggi, serta komitmen atas tanggung jawabnya dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. M. Yani (2012 : 1) "Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Hadari Nawawi (2011:42) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia

adalah : “Pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerjaan dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu – individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut”. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya motivasi kerja bagi karyawan yaitu untuk mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan yang terus termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada dalam diri manusia, sehingga menunjuk pada kondisi – kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap

tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi itu dapat dinikmati secara langsung tetapi dapat diaplikasikan dalam tingkah laku dalam melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan guna memperoleh kinerja yang baik dalam melaksanakan kegiatannya. Untuk itu perlu dibangun motivasi kerja yang baik di perusahaan PT. Indovickers Furnitama agar tidak ada lagi karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, maka para karyawan harus lebih meningkatkan motivasi yang ada dalam diri sendiri agar menghasilkan kinerja yang baik. *Hasibuan* (2012 : 219), mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya dayanya untuk mencapai kepuasan”. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini adalah dengan memiliki semangat yang tinggi terhadap pekerjaan. Sebab, dengan mencintai pekerjaan kita akan menjadi termotivasi dan tertantang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Semangat yang tinggi terhadap pekerjaan akan membuat karyawan berusaha untuk menggali potensi diri dan kompetensi diri agar bisa melakukan yang terbaik. Motivasi ini banyak macamnya, seperti pemberian penghargaan dan lainnya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan tugas yang dibebankannya. Ini artinya, perusahaan

harus memperhatikan perkembangan dari masing – masing karyawannya untuk memberikan penghargaan maupun hal lainnya agar karyawan selalu termotivasi dan bisa menghasilkan produksi yang baik. Suatu pekerjaan dikatakan berhasil apabila karyawan didalam perusahaan tersebut menjalankan dan bertanggung jawab atas tugasnya demi mencapai satu tujuan dan menghasilkan produktivitas yang baik. Karena produktivitas yang baik merupakan cerminan dari karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk kemudian menunjukkan hasil produksi yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah diciptakan. *Siagian* (2010 : 164) “Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar – besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber – sumber dalam produksi barang – barang”. Masalah – masalah yang terlihat di PT. Indovickers Furnitama yang berhubungan dengan produktivitas kerja diantaranya kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan hasil produksinya. Untuk mengantisipasinya masing – masing dari karyawan harus mempunyai tingkat motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar hasil produksinya dapat memuaskan. Motivasi dan Produktivitas memiliki kaitan yang sangat erat. Terlebih jika didalam dunia pekerjaan karena suatu pekerjaan akan mampu

#### **Telaah Teori dan Literatur**

menghasilkan produksi yang baik apabila seseorang selalu termotivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan yang telah ada. Produktivitas yang baik didalam dunia pekerjaan karena adanya rasa tanggung jawab yang penuh atas semua tugas dan peran masing – masing dari karyawan dan juga bagaimana cara individu dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kelangsungan didalam perusahaan itu. PT. Indovickers Furnitama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan pengadaan furniture yang terletak di kawasan industri cileungsi, kabupaten Bogor. Produk yang dihasilkan adalah berupa distribusi furniture serta perlengkapan dan peralatan untuk kantor, hotel. Gejala permasalahan yang ditunjukkan pada PT. Indovickers Furnitama adanya kesalahan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan hasil produksi yang tidak baik. Selain itu juga diduga terdapat kejenuhan yang dialami oleh sebagian besar karyawan di PT. Indovickers Furnitama terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Akibat dari kondisi ini, para karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Akibatnya, produktivitas dari hasil produksi mengalami penurunan. Sebagai bukti dari penurunan produktivitas yang dialami oleh para karyawan adalah tidak terselesaikannya pencapaian target pekerjaan dengan tepat waktu . Berdasarkan pengamatan dan penjabaran latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada divisi produksi PT. Indovickers Furnitama”.

## Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong maupun menggerakkan seseorang untuk bekerja dan motivasi bertolak belakang dari kebutuhan yang belum terpenuhi. Berikut beberapa teori motivasi, diantaranya :

Menurut Suparno Eko Widodo, (2015: 187) mendeskripsikan pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Selanjutnya menurut Abraham Sperling (dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara, 2011: 93) mengemukakan bahwa :

*“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”.*

## Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:287), mengemukakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi / Gaji adalah sesuatu barang yang diterima oleh karyawan/pekerja/buruh sebagai pengganti karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

2. Kondisi Kerja kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Pengakuan

Proses dalam bagaimana cara mengakui segala perbuatan dalam lingkungan kerja suatu perusahaan bahwa seluruh aktivitas yang dilakukan dalam bekerja telah sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan perusahaan.

4. Pengawasan

suatu proses untuk menegaskan bahwa seluruh aktifitas yang terselenggara telah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya.

5. Bertanggung Jawab Perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan tanggung jawab dalam membangun keberanian dan menunjukkan kerjasama

6. Pekerjaan itu Sendiri sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya

7. Mengalami Peningkatan peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.

Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah memberikan kesejahteraan bagi karyawan agar karyawan dapat termotivasi dari dalam dirinya untuk dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

### **Pengertian Produktivitas**

Kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif, serta terbuka, beberapa definisi menurut para ahli :

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produksi barang-barang. (Siagian 2010 : 164)

Fred (2012 : 237) menyatakan bahwa :

*Productivity is the ratio between output (results) with the input (feedback). If productivity rises only made possible by the increased efficiency (time-material-energy) and sistem work, production techniques and the improvement of the skills of its workforce.*

Tohardi (2009 : 100) mengemukakan bahwa :

Produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Klingner et al (2009 : 163) menyatakan bahwa :

*Productivity is quotient obtained by dividing by one of the factors of production. In this way it is possible to speak of the productivity of capital, investment, or raw materials according to whether output is being considered in relation to capital, investment or raw material, etc.*

Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara jumlah produk yang di produksi (output) dan (input) jumlah setiap Sumber Daya yang diperlukan dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan,kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan dan juga sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

### **Indikator Produktivitas**

Indah Puji Hartatik (2014 : 219) menyatakan indikator Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingkat perolehan hasil  
Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya

produktivitas kerja karyawan yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

2. **Kualitas yang dihasilkan**  
Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan akan menurun.
3. **Tingkat Kesalahan**  
Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.
4. **Waktu yang dibutuhkan**  
Kegiatan proses produksi menentukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha menghasilkan kualitas produk yang berkualitas dengan penentuan waktu yang cukup dalam kegiatan proses produksi. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai. Karena jika produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan akan menurun

### **Kerangka Pemikiran**

Organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas.

Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan hendaknya menjadi perhatian semua organisasi.

Dalam hal ini, peranan motivasi adalah penting bagi para manajer dan penyelia karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karenanya kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi, dan manajer sendiri sebenarnya mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi manajer tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila dia tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan dari para karyawannya. Dengan demikian, keberhasilan untuk mendorong bawahan dalam mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada diluar diri pekerja, akan sangat membantu dalam mencapai produktivitas kerja secara optimal. Dari hasil Penelitian sebelumnya, Maulidiyawati (2012) "Hubungan Motivasi kerja dengan produktivitas karyawan divisi produksi pada PT. Pupuk kujang (PERSERO) cikampek" hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dengan produktivitas terdapat hubungan kuat dengan hasil perhitungan sebesar 0,708. Nugroho (2017) "Hubungan Motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi spinning di PT Sinar Pantja Djaja Semarang" hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dengan produktivitas terdapat hubungan kuat dengan hasil perhitungan sebesar 0,704. Maulidiana (2014) "Hubungan Motivasi kerja

dengan produktivitas karyawan tetap bagian produksi pada PT. Susu Sehat Alami Mangli Jember” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dengan produktivitas terdapat hubungan kuat dengan hasil perhitungan sebesar 0,703.

Untuk melihat adanya hubungan motivasi karyawan dengan produktivitasnya, Bambang Kusriyanto (1993:9-10), menegaskan bahwa terdapat lima bidang peluang dalam fungsi tradisional administrasi personalia yang relevansinya paling langsung dalam meningkatkan produktivitas, yaitu :

1. Seleksi
2. Pengendalian tenaga kerja
3. Penyempurnaan struktur organisasi
4. Pengembangan sumber daya manusia
5. Memelihara serta meningkatkan motivasi kerja

Denganadanya pemberian motivator yang efektif diharapkan perilaku SDM yang mengacu pada meningkatkan produktivitas tenaga kerja bisa dibentuk. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan produktivitas SDM melalui peningkatan kinerja karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap identifikasi masalah penelitian. Oleh karena itu banyak hipotesis sesuai dengan banyaknya identifikasi masalah dan untuk itu perlu dirumuskan suatu hipotesis atau anggapan sementara

bahwa “Analisis Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama.” Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Indovickers Furnitama kurang baik
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Indovickers Furnitama kurang baik

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Deskriptif (Eksploratif) yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari sebab atau hal – hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu dari objek penelitian.

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja Karyawan sebagai Variabel Independen (X), yaitu dengan indikator antara lain : Kompensasi atau Gaji, Kondisi Kerja, Pengawasan, Pengakuan, Bertanggung Jawab, Pekerjaan Itu Sendiri, Mengalami Peningkatan. Dan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Dependen (Y), yaitu dengan indikator antara lain : Tingkat Perolehan Hasil, Kualitas yang dihasilkan, Tingkat Kesalahan, Waktu yang dibutuhkan

### **Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa Individual, yaitu sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan PT. Indovickers Furnitama pada divisi produksi yang berjumlah sebanyak 77 orang karyawan.



## Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indovickers Furnitama yang beralamat di Kawasan Industri Menara Permai, Jl. Raya Narogong Km 23,85 Cileungsi – Bogor

## Jenis Data

Jenis data yang digunakan yaitu meliputi :

1. Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan menyebar kuesioner untuk memperoleh tanggapan atau persepsi dari karyawan pada PT. Indovickers Furnitama
2. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat diperoleh data kuantitatif yang berupa angka-angka.

## Sumber data

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan/instansi/organisasi. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD dan divisi produksi, observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan PT. Indovickers Furnitama untuk dijawabnya.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen dan jurnal PT. Indovickers Furnitama.

## Metode Pengolahan/Analisis Data

Metode penelitian secara garis besar dibagi menjadi dua bagian yaitu metode Kuantitatif dan Kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan dua metode tersebut yakni sebagai berikut :

### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah, gambaran berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram dan dalam analisis deskriptif diolah pervariabel. Serta digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat

kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi akan menggunakan statistik deskriptif. Caranya adalah sebagai berikut:

1. *Editing* merupakan langkah pertama pada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses editing meliputi:
  - a. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop, misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
  - b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali.
  - c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban.

(Erwan Agus Purwanto, 2017,73)
2. *Scoring* yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.
3. *Tabulating* yaitu tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

4. *Rata-rata* yaitu nilai harapan dari suatu peubah acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

## HASIL PENELITIAN

### Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Indovickers Furnitama

Dari lima belas indikator motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator Mengalami Peningkatan dengan total skor 238. Dan skor total terendah terdapat pada indikator Pengakuan dengan total skor 212. Jadi dapat diartikan bahwa hubungan kerja pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama sudah baik dan sebaliknya perusahaan harus meningkatkan peningkatan serta pengakuan terhadap karyawan, agar motivasi yang diberikan perusahaan dapat berjalan dengan optimal dan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 43,7532 dengan total skor 3369,00. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Divisi Produksi PT Indovickers Furnitama. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut: Skor Rata-Rata Teoritik =  $\frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$  Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 43,7532 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih kecil dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $43,7532 < 45$ . Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban

responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja (X) dapat dikatakan kurang baik.

### Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indovickers Furnitama

Dari keempat indikator Produktivitas Kerja di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator Tingkat Perolehan Hasil dengan total skor 247. Dan skor total terendah terdapat pada indikator Tingkat Kesalahan dengan total skor 207. Jadi dapat diartikan bahwa tingkat perolehan hasil pada Divisi Produksi PT.Indovickers Furnitama cukup baik dan sebaliknya perusahaan harus mengurangi ukuran tingkat kesalahan agar motivasi yang diinginkan oleh karyawan dapat terpenuhi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Produktivitas kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 42,9870 dengan total skor 3310,00. Untuk mengetahui Produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut: Skor Rata-Rata Teoritik =  $\frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$  Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 42,9870 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih kecil dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $42,9870 < 45$ . Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan kurang baik.

## **PENUTUP**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisa data statistik dari kuesioner yang disebar, survey dan wawancara serta pada pembahasan mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. dengan responden 77 orang, berdasarkan hasil nilai skor empirik 43,7532 dan skor teoritik 45 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel motivasi kerja (X) yaitu ( $43,7532 < 45$ ), sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama kurang baik.
2. Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. dengan responden 77 orang, berdasarkan hasil nilai skor empirik 42,9870 dan skor teoritik 45 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu ( $42,9870 < 45$ ), sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Produktivitas kerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama kurang baik.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya

keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

### **Saran**

#### **Saran untuk PT. Indovickers Furnitama**

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Indovickers Furnitama, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

lebih memperhatikan para karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan tujuan perusahaan peran motivasi kerja, kesejahteraan karyawan yang sudah diterapkan dengan baik pada saat ini agar lebih dapat ditingkatkan kembali supaya hasil produktivitas kerja karyawan dapat terealisasi lebih baik lagi.

#### **Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Penelitian mengenai analisis motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi produksi PT. Indovickers Furnitama ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih baik, bagi pihak – pihak yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat memeluas ruang lingkup penelitian

mengenai motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

2. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperkaya indikator masing – masing variabel yang dapat digunakan sebagai perbandingan dan diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih lengkap.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arif, Mirriam Sjöfyan. 2009. *Manajemen Pemerintahan*. Universitas Terbuka, Jakarta.

Ayon Triyono (2012), *Pradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Oryza.

Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga

Byars, Lloyd L. 1984. *Human Resource and Personal Management*. Printed in The United States of America. Irwin.

Dessler, Gary. 2011 *Human Resource Management*. Edisi 12, New Jersey Pearson.

Erisman. Afri. Arini. Eti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dalam perspektif Managerial dan Sosial*. Edisi Satu. Yogyakarta. CV. Budi Utama.

Fred, Luthans (2012). *Organizational behavior : An Evidence – Based Approach* 12th edition. The McGraw – Hill, Inc.

Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.

Hartatik Indah Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana

Hasibuan Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima belas. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Klingner, Donald E. And Nalbandian, John (2009). *Public personel management : contexts and strategies*, prenticc – hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.

M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra wacana Media, Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegawa, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Ngalim Purwanto. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Prawirosoentono, suyadi, 2009, *Kebijakan Kinerja Karyawan*: kiat

membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia. BPFE, Yogyakarta.

Randhawa, Gurpreet. 2007. *Human Resource Management*. India: Atlantik

Ravianto, J (2009) *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta. Lembaga Sarana Informasi Usaha Produk.

Robbins, Stephen, P. 2011. *Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall

Sardiman AM. (2005). *Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

Siagian, Sondang P. (2008). *Filsafat Administrasi*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta

Sugiyono, 2013, *Metode penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2016. *Statistika untuk Penelitian Bandung*, Penerbit, Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS (Center of Academic Publishing Service)*, Jakarta.

Suparno Eko Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Celeban Timur. Yogyakarta.

Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta. Kencana

Sutrisno, Edy . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta Kencana.

Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Tohardi, Ahmad (2009). *Pemahaman praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2009. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara

Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Ayon Triyono (2012), *Pradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Oryza.

**Jurnal :**

Devi Maulidiyawati (2008), Hubungan Motivasi kerja dengan Produktivitas Karyawan pada Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang (Persero) Cikampek. Mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi, program studi Manajemen Universitas Islam Bandung. [http://elibrary.unisba.ac.id/files/08-6245\\_Fulltext.pdf](http://elibrary.unisba.ac.id/files/08-6245_Fulltext.pdf) (Diakses pada 26 Desember 2017)

Mita Maulidiana (2010), Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan tetap bagian produksi pada Peseroan Terbatas (pt). Susu Sehat Alami Mangli Jember. Mahasiswa S1 Program studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/7044/Mita%20Maulidiana.pdf?sequence=1> (Diakses pada 27 Desember 2017)

Sigit Ari Nugroho (2009), Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Spinning II Shift I di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. Under Graduates Thesis Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/13146/> (Diakses pada 26 Desember 2017)