**JURNAL SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN**

**AIR PUTIH KECAMATAN SAMARINDA ULU**

Disusun Oleh :

**Eva Juniati**

**14.11.1001.3509.063**

**ABSTRACT**

Eva juniati, thesis entitled The Effect of Motivation on Employee Work Productivity at the Office of Air Putih Village Samarinda Ulu Subdistrict. This study aims to analize the influence of driving forces, motivation has a responsible influence, goals, desires, d significant to employee work productivity, as well as to know and describe factors that have a dominant influence on employee work productivity at the Office of Air Putih Village Samarinda Ulu Subdistrict. Data analysis techniques using product moment correlation (Pearson) or simple regression analysis, data analysis calculations using the SPSS version 23.0 for Windows program application. The population in this study amounted to 26 people. Because the population is not too large, the writer does not take a sample but the entire population is made as a respondent by cencusmethod. Based on the results of SPSS version 23.0 data analysis, the results showed that there was a positive and significant relationship between Motivation and Work Productivity variables at the Air Putih Village Office Samarinda Ulu Subdistrict. This can be seen from the results of statistical tests where the correlation coefficient r is equal to 0,858 which means there is a strong relationship between the two variables between the Motivation variables and the Work Productivity variable. This means that there is a positive influence between Motivation variables and Employee Work Productivity in the Office of Air Putih Village Samarinda Ulu Subdistrict. While the t-test (t-thets) shows that the resulting t-empirical is -8,191 this result when compared with the table of student’s critical prices for n-2 is 1,711. It turns out to be bigger, which is t count 8,191> t tab 1,711. This means that there is a significant positive effect of Motivation on Work Productivity variables. Based on the results of the Standardized Coefficients Beta the menu shows that the highest Coefficients are motivation variables which are 0,858. These results indicate that the motivation variable is a variable that influences the work productivity of employees at the Office of Air Putih Subdistrict Samarinda Ulu Subdistrict. Thus it can also be said that the formulation of the problem in this study has been answered and the proposed hypothesis can be proven to be true from the Motivation variable on Employee Productivity variables at the Office of Air Putih Village Samarinda Ulu District.

Keywords : Motivation, Work Productivity.

**INTISARI**

Eva Juniati, skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh daya pendorong, tanggung jawab, tujuan, keinginan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, serta untuk mengetahui dan menggambarkan faktor yang mempunyai pengaruh domonan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu. Teknik analisa data menggunakan korelasi product moment (pearson) atau analisa regresi sederhana, perhitungan analisa data menggunakan aplikasi program SPSS versi23.0 for windows. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 26 orang. Karena populasinya tidak terlau besar, maka penulis tidak mengambil sampel melainkan seluruh populasi dijadikan responden dengan metode sensus. Berdasarkan hasil analisa data SPSS versi 23.0, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pada Kantor Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistikdimana koefisien korelasi r adalah sebesar 0,858 yang berarti terdapat hubungan kuat diantara kedua variabel antara variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu. Sementara uji-t (t-test) menunjukkan bahwa t-empiris yang dihasilkan adalah sebesar -8,191 hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis student untuk n – 2 adalah 1,711. Ternyata lebih besar, yaitu t hitung = -8,191 > t tab 1,711. Ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil Stndardized Coefficients Beta menu njukkan bahwa Coefficients tertinggi adalah variabel motivasi yaitu sebesar 0,858. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat terbukti kebenarannya dari variabel Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja.

1. **Pendahuluan**

Produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk memberikan pelayanan yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Pada hakekatnya, produktivitas kerja merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Oleh karena itu agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu harus mempunyai motivasi yang tinggi dan baik agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

1. **Kerangka Teori**
   1. **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata “Movere” yang berarti “Dorongan atau Penggerak”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif

dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah dorongan atau alasan. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan.

* 1. **Pengertian Produktivitas**

Sondang P. Siagian (2001 : 54) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimnal mungkin. Produktivitas kerja mencakup sikap mental pegawai yang memandang ke masa depan secara optimis Malayu S.P. Hasibuan (2005: 126) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan).

1. **Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian survai, metode survei adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi trsebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi, dan hubungan antara variabel.

1. **Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini ingin diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu pada tahun 2018. Variabel penelitiannya adalah sebagai berikut:

Y = Motivasi

X = Produktivitas Kerja

Untuk itu dilakukan penelitian dengan mengambil data penelitian di Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu dengan sampel sebanyak 26 orang pada tahun 2018.

**2.1. Teknik Analisa Data**

**1.1.1. Data Kuisioner / Angket**

Sesuai hasil kuisioner/Angket terhadap Variabel X Motivasi, dan Variabel Y Produktivitas Kerja dapat dilihat dari penjelasan di bawah ini:

**1.1.2. Variabel (X) Motivasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.3.**  **Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 indikator Daya Pendorong** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Setuju | 3 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| Setuju | 7 | 26.9 | 26.9 | 38.5 |
| Netral | 16 | 61.5 | 61.5 | 100.0 |
| Total | 26 | 100.0 | 100.0 |  |

*Sumber : Data diolah 28-AUG-2018 08:07:07*

Berdasarkan tabel diatas yaitu indikator Daya Pendorong menunjukkan bahwa dari 26 responden menjawab SS (Sangat Setuju) berjumlah 3 orang dengan nilai skor pertanyaan adalah 5, lalu 7 orang menjawab S (Setuju) dengan nilai skor 4, serta 16 orang menjawab N (Netral) dengan nilai skor 3.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.4.**  **Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 indikator Tanggung Jawab** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Setuju | 2 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| Setuju | 19 | 73.1 | 73.1 | 80.8 |
| Netral | 5 | 19.2 | 19.2 | 100.0 |
| Total | 26 | 100.0 | 100.0 |  |

*Sumber : Data diolah 28-AUG-2018 08:07:07*

Berdasarkan tabel diatas yaitu idikator Tanggung Jawab menunjukkan bahwa dari 26 responden menjawab SS (Sangat Setuju) berjumlah 2 orang dengan nilai skor adalah 5, lalu 19 orang menjawab S (Setuju) dengan nilai skor 4, serta 5 orang menjawab N (Netral) dengan nilai skor 3.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.5.**  **Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 indikator Tujuan** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Setuju | 4 | 15.4 | 15.4 | 100.0 |
| Setuju | 14 | 53.8 | 53.8 | 53.8 |
| Netral | 5 | 19.2 | 19.2 | 84.6 |
| Tidak Setuju | 3 | 11.5 | 11.5 | 65.4 |
| Total | 26 | 100.0 | 100.0 |  |

*Sumber : Data diolah 28-AUG-2018 08:07:07*

Berdasarkan tabel diatas yaitu idikator Tanggung Jawab menunjukkan bahwa dari 26 responden menjawab SS (Sangat Setuju) berjumlah 4 orang dengan nilai skor adalah 5, lalu 14 orang menjawab S (Setuju) dengan nilai skor 4, serta 5 orang menjawab N (Netral) dengan nilai skor 3, sedangkan 3 orang menjawab TS (Tidak Setuju) dengan nilai skor 2.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.6**  **Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 indikator Keinginan** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Setuju | 1 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| Setuju | 18 | 69.2 | 69.2 | 73.1 |
| Netral | 7 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| Total | 26 | 100.0 | 100.0 |  |

*Sumber : Data diolah 28-AUG-2018 08:07:07*

Berdasarkan tabel diatas yaitu idikator Tanggung Jawab menunjukkan bahwa dari 26 responden menjawab SS (Sangat Setuju) berjumlah 1 orang dengan nilai skor adalah 5, lalu 18 orang menjawab S (Setuju) dengan nilai skor 4, serta 7 orang menjawab N (Netral) dengan nilai skor 3.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.7**  **Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 indikator Komunikasi** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Setuju | 10 | 38.5 | 38.5 | 38.5 |
| Netral | 16 | 61.5 | 61.5 | 100.0 |
| Total | 26 | 100.0 | 100.0 |  |

*Sumber : Data diolah 28-AUG-2018 08:07:07*

Berdasarkan tabel diatas yaitu idikator Tanggung Jawab menunjukkan bahwa dari 26 responden menjawab S (Setuju) berjumlah 10 orang dengan nilai skor adalah 4, lalu 16 orang menjawab N (Netral) dengan nilai skor 3.

**1.1.3. Variabel (Y) Produktivitas Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.8**  **Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 indikator Percaya Pada Diri Sendiri** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Setuju | 6 | 23.1 | 23.1 | 23.1 |
| Setuju | 19 | 73.1 | 73.1 | 96.2 |
| Netral | 1 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| Total | 26 | 100.0 | 100.0 |  |

*Sumber : Data diolah 28-AUG-2018 08:07:07*

Berdasarkan tabel diatas yaitu idikator Percaya Pada Diri Sendiri menunjukkan bahwa dari 26 responden menjawab SS (Sangat Setuju) berjumlah 6 orang dengan nilai skor adalah 5, lalu 19 orang menjawab S (Setuju) dengan nilai skor 4, serta 1 orang menjawab N (Netral) dengan nilai skor 3.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.9**  **Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 indikator Bertanggung Jawab** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Setuju | 1 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| Setuju | 23 | 88.5 | 88.5 | 92.3 |
| Netral | 2 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| Total | 26 | 100.0 | 100.0 |  |

*Sumber : Data diolah 28-AUG-2018 08:07:07*

Berdasarkan tabel diatas yaitu idikator Bertanggung Jawab menunjukkan bahwa dari 26 responden menjawab SS (Sangat Setuju) berjumlah 1 orang dengan nilai skor adalah 5, lalu 23 orang menjawab S (Setuju) dengan nilai skor 4, serta 2 orang menjawab N (Netral) dengan nilai skor 3.

**Tabel 1.10**

**Jawaban responden untuk pertanyaan No.3 indikator Memiliki Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid Netral | 6 | 23.1 | 23.1 | 23.1 |
| Tidak Setuju | 19 | 73.1 | 73.1 | 96.2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| Total | 26 | 100.0 | 100.0 |  |

*Sumber : Data diolah 28-AUG-2018 08:07:07*

Berdasarkan tabel diatas yaitu idikator Memiliki Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan menunjukkan bahwa dari 26 responden menjawab SS (Sangat Setuju) berjumlah 6 orang dengan nilai skor adalah 5, lalu 19 orang menjawab S (Setuju) dengan nilai skor 4, serta 1 orang menjawab N (Netral) dengan nilai skor 3.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.11**  **Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 indikator Mempunyai Pandangan Kedepan** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Setuju | 1 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| Setuju | 7 | 26.9 | 26.9 | 30.8 |
| Netral | 18 | 69.2 | 69.2 | 100.0 |
| Total | 26 | 100.0 | 100.0 |  |

*Sumber : Data diolah 28-AUG-2018 08:07:07*

Berdasarkan tabel diatas yaitu idikator Mempunyai Pandangan Kedepan menunjukkan bahwa dari 26 responden menjawab SS (Sangat Setuju) berjumlah 1 orang dengan nilai skor adalah 5, lalu 7 orang menjawab S (Setuju) dengan nilai skor 4, serta 18 orang menjawab N (Netral) dengan nilai skor 3.

**Tabel 1.12**

**Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 indikator Memiliki Kemampuan Untuk Mewujudkan Potensinya**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Netral | 2 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Tidak Setuju | 19 | 73.1 | 73.1 | 88.5 |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 15.4 | 15.4 | 15.4 |
| Total | 26 | 100.0 | 100.0 |  |

*Sumber : Data diolah 28-AUG-2018 08:07:07*

Berdasarkan tabel diatas yaitu idikator Memiliki Kemampuan Untuk Mewujudkan Potensinya menunjukkan bahwa dari 26 responden menjawab SS (Sangat Setuju) berjumlah 2 orang dengan nilai skor adalah 5, lalu 19 orang menjawab S (Setuju) dengan nilai skor 4, serta 5 orang menjawab N (Netral) dengan nilai skor 3.

**3.1. Analisa dan Pembahasan**

Dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melaui kuesioner atas variabel yang diteliti yaitu motivasi sebagai variabel independen (X), sedangkan produktivitas kerja variabel dependen (Y). Data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS versi 23.0 for windows maka hasil perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut

**Y = a + bi Xi + e** Keterangan :

Y = Variabel Dependen

Xi = Variabel Independen

A = Konstanta

Bi = Koefisien Regresi

E = Standar Error

**1.1.4. Hasil Analisis Korelasi Produck Moment (Pearson)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.13. Correlations** | | | |
|  | | Motivasi | Produktivitas\_Kerja |
| Motivasi | Pearson Correlation | 1 | .858\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 26 | 26 |
| Produktivitas Kerja | Pearson Correlation | .858\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 26 | 26 |

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

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh r hitung = 0,858, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari korelasi koefisien product moment (person) untuk n 26 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,388 atau dikatakan pula bahwa r hitung = 0,858 > 0,388 ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel motivasi dengan variabel produktivitas kerja.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interprestasi terhadap koefisien korelasi product moment, sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,40 – 0, 599, yang berarti terdapat hubungan yang kuat, antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas kerja.

**1.1.5. Hasil Analisis Korelasi Alpha Cronbach**

**Tabel 1.14.**

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach’s Alpha | N of Items |
| .926 | 10 |

Berdasarkan tabel Reliability Statistik diketahui bahwa kuisioner motivasi dan produktivitas kerja memiliki nilai Cronbach Alpha 0,926 atau melebihi 0,6 hal ini menunjukkan bahwa kuisioner tersebut reliable.

**Tabel 1.15.**

**Model Summary**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | .858a | .737 | .726 | 1.151 | |
| *a. Predictors: (Constant), Motivasi* | | | | |

Bagian ini menampilkan hasil analisis (Tabel Model Summary) diketahui bahwa korelasi parsial antara motivasi dan produktivitas kerja dengan korelasi *Analisis Regresi Linier Sederhana.* Hasil korelasi parsial didapat nilai r hitung sebesar 0,858%. Nilai korelasi ini tergolong sedang (>0,737) dan memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja adalah searah.

Artinya semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin baik kualitas produktivitas kerja pegawai begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi maka rendah produktivitas kerja pegawai.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 1.16.**  **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.547 | 1.793 |  | 3.094 | .005 |
| Motivasi | .701 | .086 | .858 | 8.191 | .000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

Dari tabel Coefficients diperoleh persamaan: Y = 5,547 + 0,701 X Konstanta sebesar 5,547 menyatakan bahwa persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikut: (a). Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 5,547 angka tersebut menunjukkan motivasi (X) yang diperoleh jika variabel produktivitas kerja (Y) diabaikan. (b). Nilai B 0,701 dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel motivasi (X) meningkat maka akan mendorong produktivitas kerja pegawai sebesar 0,701 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Dari hasil koefisien regresi sederhana yang telah dijelaskan pada uraian di atas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada koefisien determinasi yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependennya. Nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini. Berdasarkan hasil uji terlihat bahwa Grafik Histogram memperlihatkan sebaran data menyebar keseluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal. Sementara hasil uji menggunakan P-P Plot menunjukkan bahwa data mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

1. **Penutup**

**3.1. Kesimpulan**

Hasil uji t (Tabel Coefficients) diperoleh nilai thitung sebesar 8.191 sedangkan statistik tabel (t tabel) diperoleh dari Tabel t (terlampir) sebesar 5.541 artinya t hitung > t tabel (5.541 > 3.094) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel motivasi (X) secara parsial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas mkerja (Y).

**3.2. Saran-saran**

* 1. Para pegawai Instansi yang menjadi obyek didalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih memacu Motivasi agar produktivitas kerjanya selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
  2. Serta dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerjanya serta lebih meningkatkan motivasi diri didalam bekerja agar produktivitas kerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi.
  3. Peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini didasarkan agar memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh didalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara, (2003 : 61). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2003 : 63). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Abraham Maslow dalam Anwar Prabu. (2010 : 331), Teori Kepribadian : Theories of Personality. Salemba Humanika.

Azwar, (2003 : 7). Metode Penelitian, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Arikunto Suharsimi. (2002 : 108). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto Suharsimi. (2002 : 109). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto Suharsimi. (2002 : 112). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto Suharsimi. (2006 :2), Metode Penelitian. Yogyakarta.

Bungin, Burhan. (2004 :57-58). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Jakarta: Alfabeta.

David McClelland dalam Anwar Prabu. (2009 : 68), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT. Refika Aditama, Bandung.

Edy Sutrisno. (2011 : 129-130), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.

Herzberg, Frederick. Dalam Anwar Prabu. (2009 : 67). One More Time: How Do You MotivateEmployees?. Boston: Harvad Business Review.

Herzberg, Frederick. Dalam Malayu Hasibuan (2006 : 108). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi), Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2005 : 102). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi), Jakarta: Bumi Aksara.

Husein Umar. (2003 : 95), Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Hadi, Sutrisno. (2000 : 119), Metodologi Research, Jakarta: Erlangga.

Malayu S.P Hasibuan. (2006 : 143), Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. (2005 : 126). Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Muchdarsyah Sinungan. (2005). Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sarwoto. (1995 : 135), Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesi.

Siagian, Siagian P.(2011 : 290), Teori Pengembangan Organisasi, Bumi Aksara Jakarta. Singarimbun (1995 : 33), Metode Penelitian Survei. Jakarta:

Nanawi, Hadari. Singarimbun, dan Effendi, (1995 : 4), Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi, PT. Pustaka, Jakarta.

Subana, M dan Sudrajat, (2001 : 7), Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Bandung: Pustaka. Setia.

Sugiyono. (2006 : 55), Motode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfa Beta, Bandung.

Sugiyono, (2006 : 2), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND, Alfa Beta, Bandung.

Sugiyono. (2013 : 93), Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV Alfa Beta.

Veithzal, Rivai. (2011 : 837), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Rajara Findo Persada.

Winardi, Organisasi Perkantoran dan Motivasi, 2002 Penerbit