

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PAMAPERSADA NUSANTARA DISTRIK KPC SANGATTA

Oleh :

Reni Puji Lestari, H. Eddy Soegiarto K., Adi Suroso

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,
E-mail: renipujilestari86@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta bagian operator HD785_OB berjumlah 885 orang dengan jumlah sampel sebanyak 89 responden. Nilai R korelasi sebesar 0,710 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi (variabel bebas) dengan produktivitas kerja karyawan (variabel terikat). Dengan demikian variabel motivasi dapat digunakan sebagai prediktor terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta.

F hitung sebesar 88,671 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$) maka F hitung $>$ F tabel 3,95. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta, diterima.

Variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan, hal ini dibuktikan nilai t hitung variabel motivasi sebesar 9,41. Ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan tidak ada pengaruh antara motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta, ditolak.

Kata Kunci : Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam sebuah perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Perusahaan akan berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya jika sumber daya manusia memfungsikan sumber daya yang lainnya.

Manajemen SDM diperlukan dalam pengelolaan suatu perusahaan baik itu perusahaan pertambangan ataupun perusahaan lainnya, dan diperlukan terutama di dalam mengatur, mengelola, dan mengurus sumber daya manusia yang ada untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Perusahaan akan dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien apabila terdapat manajemen sumber daya manusia yang

baik pula. Manajemen SDM yang baik adalah yang menekankan pada kemampuan untuk memacu sumber daya sebagai anggota organisasi untuk dapat memberikan hasil dan pelayanan yang terbaik. Bila manajemen SDM tidak dilaksanakan dengan baik maka pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber daya yang lainnya menjadi tidak berdaya guna atau tidak berfungsi dengan baik.

Suatu perusahaan terutama perusahaan pertambangan merupakan suatu lahan perputaran uang dengan cara memanfaatkan sumber daya alam yang terkandung di dalam bumi tanah air kita ini. Dalam suatu aktifitas penambangan yang notabennya membutuhkan alat-alat berat untuk

secara operasionalnya serta sumber daya manusia yang menggerakkan alat-alat berat tersebut. Dengan tidak sedikitnya penggunaan sumber daya manusia maka suatu manajemen SDM yang baik diperlukan untuk menunjang segala alur proses kegiatan pertambangan.

PT. Pamapersada Nusantara (PAMA) adalah anak perusahaan milik PT. United Tractors Tbk, distributor kendaraan konstruksi berat Komatsu di Indonesia. PT ASTRA Internasional Tbk, pemilik saham utama PT. United Tractors Tbk, merupakan salah satu perusahaan terbesar dan terkemuka di Indonesia. Kini PAMA secara aktif mengelola sejumlah besar pertambangan batu bara, emas, quarry dan sebagainya, mengerjakan konstruksi bendungan dan pengerjaan jalan serta berbagai proyek penggalian bumi dan transportasi yang beroperasi di seluruh Indonesia. Salah satunya berperan dalam aktifitas pertambangan batu bara di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta sebagai kontraktor dari PT.KPC Sangatta.

Proses pemindahan komoditi batu bara dilakukan dengan menggunakan alat-alat berat seperti Dump Truck, Excavator, Shovel, Articulated, dan alat support lainnya seperti Bulldozer, Grader, Compactor dan lain -lain. Dengan adanya Unit yang akan digunakan untuk kegiatan operasional maka suatu perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusia, tidak akan berhasil mengelola sumber daya yang lain yang ada pada perusahaan.

Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan ini yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi yang ada dalam perusahaan (*"The right man on the right place"*).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam

organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh - sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental. Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang - orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkatan top, middle, maupun lower. Apabila orang - orang tersebut diperhatikan secara cermat dan tepat dengan sendirinya organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Hal ini yang membuat munculnya keingintahuan penulis untuk melakukan penelitian mengenai : *"Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta"*.

II. DASAR TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Motivasi dan kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk

pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Sedangkan arti Manajemen dari buku manajemen *management*, Richard L. Daft (2003 : 6) “(*management*) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi”.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi – tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupanduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisien dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan melalui pengertian Manajemen Personalia adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat (Edwin B. Flippo, 2002: 11).

B. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2002: 143) motivasi adalah “suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan organisasi sekaligus tercapai.”

C. Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik - karakteristik kepribadian individu

yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (2005:75) bahwa produktivitas adalah “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.”

D. Definisi Konseptual

Motivasi adalah “daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”. (Sondang P. Siagian 2002: 102).

Produktivitas kerja adalah “sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).” (Soeprihanto yang dikutip oleh Triton 2007:80).

III. METODE PENELITIAN

A. Alat Analisis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun penelitian ini dilakukan di PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta tepatnya di Bintang Area – KPC Mine Project Sangatta 75387 Kabupaten Kutai Timur Kalimantan Timur.

Model Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), atau dalam artian ada variabel yang mempengaruhi dan ada variabel yang

dipengaruhi. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier ini banyak digunakan untuk uji pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

(Menurut : Sugiyono, 2009 : 237)

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (produktivitas kerja karyawan). Rumus koefisien korelasi atau r adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum Y)(\sum X)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \cdot \sqrt{\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Menurut : Sugiyono, 2009 : 238)

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan), digunakan koefisien determinasi yaitu suatu bilangan yang merupakan bentuk kuadrat dari koefisien korelasi (r²) yang besarnya dinyatakan dalam bentuk persentase. Rumus koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut :

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

(Menurut Sugiyono, 2012: 257)

B. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Awal

Hipotesis diterima apabila motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta adapun sebaliknya jika hipotesis tertolak apabila motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta

2. Rumus Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Untuk menghitung nilai t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

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

Hasil perhitungan uji t kemudian dibandingkan dengan distribusi t-student (t_{tabel}) yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) = 0.05 (5%) dan derajat bebas db = (n-2).

3. Membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung}

Jika t_{hitung} < t_{tabel} maka Ho diterima dan Ha (H1) ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X (motivasi) dan variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha (H1) diterima, artinya ada pengaruh antara variabel X (motivasi) dan variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan perhitungan statistik maka digunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package Social Software*) versi 16.0. untuk menganalisis dan menguji hipotesis tersebut.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Data – data yang dikumpulkan berupa jawaban responden tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta dianalisis menggunakan regresi linier sederhana.

Pembuatan persamaan regresi linier sederhana dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada di dalam *unstandardized coefficient beta*. Uji tersebut dilakukan pada penelitian yang nilai masing-masing variabelnya merupakan penjumlahan dari item – item pertanyaan per variabel yang diajukan (model skor). Berikut hasil table uji SPSS versi 16.0. dengan variabel independen motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5.1 yang diperoleh dari hasil dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 16.0. maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,890 + 0,434X$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 9,890 angka tersebut menunjukkan bahwa jika motivasi konstan atau $X=0$, maka Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 9,890.
2. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,434 menunjukkan bahwa setiap motivasi akan mendorong produktivitas kerja karyawan sebesar 0,434.

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) untuk mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

Hasil perhitungan Koefisien Korelasi (R) penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2 : MODEL SUMMARY

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.505	.499	1.77556
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS versi 16.0.

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada tabel tersebut di atas didapatkan nilai R atau korelasi sebesar 0,710. Karena nilai korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 maka terjadi hubungan yang kuat antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta.

3. Analisis Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui seberapa erat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta. Berdasarkan tabel 5.2 hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0. diperoleh nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,505. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,5% produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya (100% - 50,5% = 49,5%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji F

Uji F untuk mengetahui apakah variabel bebas (motivasi) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta).

Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3 : ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.544	1	279.544	88.671	.000 ^a
	Residual	274.276	87	3.153		
	Total	553.820	88			
a. Predictors: (Constant), Motivasi						
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS versi 16.0.

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 88,671 dengan taraf signifikansi 0.000 (sig $\alpha < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel independen (motivasi) dengan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Awal

Untuk menguji apakah variabel X dan Y memiliki hubungan signifikan atau tidak, maka berdasarkan tabel 5.3 hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0. diperoleh taraf signifikansi 0.000 (sig $\alpha < 0,05$), maka H_a : b₁ ≠ 0. Artinya ada pengaruh antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (produktivitas kerja karyawan) pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta.

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Berdasarkan tabel 5.1 hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0. diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 9,41 lebih besar dari t_{tabel} 1,66 nilai *standardized coefficient*

betanya sebesar 0,710 dan signifikansinya 0,000 < α 0,05 hal ini berarti bahwa variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta.

c. Membandingkan t_{table} dengan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 5.1 hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0. diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 9,41 lebih besar dari t_{tabel} 1,66 nilai *standardized coefficient* betanya sebesar 0,710 dan signifikansinya 0,000 < α 0,05. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a (H_1) diterima, artinya ada pengaruh antara variabel X (motivasi) dan variabel Y (produktivitas kerja karyawan) PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta, diperoleh persamaan :

$$Y = 9,890 + 0,434X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif artinya jika motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan terjadi perbaikan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta.

Nilai R atau korelasi sebesar 0,710 menunjukkan bahwa hubungan antara produktivitas kerja karyawan (variabel terikat) dengan motivasi (variabel bebas) tinggi. Karena nilai korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 maka terjadi hubungan yang kuat antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,505. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 50,5% produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya (100% - 50,5% = 49,5%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

F_{hitung} sebesar 88,671 dengan taraf signifikansi 0.000 (sig $\alpha < 0,05$), jika nilai ini kita bandingkan dengan F_{tabel} dengan derajat kebebasan $n-k-1$ ($89-1-1= 87$) pada F_{tabel} kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan

($\alpha=0,05$) di dapat nilai 3,95. Ini berarti F_{hitung} sebesar 88,671 > F_{tabel} 3,95. Hasil ini menunjukkan variabel independen (motivasi) ada pengaruh secara simultan dan signifikan dengan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta, diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta.
- Berdasarkan hasil analisis motivasi mempunyai hubungan kuat dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik KPC Sangatta. Berdasarkan persepsi karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan agar memaksimalkan motivasi karena ketika motivasi diberikan dengan seimbang maka produktivitas kerja karyawan sudah pasti meningkat.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi pada pelatihan dan pengembangan, apabila karyawan merasa sudah mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang diterima sesuai dengan pekerjaannya otomatis produktivitas kerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____, 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta ,Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- _____, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.