

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. INDONESIA FIBREBOARD INDUSTRY**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH :

**Nama : Muhamad Erfan Arnoldi
Nim : 1600861201027
Konsentrasi : Manajemen SDM**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI
TAHUN 2020**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan Ini Komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan Bahwa Skripsi Sebagai Berikut :

Nama : Muhamad Erfan Arnoldi
Nim : 1600861201027
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
INDONESIA FIBREBOARD INDUSTRY.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Januari 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. M. Zahari MS. SE, M.Si

Sakinah AS, SE, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Anisah, SE, M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Erfan Arnoldi
Nim : 1600861201027
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. M. Zahari MS. SE, M.Si / Sakinah AS, SE, MM
Judul : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
INDONESIA FIBREBOARD INDUSTRY.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, Saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Januari 2020

Yang membuat pernyataan

Muhamad Erfan Arnoldi

ABSTRAK

Muhamad Erfan Arnoldi / 1600861201027 / Manajemen / 2020 / Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indonesia Fibreboard Industry / Dr. M. Zahari MS. SE, M.Si / Sakinah AS, SE, MM.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan pada PT Indonesia Fibreboard Industry Yang bergerak di bidang Industry Kayu. Dengan memandang pentingnya Karyawan sebagai pelaksana tugas dan fungsinya di PT. Indonesia Fibreboard Industry dalam mencapai tujuan maka produktivitas karyawan menjadi harapan besar untuk bisa tercapai. tentunya dengan pihak perusahaan harus terus meningkatkan motivasi karyawan agar menghasilkan produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui motivasi dan produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang telah diperoleh, di analisis menggunakan regresi linear sederhana dan diolah menggunakan program SPSS *for windows* versi 20.

PT. Indonesia Fibreboard Industry merupakan salah satu perusahaan yang berada di Desa Mendis Jaya, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Yang bergerak di bidang Industry Kayu.

Berdasarkan hasil uji t terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas, berdasarkan hasil uji secara keseluruhan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Motivasi dan produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fiberboard Industry dikategori tinggi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT. Indonesia Fiberboard Industry.

Kata kunci : Motivasi dan Produktivitas

ABSTRACT

MuhamadErfanArnoldi / 1600861201027 / Management / 2020 / Effect of Motivation on Employee Productivity at PT. Indonesia Fibreboard Industry / Dr. M. Zahari MS. SE, M.Si / Sakinah AS, SE, MM.

A company in carrying out its activities, both companies engaged in industry, trade and services will try to achieve the goals set previously. This research was conducted at PT Indonesia Fibreboard Industry which is engaged in the Wood Industry. By looking at the importance of employees as executors of their duties and functions at PT. Indonesia Fibreboard Industry in achieving its goals, employee productivity is a great hope to be achieved. Of course, the company must continue to increase employee motivation in order to produce the productivity expected by the company.

The purpose of this study was to determine the motivation and productivity of employees at PT. Indonesia Fibreboard Industry. To analyze the effect of motivation on employee productivity at PT. Indonesia Fibreboard Industry. The data used in this study are primary data. The data obtained were analyzed using simple linear regression and processed using the SPSS for Windows version 20 program.

PT. Indonesia Fibreboard Industry is a company located in Mendis Jaya Village, BayungLencir District, MusiBanyuasin Regency, South Sumatra Province. Which is engaged in the Timber Industry.

Based on the results of the t test there is the influence of motivation on productivity, based on the overall test results motivation variables have a significant effect on productivity. Employee motivation and productivity at PT. Indonesia Fiberbroad Industry in the high category. Motivation has a positive and significant effect on productivity at PT. Indonesia Fiberbroad Industry.

Keywords: Motivation and Productivity

KATA PENGANTAR

Dengan penuh kerendahan hati, saya mengucapkan Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indonesia Fibreboard Industry”**.

Penyusunan skripsi ini tentunya terdapat berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, dan tentunya saran kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada skripsi ini. Karena itu, dari hati yang paling dalam, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan penulis kepada orang tua dan keluarga tercinta yang selalu mendo'akan penulis dan memberi dukungan, motivasi serta selalu menjadi sumber kekuatan penulis dalam menjalani semua ini. Dan tidak pula kepada pihak-pihak antara lain:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH. MH selaku Rektor Universitas Batanghari.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE. MAk. Ak. CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari.
4. Bapak Dr. M. Zahari MS. SE, M.Si dan Ibu Sakinah AS, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Nuraini, S.E, M.M dan Bapak Ubaidillah, S.E, M.M selaku penguji yang telah meluangkan waktu untuk menghadiri ujian skripsi saya dan telah memberikan kritikan serta saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktifitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

7. Kepada Perusahaan PT. Indonesia Fibreboard Industry yang telah banyak membantu dan memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Teman-teman yang selalu membantu angkatan 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kelanjutan pembuatan penelitian ini. Semoga Skripsi ini dengan segala kekurangannya akan mampu memberikan manfaat sekecil apapun untuk diterapkan baik dalam praktek maupun untuk penelitian selanjutnya.

Jambi, Januari 2020
Penulis

M. Erfan Arnoldi
NIM. 1600861201027

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Rumusan Masalah	11
1.4. Tujuan Penelitian	11
1.5. Manfaat Penelitian	12
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN	
2. Tinjauan Pustaka	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Konsep MSDM	13
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2. Konsep Motivasi.....	18
A. Pengertian Motivasi	18
B. Tujuan Motivasi	19
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	20

D. Indikator-indikator Motivasi	21
2.1.3. Konsep Produktivitas.....	22
A. Pengertian Produktivitas.....	22
B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas.....	23
C. Pengukuran Produktivitas.....	25
D. Indikator-indikator Produktivitas	26
2.1.4. Penelitian Terdahulu.....	28
2.1.5. Kerangka Pemikiran	29
2.1.6. Hipotesis	30
2.2. Metodologi Penelitian	31
2.2.1. Jenis dan Sumber Data	31
A. Data Primer.....	31
B. Data Sekunder.....	32
2.2.2. Metodologi Pengumpulan Data	32
2.2.3. Populasi	32
2.2.4. Metode Analisis Data	32
2.2.4.1. Analisis Deskriptif.....	32
2.2.5. Analisis Verifikatif	35
2.2.5.1. Regresi Linear Sederhana	35
2.2.5.2. korelasi	36
2.2.5.3. Koefisien Determinasi.....	36
2.2.5.4. Uji Hipotesis (Uji t).....	37
2.2.6. Operasional Variabel	38
BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
3.1.1. Sejarah Singkat PT. IFI	43
3.1.2. Visi dan Misi	43
3.1.3. Jenis Usaha PT. IFI.....	44
3.1.4. Struktur Organisasi	44
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	55

4.1.1. Karakteristik Responden.....	55
4.1.1.1. karakteristik responden menurut jenis kelamin.....	55
4.1.1.2. karakteristik responden menurut umur.....	56
4.1.1.3. karakteristik responden menurut tingkat pendidikan	56
4.1.1.4. karakteristik responden menurut masa kerja.....	57
4.1.2. Analisis Deskriptif	58
4.1.2.1. Analisis Motivasi Karyawan PT. IFI	58
4.1.2.2. Analisis Produktivitas Karyawan PT. IFI	64
4.1.3. Analisis Verifikatif	71
4.1.3.1. Persamaan linear sederhana	71
4.1.3.2. Korelasi	73
4.1.3.3. Koefisien Determinasi.....	73
4.1.4. Pengujian Hipotesis	74
4.2. Pembahasan.....	75
4.2.1. Ananlisa pembahasan motivasi dan produktivitas pada PT. IFI	75
4.2.2. Ananlisa pembahasan pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada PT. IFI.....	76
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN1 DAFTAR KARYAWAN PT. IFI.....	83
LAMPIRAN2 HASIL SPSS	88
LAMPIRAN3 KUISONER PENELITIAN	91
LAMPIRAN 4 TABEL t.....	97
LAMPIRAN5 HASIL OUPUT MSI.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Laporan Produktivitas PT. IFI	3
Tabel 1.2. Daftar Jumlah Karyawan PT. IFI.....	5
Tabel 1.3. Kasus kecelakaan kerja pada PT. IFI.....	6
Tabel 1.4. Daftar Gaji karyawan PT. IFI	9
Tabel 1.5. Daftar Insentif Karyawan PT. IFI	10
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2. Skala Pengukuran Instrumen	33
Tabel 2.3. Rentang Skala	35
Tabel 2.4. Pedoman Korelasi	37
Tabel 2.5. Operasional Variabel	41
Tabel 4.1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin	55
Tabel 4.2. Karakteristik Responden menurut umur	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden menurut tingkat pendidikan	57
Tabel 4.4. Karakteristik Responden menurut masa kerja	57
Tabel 4.5. Deskriptif indikator kebutuhan fisiologis	58
Tabel 4.6. Deskriptif indikator keselamatan dan keamanan	59
Tabel 4.7. Deskriptif indikator kebutuhan khusus	60
Tabel 4.8. Deskriptif indikator aktualisasi diri	61
Tabel 4.9. Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Motivasi	62
Tabel 4.10. Deskriptif indikator Kemampuan Meningkatkan	64
Tabel 4.11. Deskriptif indikator Meningkatkan hasil yang dicapai	65
Tabel 4.12. Deskriptif indikator Semangat	66
Tabel 4.13. Deskriptif indikator Pengembangan Diri	67

Tabel 4.14. Deskriptif indikator Mutu	68
Tabel 4.15. Deskriptif indikator Efisiensi	69
Tabel 4.16. Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Produktivitas.....	72
Tabel 4.17. Analisis Regresi Linear Sederhana	73
Tabel 4.18. Hasil Uji korelasi	73
Tabel 4.19. Hasil Uji koefisien determinasi.....	73
Tabel 4.20. Hasil Uji t.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 3.1. Struktur Organisasi PT. IFI.....	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry Yang bergerak di bidang Industry Kayu. Akta Pendirian Perusahaan PT Indonesia Fibreboard Industry mengacu pada Akta No. 94 tanggal 24 September 2007 yang dibuat oleh Notaris Johny Dwikora Aron, SH di Jakarta Utara. Penetapan Notaris telah tertuang dalam Surat Keputusan Menkum HAM RI No. C-727.HT.03.02-

Th.2002 tanggal 27 Maret 2002. Akta Pendirian Perusahaan tersebut telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : C-05183.HT.01.01-Th.2007 tertanggal 03 Desember 2007.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Karyawan pada bagian industri yang ada dalam PT Indonesia Fibreboard Industry ini sebanyak 100 orang. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan dan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama serta sanggup menaati peraturan berorganisasi.

Dengan memandang pentingnya karyawan sebagai pelaksana tugas dan fungsinya di PT. Indonesia Fibreboard Industry dalam mencapai tujuan maka produktivitas karyawan menjadi harapan besar untuk bisa tercapai. Berdasarkan hasil produktivitas terlihat bahwa karyawan belum menaati peraturan yang mengindikasikan bahwa motivasi karyawan belum optimal, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta masih terdapatnya karyawan yang

masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang telah ditetapkan. Untuk hasil produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry dalam 5 (lima) tahun terakhir yaitu periode tahun 2014-2018 dapat dijelaskan dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.1.
Laporan Produktivitas Tahun 2014-2018

Tahun	Volume Output		
	Jumlah Karyawan (Orang)	Prodduksi (m ³)	Produktivitas (%)
2014	70	164,280	2,34
2015	75	170,716	2,27
2016	81	167,426	2,06
2017	96	115,072	1,19
2018	100	170,831	1,70

Sumber : Produksi Dept (PT. Indonesia Fibreboard Industry)

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa produktivitas karyawan dari tahun ke tahun terjadi penurunan, dan hanya mengalami peningkatan pada tahun 2014, padahal produktivitas ini sangat diperlukan bagi PT. Indonesia Fibreboard Industry sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah motivasi karyawan yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas tersebut.

Motivasi dalam PT. Indonesia Fibreboard Industry dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi lagi menuju

tercapainya tujuan dari PT. Indonesia Fibreboard Industry dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi PT. Indonesia Fibreboard Industry dapat memperbesar motivasi dari karyawan dengan cara memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap produktivitas yang telah diberikan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Demi tercapainya tujuan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya.

Dalam hal ini PT. Indonesia Fibreboard Industry juga mendapatkan fasilitas mess untuk karyawan, yang membedakan mess karyawan adalah jabatannya. Staff dapat mess dengan kipas angin dan kamar mandi diluar sedangkan Foreman dapat fasilitas Ac dan kamar mandi diluar dan supervisor mendapatkan Fasilitas Ac dan kamar mandi didalam sedangkan untuk Superitendet mendapatkan mess yang berbeda medapatkan mess layaknya seperti hotel , ini yang membuat karyawan yang lain termotivasi untuk giat bekerja dan mencapai target produksi.

Berikut data jumlah karyawan PT. Indonesia Fibreboard Industry dari tahun 2014-2018 :

Tabel 1.2
Daftar jumlah karyawan pada PT.Indonesia Fibreboard Industry dari tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
1	2014	70
2	2015	75
3	2016	81
4	2017	96
5	2018	100

Sumber : Sumber layanan dan administrasi PT. Indonesia Fibreboard Industry

Pemberian motivasi diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan yang dilihat dari aspek-aspek yang diperoleh. Hal ini juga diharapkan dapat menciptakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang nantinya mempengaruhi produktivitas. Sebaliknya, dengan motivasi yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu indikator pada motivasi yaitu keamanan. Berikut daftar kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Indonesia Fibreboard Industry dari tahun 2014-2018 :

Tabel 1.3.
Kasus Kecelakaan Kerja PT. Indonesia Fibreboard Industry
Tahun 2014-2018

No.	Tahun	Jumlah (Orang)
1	2014	4
2	2015	1
3	2016	1
4	2017	2
5	2018	0
TOTAL		8

Sumber : She Dept, PT. Indonesia Fibreboard Industry

Dari tabel di tersebut dapat dilihat daftar kasus kecelakaan dalam PT, Indonesia Fibreboard Industry dari tahun ke tahun 2014 sampai 2016 menurun bahkan di tahun 2018 sama sekali tidak terjadi kecelakaan. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa defenisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi Reskar R(2001:7) :

- a. Motivasi adalah keinginan (desires, wants), tujuan (aims, goals), kebutuhan (needs), dorongan (drives), motif, sikap, insentif.
- b. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi –konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.
- c. Motivasi internal adalah dorongan (drives) dan perilaku (attitude). Kita semua termotivasi, baik positif maupun negatif.

Terkait mengenai motivasi Reskar R (2001:8) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas karyawan rendah.

Kesimpulan yang dapat dikutip dari teori Herzberg adalah motivasi karyawan terbagi atas dua jenis yakni *Hygiene Factors* (Motivasi Eksternal) dan *Motivation Factors* (Motivasi Internal). Sedangkan Fredrick Taylor mengemukakan motivasi eksternal lebih berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dibandingkan motivasi internal. Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi

bawahannya adalah dengan memberikan reward. Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan Mengalokasikan rewards untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. Dalam hal ini PT. Indonesia Fibreboard Industry merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Kayu olahan. Pemberian gaji merupakan hal yang sangat berperan dalam upaya meningkatkan motivasi dari karyawan PT.Indonesia Fibreboard Industry, sehingga para karyawan berlomba-lomba untuk dapat menjadi lebih baik dalam bekerja. Berikut daftar gaji karyawan menurut survey dari beberapa karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.4.
Daftar Gaji Karyawan pada PT.Indonesia Fibreboard Industry

No	Jabatan	Jumlah Gaji (Rp)	Keterangan
1	Superintendent	15.000.000	Gaji pokok
2	Supervisor	8.000.000	Gaji pokok
3	Foreman	6.000.000	Gaji pokok
4	Staf	3.200.000	Gaji pokok
5	Crew	2.840.000	UMP

Sumber : KaryawanPT.Indonesia Fibreboard Industry

PT. Indonesia Fibreboard Industry juga memiliki uang insentif yang diberikan kepada seluruh karyawan sebesar 15.000/hari berupa uang makan yang hanya dapat digunakan di kantin perusahaan. Berikut totalinsentif karyawan pertahunnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.5.

Daftar Insentif Karyawan Pada PT.Indonesia Fibreboard Industry

No	Tahun	Jumlah karyawan (Orang)	Insentif (Perhari)	Total (Rp)
1	2014	70	15.000	383.250.000
2	2015	75	15.000	410.625.000
3	2016	81	15.000	443.475.000
4	2017	96	15.000	525.600.000
5	2018	100	15.000	547.500.000

Sumber : KaryawanPT.Indonesia Fibreboard Industry

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dimana pemberian motivasi berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi karyawan PT. Indonesia Fibreboard Industry itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari pemberian gaji kepada karyawan yang belum sesuai, keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya dari sistem yang berjalan. Selain itu adanya karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin serta tanggung jawab yang belum dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan sehingga kurang menaati peraturan, hal ini berdampak pada produktivitas yang tidak mencapai harapan.

Berdasarkan penjelasan dan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisa lebih lanjut tentang **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indonesia Fibreboard Industry”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah Karyawan Semakin bertambah namun produktivitas karyawan semakin menurun dibagian produksi pada PT. Indonesia Fibreboard Industry.
2. Insentif karyawan yang berupa uang makan harus di pergunakan di kantin perusahaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry?

1.4. Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan permasalahan yang telah di identifikasikan, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi dan produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan juga wawasan khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry.
2. Bagi PT. Indonesia Fibreboard Industry diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Landasan teori

2.1.1. Konsep MSDM

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Motivasi dan Produktivitas karyawan 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.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet (2005:6) mendefinisikan “manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang”. Baru baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6), menyatakan bahwa “pekerjaan manajer adalah untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu,

Menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer”.

Sedangkan arti Manajemen dari buku manajemen management, Richard L. Daft “(management) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi” (management manajemen, Richard L. Daft (2010:6) Terdapat 2 definisi penting di atas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konsep manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan

dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian produktivitas, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”, Gary Dessler (2003:5).

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010:179) bahwa semua “manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian”. Inilah tujuan fungsi manajemen menurut Henry Fayol (2010:180) :

1. Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.

2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dimotivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau produktivitas organisasi”.

C. Tujuan Manajemen SDM

Tujuan Manajemen Sumber Daya Menurut Cushway (2002), ada lima tujuan manajemen SDM, yaitu:

1. Membuat Kebijakan dan Pertimbangan

MSDM memiliki tugas untuk memotivasi para karyawan. Dengan begitu, divisi yang mengurus masalah tersebut harus ikut membantu membuat kebijakan untuk SDM.

2. Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan

Divisi manajemen sumber daya manusia juga bertanggungjawab dalam hal penerapan kebijakan yang dibuat serta memperhatikan dampak kebijakan dan prosedur terhadap para karyawan.

3. Memberi Dukungan

Salah satu tujuan MSDM yang paling penting adalah memberikan dukungan terhadap perusahaan. Dengan begitu, bentuk nyata dari dukungan tersebut adalah berupa perekrutan SDM berkualitas dan menciptakan kondisi yang kondusif di perusahaan.

4. Menyelesaikan Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan pasti akan menghadapi masalah. Seringkali masalah tersebut membawa perusahaan pada situasi krisis dan resiko negatif bagi banyak pihak. Peran MSDM sangat penting dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.

5. Media Komunikasi Terbaik

MSDM dapat berperan sebagai media komunikasi yang menjembatani hubungan antara pekerja, manajer, dan perusahaan. Seringkali karyawan menghindari untuk berkomunikasi langsung dengan manajer atau staff lain. Di sinilah peran divisi MSDM sangat diperlukan untuk membantu komunikasi tersebut.

2.1.2. Konsep Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok karyawan agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupanMangkunegara (2005:561). menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi untuk mencapai produktivitas maksimal”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

B. Tujuan Motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif

dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam perusahaannya.

Menurut Hasibuan (2003) yang dikutip Soekidjo (2005:125) mengemukakan bahwa: motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi:

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran
- b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- c. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri
- d. Adanya peningkatan
- e. Adanya tanggung jawab
- f. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
- g. Supervisi
- h. Hubungan antar perseorangan
- i. Kondisi kerja
- j. Gaji
- k. Status
- l. Keamanan kerja, Muchdarsyah Sinungan(2003:140).

Faktor diatas akan menentukan tinggi rendahnya motivasi. Apabila kondisi dan syarat kerja seperti upah, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan hari tua yang diperlukan oleh karyawan dapat disediakan oleh perusahaan, maka motivasi para karyawan akan meningkat. Untuk mendapatkan motivasi dibutuhkan suatu motivator. Hal ini merupakan hasil pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program terpadu yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan di atas, maka seluruh pelaku produksi, seperti pemerintah, pimpinan perusahaan dan karyawan harus saling bekerjasama.

D. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan(2003), menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi karyawan yaitu:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3. Konsep Produktivitas

A. Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas yang maksimal. Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini Kusnendi (2003:84).

Menurut Muchardarsyah Sinungan (2009:17) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif dengan menggunakan sumber-sumber yang efisien dan tetap menjaga adanya kualitas, sedangkan menurut Paul Mali yang di kutip oleh Sedarmayanti (2009:57) dalam bukunya yang berjudul “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas” Mendefinisikan “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien”,

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan 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.

B. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tingkat produktivitas yang tinggi dihasilkan karena adanya faktor-faktor yang saling terkait. Bila tingkat kerja yang tinggi sudah tercapai, maka hasil kerjasama yang baik antara pihak-pihak yang terikat akan menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan (2009:56) yaitu :

a. Manusia

Meliputi Kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan bersikap, struktur pekerjaan dan unsur (terkadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.

b. Modal

Meliputi modal tetap (mesin, gedung, alat-alat), teknologi, dan bahan baku (volume dan standar)

c. Metode Atau Proses

Meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku, bahan penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai alternatif.

d. Produksi

Meliputi Kuantitas, kualitas, struktur campuran, dan spesialisasi produksi.

e. Lingkungan Organisasi (Internal)

Meliputi organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja, iklim sosial, tujuan perusahaan, sistem inventif, kebijakan personalia dan ukuran perusahaan.

f. Lingkungan Negara (Eksternal)

Meliputi kondisi ekonomi, struktur sosial, politik, struktur industri, kebijaksanaan tenaga kerja, kondisi iklim, dan geografis.

g. Lingkungan Internasional (Regional)

Meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan dunia, spesialisasi internasional, bantuan-bantuan internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja.

h. Umpan balik

Umpan balik adalah informasi yang ada hubungan timbal balik antara masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan.

C. Pengukuran Produktivitas

Untuk mengetahui produktivitas dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas. Pengukuran produktivitas karyawan menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh karyawan yang bekerja menurut pelaksanaan standar Muchdarsyah Sinungan(2005:262).

Menurut Henry Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini

merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

D. Indikator-indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2011:104) indikator untuk mengukur produktivitas karyawan, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang peneliti mencari beberapa referensi jurnal penelitian terdahulu yang hampir mendekati dengan penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian terdahulu

No.	Nama dan tahun Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1.	M.trihudiyatmanto, SE,MM (Universitas Sains Al-Qur'an, 2012)	Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Korerasi “Sakera Magelang”	Motivasi, Kedisiplinan kerja dan Produktivitas Kerja	Secara Simultan pengaruh yang diberikan variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 63,25%, dimana secara umum dapat diartikan bahwa produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat secara positif dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang baik dan kedisiplinan kerja seta tanggung jawab yang mempuni dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang tinggi.
2.	Roni Faslah Meghar Tremtari Savitri (Jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo	Motivasi, disiplin dan Produktivitas	Terdapat pengaruh yang signifikan antara mpotivasi kerja

	Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.1No. 2 Oktober 2013) Universitas Negeri Jakarta	Murni, Tbk		dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.
3.	Ni Putu Pradita Laksmiari (Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 11 No. 1 tahun 2019) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja pada karyawan pada perusahaan teh Bunga teratai di desa patemon kecamatan serrit	Motivasi Kerja dan produktivitas kerja	Motivasui kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber: Berbagai penelitian terdahulu

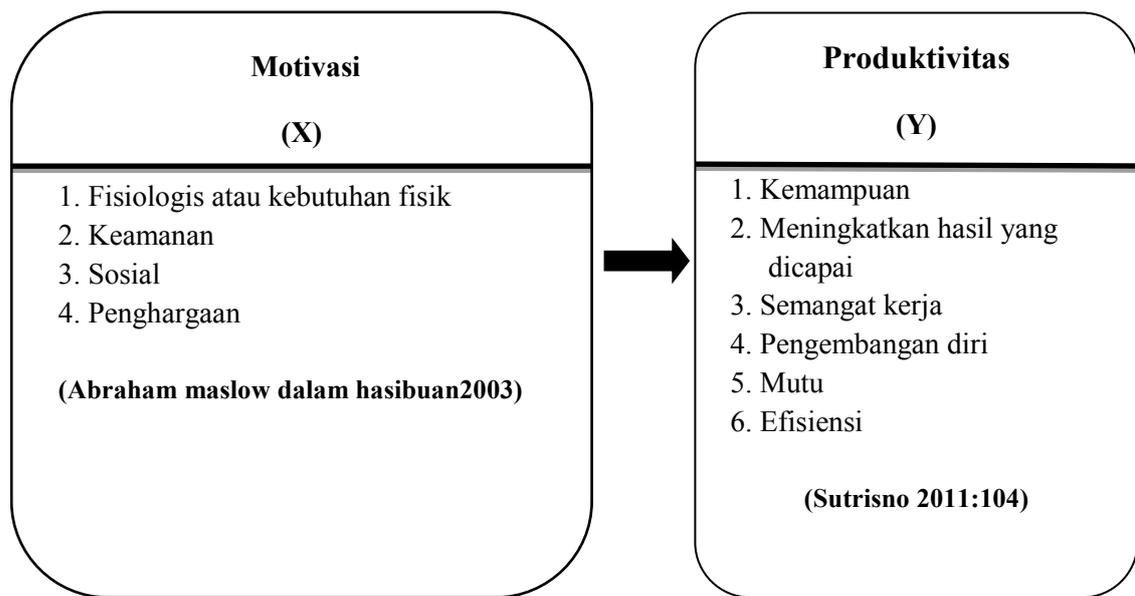
2.1.5. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mengungkap pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Indonesia Fibreboard Industry. Responden yang diteliti sebanyak 100 orang karyawan dibagian produksi, sedangkan variabelnya yaitu motivasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat.

Indikator dari Motivasi antara lain : fisiologis atau kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan. Abraham Maslow dalam Hasibuan (2003)

Indikator Produktivitas antara lain : kemampuan meningkatkan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. Sutrisno (2011:104)

Untuk memudahkan dalam memahami keterangan diatas maka dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 2.1.
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:132) Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 : Motivasi dan Produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry dikategori tinggi.
- 2 : Motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry.

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Jenis dan Sumber data

Menurut Sugiyono (2017:137), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Berikut Penjelasan data berdasarkan sumbernya :

A. Data Primer

merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dan kuesioner yang disebar kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Indonesia Fibreboard Industry.

Berikut penjelasan wawancara dan kuesiner sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondennya sedikit dengan melakukan wawancara langsung.

2. Kuesioner

Yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

B. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

2.2.2. Metode Pengumpulan data

Pada penelitian ini digunakan metode survey, yaitu penyelidikan yang dilakukan untuk dapat memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada serta mencari keterangan-keterangan secara lebih faktual. Hal ini dilakukan melalui kuesioner, buku-buku atau literature, laporan-laporan, jurnal penelitian, artikel-artikel yang dipublikasikan yang berkaitan dengan objek penelitian. Dengan memperoleh dari literatur-literatur yang digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori penelitian ke Studi pustakaan.

2.2.3. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi pada penelitian ini adalah sebagian karyawan di bagian produksi yang berjumlah 100 orang menjadi sampel pada PT. Indonesia Fibreboard Industry.

2.2.4. Metode Analisis Data

2.2.4.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai

kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013:23) Analisis deskriptif kuantitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dengan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dan menganalisis.

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap motivasi serta produktivitas dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden.

Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan teknik skala berdasarkan skala likert merupakan pengukuran kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran yang akan menghasilkan data kuantitatif Sugiyono(2009:92).

Menurut Sugiyono (2009:135) Skala *Likert* adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Jawaban setiap item instrument yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata.

Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban yaitu 1-5.

Tabel2.2.
Skala Pengukuran Instrumen

Skala Pengukuran Instrumen Motivasi / Produktivitas	Skor
Sangat Tinggi(ST)	5
Tinggi (T)	4
Sedang (S)	3
Rendah (R)	2
Sangat Rendah (SR)	1

Penentuan Rentang Skor

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skor terendah (1)} &= n \times \text{skor terendah} \\
 &= 100 \times 1 \\
 &= 100
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skor tertinggi (5)} &= n \times \text{skor tertinggi} \\
 &= 100 \times 5 \\
 &= 500
 \end{aligned}$$

Dengan demikian perhitungan rentang skala untuk setiap kriteria penilaian pada penelitian di PT. Indonesia Fibreboard Industry dengan jumlah sample $n = 100$ adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah responden

m = Jumlah Alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{100 (5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 80$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabelnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.3.
Rentang Skala

Rentang Skala	Kategori
100 – 179,9	Sangat Rendah (SR)
180 – 259,9	Rendah (R)
260 – 339,9	Sedang (S)
340 – 419,9	Tinggi (T)
420 – 500	Sangat Tinggi (ST)

2.2.5. Analisis Verifikatif

Alat Analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang terkumpul dalam penelitian ini yaitumenggunakan SPSS versi 20, kalkulator dan diantaranya sebagai berikut :

2.2.5.1. Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Indonesia Fibreboard Industry digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Menurut Sugiyono (2014:270) rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas
- b = Koefesien Regresi
- a = Konstanta
- X = Motivasi
- e = Error

2.2.5.2. Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) Korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Sebagai bahan pernafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 2.4.
Pedoman Korelasi

0,00 – 0,199	=	Sangat lemah
0,20 – 0,399	=	Lemah
0,40 – 0,599	=	Sedang
0,60 – 0,799	=	Kuat
0,80 – 1,000	=	Sangat kuat

Sumber: sugiyono (2013: 250)

2.2.5.3. Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai

koefisien determinasi $Kd = r^2 \times 100\% = n\%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n\%$.

Rumus yang dipakai adalah :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

2.2.5.4. Uji Hipotesis

Uji parsial (*t-test*)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan dalam pengujian hipotesis ini peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Hipotesis nol (H_0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

H_a : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan $n=k-1$, kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 di tolak, maka berarti variabel- variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Tetapi apabila H_0 diterima, maka berarti variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.2.6. Operasional Variabel Penelitian

Menurut Umar (2013:168) Operasional variabel adalah berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikator-indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya.

Berikut ini operasional variabel pada penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indonesia Fibreboard Industry.

Tabel 2.5.
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
1.	Motivasi Kerja (X) Abraham Maslow dalam Hasibuan (2003)	“Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.”	1. Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological Needs</i>)	1. Gaji Telah mencukupi kebutuhan keluarga. 2. Gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. 3. Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. 4. Jaminan kesehatan	Ordinal

				sudah baik.	
			2. Kebutuhan keselamatan kerja dan keamanan (<i>Safety and Security Needs</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlengkapan dan peralatan kerja cukup aman dan memadai. 2. Keselamatan kerja sudah diperhatikan dengan baik. 3. Perusahaan memberikan informasi keselamatan kerja dengan baik dalam keadaan darurat. 4. Keamanan lingkungan kerja sudah di kelola dengan baik. 	Ordinal
			3. Kebutuhan Penerimaan (<i>Affiliation Or Acceptance Needs</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat penghargaan dari rekan kerja disaat kita berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 2. Hubungan sesama rekan kerja cukup baik. 3. Dapat berhubungan baik dengan atasan bawahan dan rekan kerja. 	Ordinal
			4. Kebutuhan Status atau penghargaan (<i>Esteem Or Status Needs</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan selalu memberikan penghargaan. 2. Merasa dihargai dengan atasan dan rekan kerja. 	Ordinal

				3. Perusahaan sudah mengakui hasil kerja saya	
			5. Aktualisasi Diri(<i>Self Actualization</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pelatihan guna menambah keterampilan karyawan. 2. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. 3. Selalu termotivasi untuk berkembang. 4. Atasan selalu memberi motivasi yang lebih baik. 	Ordinal
2	Produktivitas (Y) Sutrisno (2011:104)	“Produktivitas adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan dan kesesuaian metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan meningkatkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan. 2. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai. 3. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan. 	Ordinal
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dituntut selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. 2. Dituntut selalu memenuhi 	Ordinal

				target yang ditetapkan perusahaan. 3. Dituntut selalu besungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.	
			3. Semangat kerja	1. Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. 2. Bersedia diberi tambahan kuantitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. 3. Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan.	Ordinal
			4. Pengembangan diri	1. Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan. 2. Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan. 3. Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan keahlian.	Ordinal
			5. Mutu	1. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja. 2. Hasil kerja	Ordinal

				<p>sesuai dengan kualitas.</p> <p>3. Mutu pekerjaan selalu memenuhi standar perusahaan yang telah ditetapkan.</p>	
			6. Efisiensi	<p>1. Bekerja dengan waktu yang efisien.</p> <p>2. Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>3. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai standar.</p>	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1. Sejarah Singkat PT. Indonesia Fibreboard Industry

PT. Indonesia Fibreboard Industry merupakan salah satu perusahaan yang berada di Desa Mendis Jaya, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Yang bergerak di bidang Industry Kayu. Akta Pendirian Perusahaan PT Indonesia Fibreboard Industry mengacu pada Akta No. 94 tanggal 24 September 2007 yang dibuat oleh Notaris Johny Dwikora Aron, SH di Jakarta Utara. Penetapan Notaris telah tertuang dalam Surat Keputusan Menkum HAM RI No. C-727.HT.03.02-Th.2002 tanggal 27 Maret 2002. Akta Pendirian Perusahaan tersebut telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : C-05183.HT.01.01-Th.2007 tertanggal 03 Desember 2007.

3.1.2. VISI DAN MISI

Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia dalam bidang industry panel kayu.

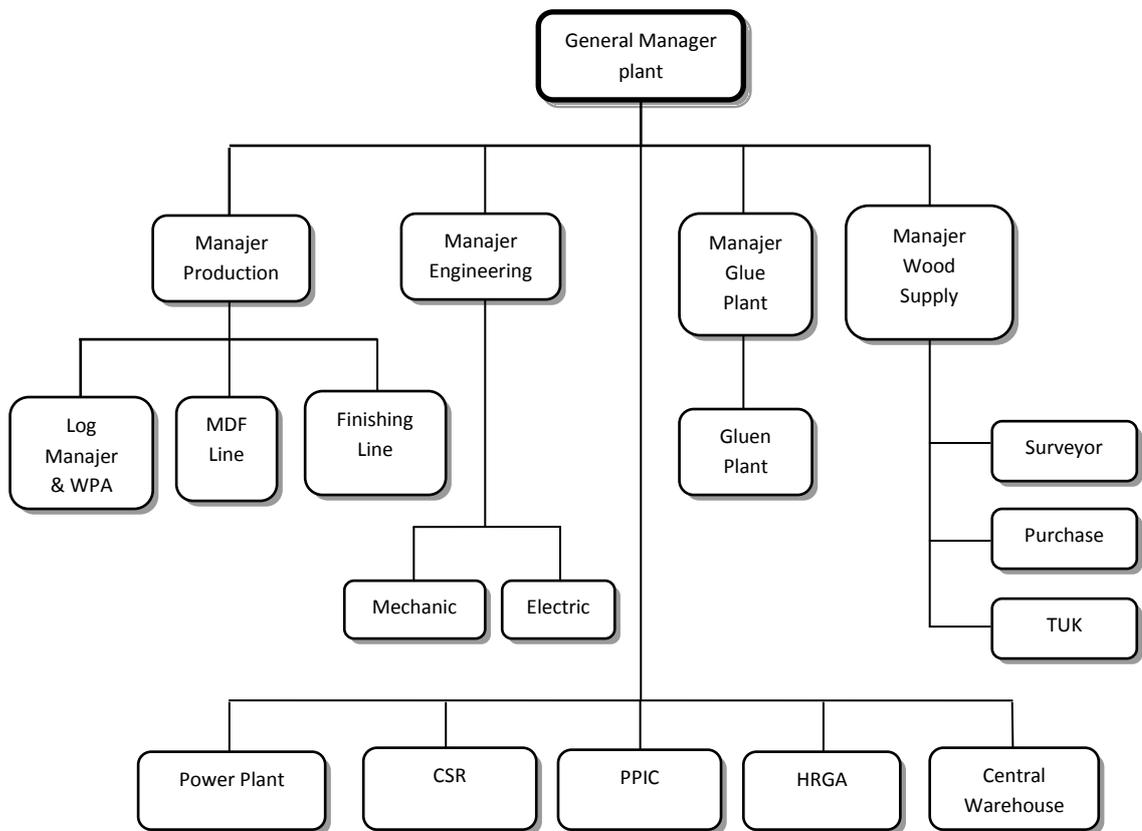
Misi

Selalu berkembang untuk menciptakan panel kayu berkualitas tinggi yang akan bermanfaat bagi masyarakat, kemitraan dan bumi untuk masa depan yang lebih baik.

3.1.3. Jenis Usaha PT. Indonesia Fibreboard Industry

Jenis usaha dari PT. Indonesia Fibreboard Industry adalah menjual barang setengah jadi dan barang jadi. Produk yang dijual MDF (Medium Density Fibreboard), KGG (Kayu Gergajian), Veneer (Kayu Lapis), dan Plywood (Kayu Lapis).

3.1.4. Struktur Organisasi dan Tugasnya



Gambar 3.1.
Struktur Organisasi

Pembagian Tugas dari Masing-masing Fungsi di bagian produksi pada PT. Indonesia Fibreboard Indonesia.

1. *General Manager*

- a. Merencanakan dan mengorganisir keseluruhan bussiness process MDF dengan mengoptimalkan sumber bahan baku yang ada untuk mencapai kapasitas produksi secara maksimal.
- b. Mensinergikan dan mengintegrasikan seluruh aktivitas proses produksi dan non-produksi agar dapat memenuhi target produksi.
- c. Memimpin Seksi dan Departemen dalam analisis dan pengambilan keputusan penting yang berkaitan dengan kelangsungan dan kelancaran proses produksi.
- d. Meminta saran dan pertimbangan dari Pimpinan Perusahaan untuk hal kritikal atau permasalahan yang belum terselesaikan di site.
- e. Membuat Laporan Kinerja Produksi secara berkala kepada Pimpinan Perusahaan.

2. *Manager Production*

- a. Mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan aktivitas produksi agar mencapai standar, spesifikasi dan hasil target yang direncanakan.
- b. Mempersiapkan laporan perencanaan produksi, budget produksi dan laporan hasil produksi.
- c. Merencanakan dan mengorganisir aktivitas perbaikan dan penyelesaian masalah operasional produksi.
- d. Melakukan koordinasi untuk kelancaran produksi.

Log Management & WPA

- a. Memastikan dan menganalisis ketersediaan bahan baku kayu versus kapasitas produksi chip, ketersediaan bahan baku chip versus kapasitas produksi MDF.
- b. Memastikan dan menganalisis pengaturan penempatan kayu masuk dan Sistem FIFO (First In First Out) di logyard untuk bahan baku kayu yang akan diproduksi.
- c. Melakukan koordinasi dengan bagian terkait (ENG, WSU, TQA, MDF) dalam rangka pemenuhan target produksi chip dan MDF.

MDF Line

- a. Melakukan aktivitas operasional produksi MDF Line agar mencapai target kualitas dan kuantitas yang di rencanakan.
- b. Merencanakan dan organisir aktivitas perbaikan mesin dan trouble shooting bekerja sama dengan Dept. Engineering.
- c. Memonitor konsumsi raw material agar sesuai target yang diharapkan
- d. Analisa main down time di area MDF Line.

Finishing Line

- a. Melakukan aktivitas operasional produksi FINISHING Line agar mencapai target kualitas dan kuantitas yang di rencanakan.
- b. Merencanakan dan organisir aktivitas perbaikan mesin dan trouble shooting bekerja sama dengan departemen Teknik.

- c. Memonitor konsumsi Sand Paper agar sesuai target yang diharapkan.
- d. Analisa main down time di area FINISHING LINE.

3. *Manager Eengineering*

- a. Merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan seluruh aktivitas preventive & corrective maintenance agar dapat meningkatkan usia pakai (mesin produksi, heavy equipment, genset, workshop, dan machine shop) sesuai alokasi fix cost engineering yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan seluruh aktivitas break down machine agar sesuai dengan jadwal dan alokasi fix cost engineering yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Berkoordinasi dengan Seksi/Departemen terkait untuk mencari solusi terbaik untuk peningkatan aktivitas preventive maintenance.
- d. Merencanakan, mengorganisir, dan mengarahkan program improvisasi untuk mencapai optimalisasi kesiapan mesin.
- e. Menyeleksi eksternal teknisi agar sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi dari spesifikasi mesin produksi yang akan direparasi.

Mechanic

- a. Mengkoordinasikan semua aktifitas kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan maintenance yang dilakukan oleh bagian Mechanical.
- b. Menganalisa dan improvement cara kerja setiap mesin untuk mengurangi down time.

- c. Memberikan masukan dalam pelaksanaan modifikasi dan pengembangan peralatan mesin yang bersifat mechanic.
- d. Bertanggung jawab pencapaian safety (K3).

Electric

- a. Mengkoordinasikan semua aktifitas kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan maintenance yang dilakukan oleh bagian Electrical.
- b. Memberikan atau menyediakan informasi mengenai data maintenance rutin maupun preventive maintenance.
- c. Dalam evaluasi kondisi, kebutuhan dan pelaksanaan perbaikan, preventive dan predictive maintenance software serta hardware peralatan electronic dan electric di semua mesin produksi.
- d. Memberikan masukan dalam pelaksanaan modifikasi dan pengembangan peralatan dan electric dan electronic di pabrik.
- e. Bertanggung jawab pencapaian target K3 (Safety).
- f. Menganalisa dan improvement cara kerja setiap mesin untuk mengurangi down time.

4. *Manajer Glue Plant*

- a. Mengendalikan kegiatan produksi agar target produksi tercapai.
- b. Merencanakan dan mengorganisir aktifitas pemeliharaan mesin-mesin produksi secara berkala agar proses produksi tetap lancar.
- c. Memeriksa ketersediaan bahan baku dan memeriksa laporan data proses dan data hasil produksi.
- d. Merencanakan target produksi berkoordinasi dengan PPC.

Glue Plant

- a. Melakukan aktivitas operasional produksi di Formalin dan Glue Plant agar mencapai target kualitas dan kuantitas yang di rencanakan.
- b. Memonitor konsumsi raw material agar sesuai target yang diharapkan dan memonitor pemakaian mesin-mesin yang berhubungan dengan produksi untuk memastikan kelancaran produksi.
- c. Analisa down time di area Glue Plant.

5. *Manajer Wood Supply*

- a. Merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan kayu termasuk dalam mencari potensi–potensi areal baru guna menjamin kelangsungan pasokan kayu ke pabrik.
- b. Merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan seluruh aktivitas personil wood supply serta supplier agar menjalankan seluruh ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan.
- c. Berkoordinasi dengan Seksi / Departemen terkait untuk mencari solusi terbaik guna peningkatan hasil kinerja.
- d. Merencanakan, mengorganisir, dan mengarahkan program improvisasi untuk peningkatan hasil kerja serta biaya.
- e. Melakukan seleksi terhadap supplier–supplier pemasok kayu demi peningkatan kuantitas dan kualitas kayu masuk.

Surveyor

- a. mengorganisir dan mengevaluasi kegiatan Survey kayu.
- b. Memonitor hasil survey kayu dibandingkan dengan penerimaan kayu.
- c. Memverifikasi Dokumen kepemilikan lahan kelapangan.
- d. Memberikan improvisasi dalam pekerjaan.

Purchase

- a. Verifikasi semua dokumen penawaran dari calon penyedia eksternal kayu dan semua dokumen invoice kayu dari penyedia eksternal.
- b. Mem follow up dokumen penawaran dari calon penyedia eksternal dan ke Bagian CSP HO dan Legal HO untuk memastikan bahwa calon supplier disetujui atau tidak untuk diteruskan kontraknya.
- c. Follow up pembayaran invoice kayu penyedia eksternal ke bagian Cost Control, Finance & Accounting HO.
- d. Verifikasi laporan pengiriman kayu, monitoring pemenuhan target kontrak kayu per penyedia eksternal dan laporan invoice kayu / pembayaran invoice kayu per penyedia eksternal.
- e. dan laporan invoice kayu / pembayaran invoice kayu per penyedia eksternal.

TUK (Tata usaha kayu)

- a. mengorganisir dan mengevaluasi kegiatan Penatausahaan hasil hutan
- b. Memonitor penerbitan Dokumen Kayu Olahan dan RPBBI.
- c. Memverifikasi Dokumen Legalitas Kayu.

- d. Menjaga komunikasi dengan pihak kehutanan & Penyedia external kayu.

6. *Power Plant*

- a. Mengendalikan aktifitas operasional Power Plant agar tercapai standar dan target yang direncanakan.
- b. Mempersiapkan laporan perencanaan operasional dan maintenance, budget produksi dan laporan hasil proses produksi.
- c. Merencanakan dan mengorganisir aktifitas perbaikan dan penyelesaian masalah operasional produksi.
- d. Melakukan koordinasi untuk kelancaran proses operasional power plant.

7. *CSR (Comunity and Social Responsibility)*

- a. Merancang & mengimplementasikan sistem komunikasi dan koordinasi yang berkesinambungan dengan aparat pemerintahan, pihak kepolisian, TNI, tokoh masyarakat, tokoh pemuda, tokoh agama, organisasi masyarakat, serta LSM yang berkaitan dengan keberlangsungan operasional Perusahaan.
- b. Menyusun, menganalisa, merancang dan mengimplementasikan Program CSR yang tepat sasaran dan tepat guna.
- c. Menyusun & mengevaluasi secara berkala jalannya sistem pengamanan Perusahaan.

- d. Melayani dan menjembatani setiap permasalahan sosial Perusahaan serta menampung setiap saran dan masukan dari masyarakat untuk ditindaklanjuti kepada manajemen.

8. *PPIC (Production Plainning Inventory Control)*

- a. Bertanggung jawab dalam membuat rencana produksi, memonitoring kesiapan cargo sesuai dengan permintaan customer.
- b. Memonitoring, mencatat, mengupdate ketersediaan bahan baku, material penunjang, material packing, material substitusi dan material pendukung lainnya yang diperlukan untuk kelancaran produksi dengan berkoordinasi departemen warehouse, departemen pembelian, kontraktor dan department supporting lainnya.
- c. Bertanggung jawab atas section logistic dan loading finished good area pabrik.
- d. Menjamin pemanfaatan yang efektif dari daerah gudang dan mengamati tempat pembuatan, penyimpanan, handling system, pengeluaran, transfer, dan stocking barang untuk menjaga kualitas barang supporting, raw material dan penunjang lainnya agar tetap baik jauh dari kerusakan produk dan menghindari terjadinya pencurian, kecelakaan dan bahaya kerja.
- e. Mengefektifkan waktu loading dengan efektivitas team loading serta mengurangi kesalahan dalam meloading.

- f. Efektif memonitor arus barang dan mengimplementasikan metode FIFO untuk menjaga kualitas tetap terjaga di gudang material packing, tanki proses, produksi dan finished good.
- g. Memantau keseluruhan kerja section PPC dan logistic loading sesuai dengan SOP, K3, INK, 5R, dan aturan management lainnya.
- h. Membuat laporan KPI (Key Performance Indicator) PPC setiap bulan.
- i. Meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan kualitas dari staff sampai tingkat supervisor melalui coaching, counseling, training dan kegiatan langsung lainnya.
- j. Memastikan semua berjalan sesuai dengan tata tertib perusahaan dan keinginan management serta mempertahankan karyawan yang layak, berpotensi dan baik. (the right man on the right place).

9. HRGA (Human Resource and General Affair)

- a. Mengimplementasikan kebijakan dan sisdur Operasional HRGA & SHE seperti rekrutmen & seleksi, penempatan, orientasi, kompensasi, evaluasi performance, ketenagakerjaan/Hubungan Industrial serta penyediaan fasilitas perkantoran, Safety, Health serta Environment.
- b. Mengembangkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan program dan kebijakan HRGA & SHE untuk seluruh karyawan.
- c. Merencanakan, mengorganisasikan dan mengendalikan aktivitas dalam HRGA & SHE Dept.
- d. Menyampaikan laporan secara periodic kepada atasan dengan cara menyusun dan mengumpulkan data, menganalisi dan

menyimpulkannya dalam bentuk informasi dan trends bersama dengan laporan pelaksanaannya.

10. *Central warehouse*

- a. Menjamin dan memastikan material atau spare part Central Warehouse (barang) baik penerimaan, penimbangan, penyimpanan, pengeluaran, order dan pengendalian minimum stock.
- b. Memonitor efektifitas Central Warehouse baik Man Power maupun keluar masuknya raw material atau spare part.
- c. Menjalankan program-program yang telah ditetapkan dalam activity plan untuk seluruh operasional Central Warehouse.
- d. Melakukan fungsi level koordinasi internal dan eksternal dengan bagian terkait.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian Produksi pada PT Indonesia Fibreboard Industri.

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuisisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok umur, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut:

4.1.1.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat tabel 4.1. dibawah ini :

Tabel 4.1.
Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jeni Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	99	99
Perempuan	1	1
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1. di atas diketahui bahwa menurut jenis kelamin. Responden dalam penelitian ini di dominasi laki-laki yaitu sebanyak 99 orang atau 99%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 1 orang atau 1 %.

4.1.1.2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut Umur dapat dilihat tabel 4.2. dibawah ini:

Tabel 4.2.
Karakteristik responden menurut Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
25 - 29	16	16
30 - 34	20	20
35 - 39	34	34
> 40	30	30
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.2. diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia >40 tahun yaitu sebanyak 35%, pada usia 35 - 39 tahun yaitu sebanyak 33%, pada usia 30 – 34 tahun yaitu sebanyak 20% dan yang paling sedikit yaitu pada usia 25 – 29 tahun yaitu sebanyak 12%.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat tabel 4.3. dibawah ini:

Tabel 4.3.
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA IPA	14	14
SMA IPS	20	20
SMK	5	5
DIPLOMA	1	1
S1	60	60
S2	0	0
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.3. di ketahui bahwa responden memiliki pendidikan terbanyak yaitu pada jenjang pendidikan S1 sebanyak 60%, SMA IPS sebanyak 20%, SMA IPA sebanyak 14%, SMK sebanyak 5% dan DIPLOMA sebanyak 1%.

4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat tabel 4.4. dibawah ini:

Tabel 4.4.
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
6	80	80
7	18	18
8	2	2
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.4. diatas diketahui bahwa responden memiliki masa kerja terbanyak yaitu 6 tahun 80%, masa kerja 7 tahun sebanyak 18% dan masa kerja 8 tahun sebanyak 2%.

4.1.2. Analisis Deskriptif

4.1.2.1. Analisis Motivasi Karyawan PT. Indonesia Fibreboard Industry

a. Kebutuhan Fisiologis

Adapun hasil jawaban responden terhadap kebutuhan fisiologis adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Deskriptif Indikator Kebutuhan Fisiologis

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah skor	Kriteria
	5	4	3	2	1			
<i>Kebutuhan fisiologis</i>								
Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	5	56	25	14	0	100	352	Tinggi
Skor x bobot	25	224	75	28	0			
Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	5	47	40	8	0	100	349	Tinggi
Skor x bobot	25	188	120	16	0			
Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya	5	40	33	14	8	100	320	Sedang
Skor x bobot	25	160	99	28	8			
Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik	17	54	21	6	2	100	361	Tinggi
Skor x bobot	68	216	63	12	2			
Jumlah							1382	Tinggi
Rata-rata							345,5	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5. di atas di ketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai kebutuhan fisiologis berada pada skor 345,5. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 345,5-419,9.

b. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan

Adapun hasil jawaban responden terhadap Keselamatan dan Keamanan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Deskriptif Indikator Keselamatan dan Keamanan

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah skor	Kriteria
	5	4	3	2	1			
<i>Kebutuhan keselamatan dan keamanan</i>								
Perengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	11	36	42	11	0	100	347	Tinggi
Skor x bobot	55	144	126	22	0			
Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	5	54	29	12	0	100	352	Tinggi
Skor x bobot	25	216	87	24	0			
Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat	17	55	22	6	0	100	383	Tinggi
Skor x bobot	85	220	66	12	0			
Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik	14	57	27	2	0	100	383	Tinggi
Skor x bobot	70	228	81	4	0			
Saudara mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	0	47	47	6	0	100	341	Tinggi
Skor x bobot	0	188	141	12	0			
Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik	15	48	32	5	0	100	373	Tinggi
Skor x bobot	75	192	96	10	0			
Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	8	36	44	12	0	100	340	Tinggi
Skor x bobot	40	144	132	24	0			
Jumlah							2519	Tinggi
Rata-rata							359,86	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.6. di atas di ketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai kebutuhan Keselamatan dan Keamanan berada

pada skor 359,86. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 359,86- 419,9.

c. Penghargaan atau Kebutuhan Khusus

Adapun hasil jawaban responden terhadap Penghargaan atau Kebutuhan Khusus adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7.
Deskriptif Indikator Penghargaan atau Kebutuhan Khusus

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah skor	Kriteria
	5	4	3	2	1			
<i>Penghargaan atau kebutuhan status</i>								
Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	8	28	37	26	1	100	316	Sedang
Skor x bobot	40	112	111	52	1			
Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	4	31	53	11	1	100	326	Sedang
Skor x bobot	20	124	159	22	1			
Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	9	19	49	20	3	100	311	Sedang
Skor x bobot	45	76	147	40	3			
Jumlah							953	Sedang
Rata-rata							317,7	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.7. di atas di ketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai Penghargaan atau Kebutuhan Khusus berada pada skor 317,7. Artinya dapat dikategorikan sedang karena berada pada rentang skala 317,7- 339,9.

d. Aktualisasi Diri

Adapun hasil jawaban responden terhadap Aktualisasi Diri adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8.
Deskriptif Indikator Aktualisasi Diri

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah skor	Kriteria
	5	4	3	2	1			
<i>Aktualisasi diri</i>								
Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	5	41	30	19	5	100	322	Sedang
Skor x bobot	25	164	90	38	5			
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	13	31	37	16	3	100	335	Sedang
Skor x bobot	65	124	111	32	3			
Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang	16	47	19	17	1	100	360	Tinggi
Skor x bobot	80	188	57	34	1			
Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	23	33	26	18	0	100	361	Tinggi
Skor x bobot	115	132	78	36	0			
Jumlah							1378	Tinggi
Rata-rata							344,5	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.8. di atas di ketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai Aktualisasi Diri berada pada skor 344,5. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 344,5- 419,9.

Tabel 4.9.
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Motivasi

No	Indikator	Skor	Keterangan
A. Kebutuhan fisiologis			
1	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	352	Tinggi
2	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	349	Tinggi
3	Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya	320	Sedang
4	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik	361	Tinggi
Total		1382	Tinggi
Rata-rata		345,5	
B. Kebutuhan keselamatan dan keamanan			
5	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	347	Tinggi
6	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	352	Tinggi
7	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat	383	Tinggi
8	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik	383	Tinggi
9	Saudara mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	341	Tinggi
10	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik	373	Tinggi
11	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	340	Tinggi
Total		1437	Tinggi
Rata-rata		359,3	
C. Penghargaan atau kebutuhan status			

12	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	316	Sedang
13	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	326	Sedang
14	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	311	Sedang
Total		953	Sedang
Rata-rata		317,7	
<i>D. Aktualisasi diri</i>			
15	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	322	Sedang
16	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	335	
17	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang	360	Tinggi
18	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	361	Tinggi
Total		1378	Tinggi
Rata-rata		344,5	
Total Keseluruhan		5150	
Total Rata-rata		1367	
Rata-rata Keseluruhan		341,8	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.9. di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai motivasi berada pada skor 341,8. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 341,8 – 419,9.

4.1.2.2. Analisis Produktivitas Karyawan PT. Indonesia Fibreboard Industry

a. Kemampuan Meningkatkan

Adapun hasil jawaban responden terhadap Kemampuan Meningkatkan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10.
Deskriptif Indikator Kemampuan Meningkatkan**

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah skor	Kriteria
	5	4	3	2	1			
<i>Kemampuan Meningkatkan</i>								
Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kuasai saat ini	36	51	13	0	0	100	423	Sangat Tinggi
Skor x bobot	180	204	39	0	0			
Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	6	60	22	12	0	100	360	Tinggi
Skor x bobot	30	240	66	24	0			
Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	6	74	18	2	0	100	384	Tinggi
Skor x bobot	30	296	54	4	0			
Jumlah							1167	Tinggi
Rata-rata							389	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.10. di atas di ketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai Kemampuan Meningkatkan berada pada skor 389. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 389- 419,9.

b. Meningkatkan Hasil Yang dicapai

Adapun hasil jawaban responden terhadap meningkatkan Hasil Yang dicapai adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11.
Deskriptif Indikator Meningkatkan Hasil Yang dicapai**

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah skor	Kriteria
	5	4	3	2	1			
<i>Meningkatkan Hasil Yang dicapai</i>								
Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	44	51	5	0	0	100	439	Sangat Tinggi
Skor x bobot	220	204	15	0	0			
Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	27	59	14	0	0	100	413	Tinggi
Skor x bobot	135	236	42	0	0			
Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	56	38	6	0	0	100	450	Sangat Tinggi
Skor x bobot	280	152	18	0	0			
Jumlah							1302	Sangat Tinggi
Rata-rata							434	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.11. di atas di ketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai Meningkatkan Hasil Yang dicapai berada pada skor 434. Artinya dapat dikategorikan sangat tinggi karena berada pada rentang skala 434 - 500.

c. Semangat Kerja

Adapun hasil jawaban responden terhadap Semangat Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12.
Deskriptif Indikator Semangat Kerja

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah skor	Kriteria
	5	4	3	2	1			
<i>Semangat Kerja</i>								
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	40	50	10	0	0	100	430	Sangat Tinggi
Skor x bobot	200	200	30	0	0			
Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	27	35	30	8	0	100	381	Tinggi
Skor x bobot	135	140	90	16	0			
Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	22	55	23	0	0	100	399	Tinggi
Skor x bobot	110	220	69	0	0			
Jumlah							1210	Tinggi
Rata-rata							403,33	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.12. di atas di ketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai Semangat Kerjaberada pada skor 403,33. Artinya dapat dikategorikantinggi karena berada pada rentang skala 403,33–419,9.

d. Pengembangan Diri

Adapun hasil jawaban responden terhadap Pengembangan Diri adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13.
Deskriptif Indikator Pengembangan Diri

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah skor	Kriteria
	5	4	3	2	1			
<i>Pengembangan Diri</i>								
Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	37	62	1	0	0	100	436	Sangat Tinggi
Skor x bobot	185	248	3	0	0			
Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan	6	37	35	11	11	100	316	Sedang
Skor x bobot	30	148	105	22	11			
Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian	4	33	45	3	15	100	308	Sedang
Skor x bobot	20	132	135	6	15			
Jumlah							1060	Tinggi
Rata-rata							353,33	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.13. di atas di ketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai Pengembangan Diri berada pada skor 353,33. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 353,33–419,9.

e. **Mutu**

Adapun hasil jawaban responden terhadap Mutu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14.
Deskriptif Indikator Mutu

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah skor	Kriteria
	5	4	3	2	1			
Mutu								
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	35	57	2	6	0	100	421	Sangat Tinggi
Skor x bobot	175	228	6	12	0			
Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	25	49	22	4	0	100	395	Tinggi
Skor x bobot	125	196	66	8	0			
Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	26	70	0	4	0	100	418	Tinggi
Skor x bobot	130	280	0	8	0			
Jumlah							1234	Tinggi
Rata-rata							411,33	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.14. di atas di ketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai Mutu berada pada skor 411,33. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 353,33– 419,9.

f. Efisiensi

Adapun hasil jawaban responden terhadap efisiensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15.
Deskriptif Indikator Efisiensi

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Jumlah skor	Kriteria
	5	4	3	2	1			
<i>Efisiensi</i>								
Saya bekerja dengan waktu yang efisien	33	58	7	2	0	100	422	Sangat Tinggi
Skor x bobot	165	232	21	4	0			
Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaa hasil bekerja	28	67	2	3	0	100	420	Tinggi
Skor x bobot	140	268	6	6	0			
Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	25	75	0	0	0	100	425	Sangat Tinggi
Skor x bobot	125	300	0	0	0			
Jumlah							1267	Sangat Tinggi
Rata-rata							422,33	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.15. di atas di ketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai Efisiensi berada pada skor 422,33. Artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 422,33– 419,9.

Tabel 4.16.
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Produktivitas

No	Indikator	Skor	Keterangan
A. Kemampuan Meningkatkan			
1	Saya Menguasai bidang pekerjaan yang saya kuasai saat ini	423	Sangat Tinggi
2	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	360	Tinggi
3	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	384	Tinggi
Total		1167	Tinggi
Rata-rata		389	
B. Meningkatkan Hasil Yang dicapai			
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	439	Sangat Tinggi
5	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	413	Tinggi
6	Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	450	Sangat Tinggi
Total		1302	Sangat Tinggi
Rata-rata		434	
C. Semangat Kerja			
7	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	430	Sangat Tinggi
8	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	381	Tinggi
9	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	399	Tinggi
Total		1210	Tinggi
Rata-rata		403,3	
D. Pengembangan Diri			
10	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	436	Sangat Tinggi
11	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan	316	Sedang
12	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian	308	Sedang

		Total	1060	Tinggi
		Rata-rata	353,3	
<i>E. Mutu</i>				
13	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	421		Sangat Tinggi
14	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	395		Tinggi
15	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	418		Tinggi
		Total	1234	Tinggi
		Rata-rata	411,3	
<i>F. Efisiensi</i>				
16	Saya bekerja dengan waktu yang efisien	422		Sangat tinggi
17	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil bekerja	420		Sangat tinggi
18	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	425		Sangat tinggi
		Total	1267	Sangat tinggi
		Rata-rata	422,3	
Total Keseluruhan			7240	
Total Rata-rata			1207	
Rata-rata Keseluruhan			402,3	Tinggi

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.16. diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. IFI menilai produktivitas karyawan berada pada skor 402,3 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 402,3 – 419,9.

4.1.3. Analisis Verifikatif

4.1.3.1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap

variabel produktivitas pada PT. Indonesia Fibreboard Industri. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS ver.20 for windows, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.723	.188	
Motivasi	.295	.076	.366

Dari hasil perhitungan tabel tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 1.723 + 0.295 + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 1.723 artinya apabila variabel independen yaitu Motivasi (X) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas akan bernilai tetap sebesar 1.723
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X) bernilai positif sebesar 0.295 artinya apabila variabel X Motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel Y yaitu Produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0.295.

4.1.3.2. Korelasi

Uji koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat keterkaitan hubungan dan seberapa kuat hubungan antara variabel independen yaitu motivasi (X) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas (Y).

Tabel 4.18.
Hasil Uji Korelasi

		Motivasi	Produktivitas
Motivasi	Pearson Correlation	1	,350**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Produktivitas	Pearson Correlation	,350**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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

Hasil perhitungan menggunakan *SPSS 20* pada tabel 4.18 di atas dapat disimpulkan bahwa dari terjadi korelasi yang lemah dimana nilai *pearson correlation* nya yaitu sebesar 0,350 Atau 35,0%.

4.1.3.3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Change Statistics ^b					Durbin-Watson
			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,353 ^a	,124	,124	13,935	1	98	,000	1,673

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel 4.19. dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,124 yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independen yaitu X motivasi dan variabel Y produktivitas sebesar 12,4% sisanya 87.6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

4.1.4. Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t menurut Sugiyono (2014:243). Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficients* dari hasil analisis regresi linear sederhana. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $100-1-1 = 98$ (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 98$) diperoleh sebesar 1,984. Dari hasil analisis regresi *output coefficients* dapat diketahui t_{hitung} dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.20.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	9.150	.000
Motivasi	3.891	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel 4.2-. diatas dengan melihat t_{hitung} dapat diketahui bahwa secara parsial besarnya pengaruh variabel motivasi sebesar 3,733. Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . dari

pengujian maka bisa di jelaskan bahwa Nilai motivasi t_{hitung} sebesar 3,891 dan t_{tabel} sebesar 1,984 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Indonesia Fibreboard Industry.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Analisa Pembahasan Motivasi dan Produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari rekapitulasi kuesioner motivasi pada PT. Indonesia Fibreboard Industry tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor tentang motivasi karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry sebesar 341,8 dengan rentang skala 340-419,9. Sedangkan produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 402,3 dengan rentang skala 340-419,9.

Indikator kebutuhan keselamatan dan keamanan sangat penting terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry hal ini di tunjukan dengan nilai rata-rata 359,3 dengan kategori tinggi karena berada pada rentang skala 340-419,9. Indikator kebutuhan dan keselamatan kerja sangat penting di PT. Indonesia Fibreboard Industry karena karyawan sangat membutuhkan perlengkapan dan peralatan kerja yang cukup aman dan memadai untuk digunakan. Bila semua kebutuhan keselamatan karyawan sudah memadai

para karyawan dapat merasa tenang aman dalam bekerja dan dapat menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Indikator meningkatkan hasil yang dicapai sangat penting di PT. Indonesia Fibreboard Industry hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yaitu 434 dan dapat dikategorikan sangat tinggi karena berada pada rentang skala 420 – 500. Indikator meningkatkan hasil yang dicapai sangat penting di PT. Indonesia Fibreboard Industry dikarenakan semua karyawan harus selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat kerja yang tinggi agar tidak terjadi kesalahan yang dapat merugikan pihak perusahaan, termasuk juga jika disaat tugas yang harus diselesaikan dengan target yang sudah diberikan oleh pihak perusahaan karyawan diharuskan tidak boleh melakukan kesalahan sekecil apapun. Semakin karyawan ingin meningkatkan hasil yang dicapai yaitu dalam pencapaian yang baik, tentunya dapat menciptakan produktivitas karyawan yang baik di PT. Indonesia Fibreboard Industry.

4.2.2. Analisis Pembahasan Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dari hasil rekapitulasi kuesioner motivasi pada PT. Indonesia Fibreboard Industry tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor 341,8 pada PT. Indonesia Fibreboard Industry dengan rentang skala 340-419,9. Sedangkan produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry dapat dikategorikan tinggi dengan nilai rata-rata kuesioner sebesar 402,3 dengan rentang skala 340-419,9.

Secara uji hipotesis t, variabel motivasi menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Indonesia Fibreboard Industry dengan cara membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari tabel 4.20. hasil uji t Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari perhitungan pada tabel 4.18. hasil uji korelasi maka dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi yang lemah pada motivasi terhadap produktivitas. Sedangkan untuk hasil hipotesis dengan uji konstanta pada tabel 4.17. menunjukkan adanya pengaruh positif dari motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada PT. Indonesia Fibreboard Industri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi dan produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fiberbroad Industry dikategori tinggi. Artinya karyawan menempatkan kategori tinggi terhadap indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Fiberbroad Industry.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT. Indonesia Fiberbroad Industry. Artinya jika motivasi meningkat maka produktivitas akan meningkat juga atau sebaliknya, jika motivasi menurun maka produktivitas juga akan menurun.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti memberikan masukan berupa saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan yang sejenis dengan penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel atau sampel tambahan agar semakin memperkaya wawasan dan pengetahuan.
2. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan tentang lingkungan kerja para karyawannya, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan pelatihan-pelatihan untuk

menambah wawasan bagi para karyawan PT. Indonesia Fibreboard Industry karena produktivitas perusahaan ditentukan salah satunya dengan produktivitas dari karyawannya. Jika semua motivasi karyawan sudah terpenuhi dengan baik pastinya karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang sesuai perusahaan harapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Kurniawan. (2009). *Dasar Produk Green Marketing*. Yogyakarta: Penerbit: Mediakrom
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Cushway, Barry. (2002). *Human Reseource Management*. PT. Elex Media Computindo.
- Dessler, Gary.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Daft, Richard L. (2010).*New Era of Management*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Drucker, Peter F.(2003). *Inovasi dan Kewiraswastaan: Praktek & Dasar-Dasar*, Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fayol , Henry.(2010). *Manajemen Public Relation*, Jakarta. PT. Elex Media
- Hasibuan, H. Malayu.(2003).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu.(2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar.(2003), *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*,Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Husein Umar.(2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Kusnendi.(2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- M. Tri hudiyatmanto SE, MM.(2012).*Pengaruh motivasi kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri korerasi*. Sakura magelang, Universitas Sains Al-Qur'an.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu.(2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

- Mary Parker Follet.(2005). *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Nasution.(2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Ni Putu Pradita Laksmiati.(2019). *Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan perusahaan teh bunga teratai di desa patemon kecamatan serrit* , (Jurnal Pendidikan ekonomi Undiksha Vol. II No. 1 thn 2019)
- Reskar R.(2001). *motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri*.
- Roni faslah Meghar Tremtari Savitri.(2013). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabe;indo murni, Tbk.*(Jurnal Pendidikan ekonomi dan bisnis JPEB Vol. I No. 2 Oktober 2013.
- Robbins SP, dan Judge.(2007). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sinungan, Muchdarsyah.(2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah.(2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi dua Bandung: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah.(2009).*Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta , Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Supardi.(2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.

Sedarmayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

Sofyandi, Herman.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu

LAMPIRAN 1

Data Pegawai PT. Indonesia Fibreboard Industry Sebagai Responden

No	Nama	Tgl Masuk	Tgl Lahir	Jenis Pegawai	Departmen
1	Casma	19/08/2010	26/04/1980	Tetap	Production Dept
2	Ahmad Effendi	20/09/2010	25/04/1979	Tetap	Production Dept
3	Feri Mardiol	17/01/2011	06/09/1978	Tetap	Production Dept
4	Eko Widodo	26/02/2011	06/12/1976	Tetap	Production Dept
5	Fajar Agus Rianto	05/09/2011	10/10/1971	Tetap	Production Dept
6	Narto Cahyono	19/10/2011	26/07/1977	Tetap	Production Dept
7	Ali Zainal Abidin	01/11/2011	08/03/1982	Tetap	Production Dept
8	Hermansyah	07/11/2011	14/06/1969	Tetap	Production Dept
9	Deven Kusnadi	25/11/2011	25/05/1980	Tetap	Production Dept
10	Deni Kusuma Jaya	25/11/2011	19/04/1972	Tetap	Production Dept
11	Sofyan Zain	01/12/2011	05/08/1963	Tetap	Production Dept
12	Historis Zai	05/12/2011	30/01/1985	Tetap	Production Dept
13	Rahmad Hermanto	05/12/2011	08/09/1974	Tetap	Production Dept
14	Andri Ekayadi	05/12/2011	10/09/1982	Tetap	Production Dept
15	Herizal	05/12/2011	17/11/1984	Tetap	Production Dept
16	Teguh Efendi	05/12/2011	01/11/1976	Tetap	Production Dept
17	Triyanto	05/12/2011	28/05/1978	Tetap	Production Dept
18	Willy Ribowo	05/12/2011	23/09/1984	Tetap	Production Dept

19	Zevri Genti	05/12/2011	16/04/1981	Tetap	Production Dept
20	Jon Heri	15/12/2011	25/08/1982	Tetap	Production Dept
21	Mardi Agus Stiawan	01/01/2012	28/03/1988	Tetap	Production Dept
22	Ricky Purwanto	01/01/2012	11/08/1980	Tetap	Production Dept
23	Jamsari	01/01/2012	18/10/1977	Tetap	Production Dept
24	Doddy Iswanto	01/01/2012	19/01/1973	Tetap	Production Dept
25	Slamet	01/01/2012	03/09/1964	Tetap	Production Dept
26	Azwar Karnain	16/01/2012	05/08/1974	Tetap	Production Dept
27	Adi Andika Saputera	16/01/2012	27/01/1957	Tetap	Production Dept
28	Hermansyah Putra	24/01/2012	29/11/1975	Tetap	Production Dept
29	Rully Ferrino	25/01/2012	01/01/1980	Tetap	Production Dept
30	Zairin	06/02/2012	04/05/1983	Tetap	Production Dept
31	Heri Fitri Yadi	13/02/2012	27/04/1980	Tetap	Production Dept
32	Dedy Oktarino	20/02/2012	14/10/1988	Tetap	Production Dept
33	Bayu Setiawan	20/02/2012	29/03/1988	Tetap	Production Dept
34	Imam Hambali	20/02/2012	26/06/1982	Tetap	Production Dept
35	Satari	20/02/2012	19/06/1981	Tetap	Production Dept
36	Sugiono	27/02/2012	10/09/1987	Tetap	Production Dept
37	Wantriyadi	27/02/2012	11/12/1982	Tetap	Production Dept
38	Ardius Falyandra	27/02/2012	06/07/1983	Tetap	Production Dept
39	Arwani	01/03/2012	12/10/1986	Tetap	Production Dept
40	M. Mudhofir	01/03/2012	05/11/1977	Tetap	Production Dept
41	Haryanto	01/03/2012	03/06/1989	Tetap	Production Dept

42	Sudarwanto	01/03/2012	31/01/1979	Tetap	Production Dept
43	Thomas Handoko	01/03/2012	27/01/1984	Tetap	Production Dept
44	Herpi Saputra	03/03/2012	20/03/1975	Tetap	Production Dept
45	Ahmad Taupan	06/03/2012	28/12/1976	Tetap	Production Dept
46	Bambang Siswanto	08/03/2012	14/08/1975	Tetap	Production Dept
47	Birul Walidain	11/03/2012	05/05/1981	Tetap	Production Dept
48	M. Maulana	12/03/2012	24/04/1976	Tetap	Production Dept
49	Wahyudi	12/03/2012	05/10/1969	Tetap	Production Dept
50	Dapid Ardiansyah	12/03/2012	07/05/1971	Tetap	Production Dept
51	Febrianto	12/03/2012	13/12/1981	Tetap	Production Dept
52	H.I Hermawan Fitri	14/03/2012	02/06/1981	Tetap	Production Dept
53	Mohd Ali Sanusi	14/03/2012	20/05/1982	Tetap	Production Dept
54	Pawi Rionaldo	15/03/2012	29/09/1970	Tetap	Production Dept
55	Purwanto	19/03/2012	25/02/1979	Tetap	Production Dept
56	Afriyadi	19/03/2012	27/06/1979	Tetap	Production Dept
57	Alzikri	19/03/2012	14/02/1981	Tetap	Production Dept
58	Hendra Wijaya	19/03/2012	04/06/1973	Tetap	Production Dept
59	Heru Praseco	19/03/2012	13/07/1983	Tetap	Production Dept
60	Ahmad Armain	19/03/2012	11/12/1977	Tetap	Production Dept
61	Kusnanto	20/03/2012	26/07/1989	Tetap	Production Dept
62	Nopian Ari Saputra	26/03/2012	10/08/1982	Tetap	Production Dept
63	Putri Asrini	26/03/2012	09/04/1989	Tetap	Production Dept
64	Nasrul	27/03/2012	01/08/1989	Tetap	Production Dept

65	Supriyanto	28/03/2012	08/10/1988	Tetap	Production Dept
66	Bambang Setiawan	02/04/2012	12/10/1972	Tetap	Production Dept
67	Ferry Rachmadi	02/04/2012	20/03/1991	Tetap	Production Dept
68	Sumaji	02/04/2012	05/06/1982	Tetap	Production Dept
69	Samsul	02/04/2012	11/01/1980	Tetap	Production Dept
70	Dendy Frayoga	02/04/2012	24/05/1993	Tetap	Production Dept
71	Edi Syahputra	02/04/2012	10/08/1980	Tetap	Production Dept
72	Dedi Supriyadi	02/04/2012	21/01/1987	Tetap	Production Dept
73	Basir Amin	02/04/2012	15/06/1987	Tetap	Production Dept
74	Renol Saputra	04/04/2012	15/08/1981	Tetap	Production Dept
75	Ali Usman Tanjung	09/04/2012	10/03/1992	Tetap	Production Dept
76	Ahmad Syaiful	12/04/2012	05/02/1988	Tetap	Production Dept
77	Toni Suhendrawan	16/04/2012	08/09/1986	Tetap	Production Dept
78	Ade Saputra	16/04/2012	24/01/1990	Tetap	Production Dept
79	Rendi Pratama	16/04/2012	23/03/1990	Tetap	Production Dept
80	Ahmad Fahrurrozi	16/04/2012	23/05/1986	Tetap	Production Dept
81	Rahmat Syaputra	16/04/2012	05/04/1986	Tetap	Production Dept
82	Junarto	16/04/2012	19/07/1990	Tetap	Production Dept
83	Taufik Rahman	16/04/2012	15/07/1990	Tetap	Production Dept
84	Muhamad Nur	16/04/2012	05/07/1984	Tetap	Production Dept
85	Eko Sanjaya	16/04/2012	03/09/1980	Tetap	Production Dept
86	Rosidin	23/04/2012	16/08/1992	Tetap	Production Dept
87	Aryanto	23/04/2012	10/02/1993	Tetap	Production Dept

88	Tri Handoyo	23/04/2012	28/04/1991	Tetap	Production Dept
89	Floude Joynade	23/04/2012	15/03/1990	Tetap	Production Dept
90	Surya Wijaya Putra	23/04/2012	03/03/1979	Tetap	Production Dept
91	M. Medis Susanto	25/04/2012	29/01/1992	Tetap	Production Dept
92	Novi Susanto	25/04/2012	30/05/1977	Tetap	Production Dept
93	Supriyanto	01/05/2012	03/02/1982	Tetap	Production Dept
94	Rian Sarif	01/05/2012	05/02/1972	Tetap	Production Dept
95	Sutarso	01/05/2012	25/03/1982	Tetap	Production Dept
96	Alvianza	01/05/2012	17/07/1983	Tetap	Production Dept
97	Humaidi	07/05/2012	12/11/1976	Tetap	Production Dept
98	Guntur	07/05/2012	22/02/1988	Tetap	Production Dept
99	Suhadi	14/05/2012	04/04/1985	Tetap	Production Dept
100	Ambri Sinaga	16/05/2012	17/01/1987	Tetap	Production Dept

LAMPIRAN 2

Hasil SPSS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,353 _a	,124	,116	,124	1	98	,000	1,673

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571,496	1	571,496	13,935	,000 ^b
	Residual	4019,254	98	41,013		
	Total	4590,750	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients^a

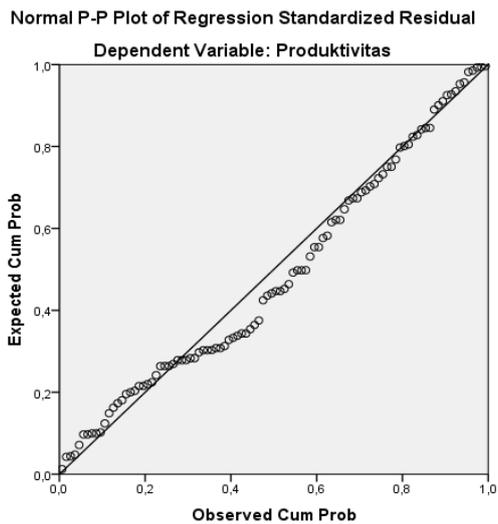
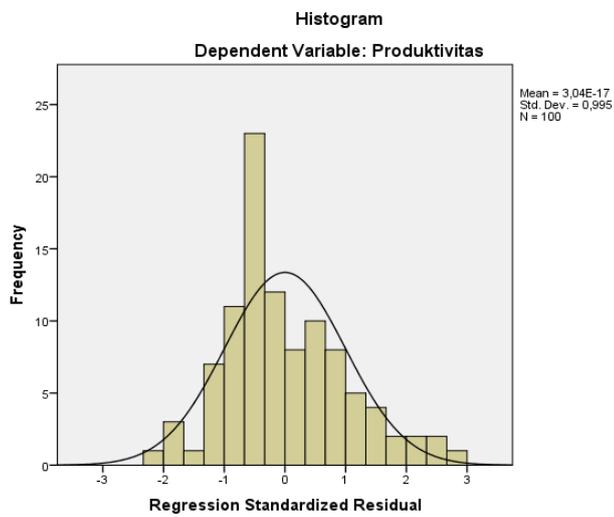
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36,612	4,079		8,976	,000		
	Motivasi	,272	,073	,353	3,733	,000	1,000	1,000

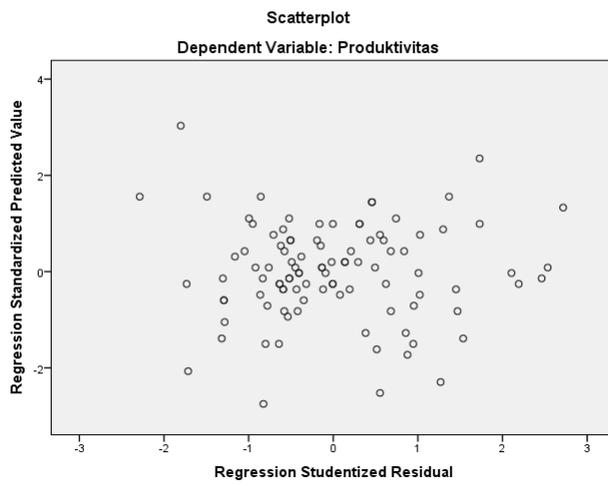
a. Dependent Variable: Produktivitas

Correlations

		Motivasi	Produktivitas
Motivasi	Pearson Correlation	1	,350**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Produktivitas	Pearson Correlation	,350**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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





Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	18

INDIKATOR MOTIVASI KARYAWAN:

1. *Physiological Needs*(Kebutuhan fisiologis)
2. *Safety And Security Needs*(Kebutuhan keselamatan dan keamanan)
3. *Affiliation Or Acceptance Needs*(Afiliasi atau kebutuhan penerimaan)
4. *Esteem Or Status Needs*(Penghargaan atau kebutuhan status)
5. *Self Actualization*(Aktualisasi diri)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Physiological Needs(Kebutuhan fisiologis)						
1	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga					
2	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya					
4	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik					
Safety or Security Needs(Kebutuhan keselamatan dan keamanan)						
5	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan					
6	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik					
7	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat					
8	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik					

Affiliation or Acceptance Needs(Afiliasi atau kebutuhan penerimaan)					
9	Saudara mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik				
10	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik				
11	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku				
Esteem or Status Needs(Penghargaan atau kebutuhan status)					
12	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
13	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja				
14	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya				
Self Actualization(Aktualisasi diri)					
15	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja				
16	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi				
17	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang				
18	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja				

INDIKATOR PRODUKTIVITAS

1. Kemampuan Meningkatkan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

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
KEMAMPUAN MENINGKATKAN						
1	Saya Menguasai bidang pekerjaan yang saya kuasai saat ini					
2	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
MENINGKATKAN HASIL YANG DI CAPAI						
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
5	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					

6	Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
SEMANGAT KERJA						
7	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
8	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
9	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
PENGEMBANGAN DIRI						
10	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
11	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai dan perusahaan					
12	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian					
MUTU						
13	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
14	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yan ditentukan oleh perusahaan					
15	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
EFISIENSI						
16	Saya bekerja dengan waktu yang efisien					
17	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaa hasil bekerja					
18	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					

Lampiran 4

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung