

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Petrus Loo, SH, MM

Dosen STMIK ITMI Medan

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kinerja karyawan. Metode penulisan menggunakan metode library research. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Peran motivasi kerja terhadap produktivitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

Kata kunci : *motivasi, produktivitas dan kinerja*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

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 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 direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

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

Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggungjawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima

tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, *relationship* dan kerjasama.

Herzberg mengemukakan teori dua factor, yaitu (1) *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygiene Factors* disebut juga Motivasi Eksternal; (2) *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivation Factors* juga disebut Motivasi Internal (*Koontz, 1990 : 123*).

Teori motivasi klasik yang diungkapkan *Frederick Taylor*, menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. (*Griffin, 1998:259*)

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 kerja 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, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kinerja karyawan.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

Sedangkan arti Manajemen dari buku manajemen *management*, Richard L daft "*(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 (2003 : 6)*

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

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)*

Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. "*Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan*" (Koontz, 1990:115).

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja 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 kerjanya 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 lingkungan kerjanya.

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

2.2. Produktivitas Karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu

berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa "*produktivitas* adalah: Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersediadengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal" *Sondang P.Siagian (2005:75)*.

Menurut Komarudin, "*produktivitas* pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini" *Komarudin,(1992:121)*

Setelah membahas tentang definisi dari produktivitas serta beberapa pendapat dari para ahli, selanjutnya akan dijelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas menurut para ahli.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen

supervise serta keterampilan dalam tehnik industri.

3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

2.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal

yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

3. Pembahasan

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerjakaryawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan

semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

Penelitian oleh *Ayuningtias Candradewi tahun 2011* dengan judul "*Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*". Menggunakan variabel penelitian antara lain variabel bebas (stress kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari penelitian ini adalah "stress kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas. Artinya, ketika seseorang semakin stress maka hal tersebut akan menyebabkan produktivitasnya menurun. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress kerja maka produktivitas kerjanya akan tinggi". *Candradewi (2011:52)*.

Penelitian oleh *Ayuningtias Candradewi tahun 2011* dengan judul "*Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*". Menggunakan variabel penelitian antara lain variabel bebas (stress kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari penelitian ini adalah "stress kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas. Artinya, ketika seseorang semakin stress maka hal tersebut akan menyebabkan produktivitasnya menurun. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress kerja maka produktivitas kerjanya akan tinggi". *Candradewi (2011:52)*.

Penelitian mirip dilakukan oleh *Hendrietta Putri tahun 2010* yang berjudul "*Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*". Menggunakan variabel

penelitian antara lain tingkat gaji (X1), Suasana Kerja (X2), Perhatian Pimpinan(X3), Kesejahteraan Sosial (X4) dan Motivasi Kerja (Y).

"Peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah factor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan social secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo". *Henderietta Putri (2010:30) Umi Kulsum tahun 2008* dengan judul "*Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang*". Menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel X adalah Motivasi Kerja antara lain Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan social (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi diri (X5) dan Variabel Y yaitu Prestasi Kerja. Hasil dari penelitian ini "*menunjukkan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.*" *Umi Kulsum (2008:8)*.

Nizar Natsir (2005:45) dengan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hadji Kalla Alauddin Makassar*". Hasil penelitian sebelumnya "*menyatakan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari pengujian dengan menggunakan model regresi menunjukkan bahwa nilai Pvalue dari masing-masing motivasi yang dimasukkan dalam model penelitian lebih kecil dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, alasannya karena untuk motivasi memiliki nilai yang paling besar, jika dibandingkan dengan nilai untuk produktivitas kerja karyawan.*" *Nizar Natsir (2005:45)*.

Reskar melakukan penelitian pada tahun 2001 dengan judul "*motivasi terhadap*

kinerja Karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri". hasil penelitian sebelumnya "ada juga menyatakan motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas". *Reskar* (2001:56)

4. Penutup

Dari kajian teoritis dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Peran motivasi kerja terhadap produktivitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

Daftar Pustaka

- Algifari. 1997. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta
- Baccal, Robert. 2005. *Performance Management*. Jakarta : GM
- Carray. 2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sondang, P.Siagian. 2005(Ed.), *pengertian produktivitas*. (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/> 2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html, diakses 28 Sept. 2012)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Komaruddin. 1992(Ed.), *pengertian produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi*. (<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>, diakses 29 Sept. 2012)
- Dearden Bedford, Anthony. 1985. *Sistem Pengendalian Manajemen Edisi 5*. Bandung : Erlangga
- Gary, Dessler. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta : Indeks
- H. Hadari, Nawawi. 2000. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Yogya penerbit: UGM
- H. Hadari, Nawawi. 2000. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Dalam William. dan Davis. 2003(Ed.), *perbedaan motivasi eksternal dan internal*. Yogya penerbit: UGM
- Jsupranto. 1984. *Ekonometrik*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI
- Maulana, Sulastiana. 2009. *Kepemimpinan melalui Motivasi Karyawan*. (http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/12/kepemimpinan_melalui_motivasi.pdf, diakses 20 Sept. 2012)
- Munizu, Musran. 2010. *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 2. Dalam Henry, Frayol. 2010(Ed.), *Tujuan dan Fungsi manajemen*. Makassar-FE UH
- Nizar, Natsir. 2005. *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin. Skripsi tidak diterbitkan*. Makassar : FE-Unhas
- Pratama, Aidhil. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. (<http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja.html>, diakses 21 Sept. 2012)
- Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. 2012. *Motivasi Kerja Karyawan di PT.*

Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.
Skripsi diterbitkan. Surabaya :
Universitas Pembangunan Nasional
"Veteran".

Reskar R. 2001. motivasi terhadap kinerja
karyawan pada PT. surya cipta
mandiri. *Skripsi tidak diterbitkan.*
Makassar : FE-Unhas

Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management.*
Dalam Mary. Follet. 2003(Ed.),
Mendefinisikan Manajemen. Edisi 6.
Jakarta : Salemba Empat

Robert Bacal. 2005. *Performance Management.*
Dalam manulung. 1982(Ed.), *Definisi*
Motivasi. Jakarta : GM

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian*
untuk Bisnis, Dalam Sugiyono, dan
Hair. 1998(Ed.), *Sumber data Edisi 4.*
Jakarta : Salemba Empat.

Wayne R., Pacedon F. Faules. 2005. *Komunikasi*
organisasi strategi meningkatkan kinerja
perusahaan. Dalam Sunarto. 2003(Ed.),
Pengertian Kinerja Karyawan. Bandung
: Erlangga