

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk
UNIT MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

MUHAMMAD ASSIDDIQ

4518012229

UNIVERSITAS

BOSOWA

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk
Unit Makassar

Nama Mahasiswa : Muhammad Assiddiq

Stambuk/ NIM : 4518012229

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


DR. H. A. Ariefuddin Mare, SE., M.Si., SH.,MH


Rafiuddin, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

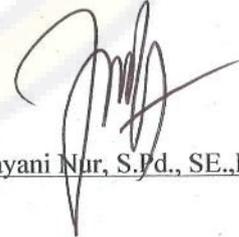
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


DR. H. A. Ariefuddin Mare, SE., M.Si., SH.,MH


Indrayani Nur, S.Pd., SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Assiddiq
NIM : 4518012229
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia,
Tbk Unit Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

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

Makassar, 4 Maret 2020



siswa yang bersangkutan

Muhammad Assiddiq

INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY
PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, TBK
MAKASSAR UNIT

By:

MUHAMMAD ASSIDDIQ

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa Makassar

ABSTRACT

MUHAMMAD ASSIDDDIQ.2020.Scription. Influence of Motivation on Employee Work Productivity at PT Japfa Comfeed Indonesia Makassar Unit in South Sulawesi Province guided by Dr. H. A. Ariffuddin Mane SE, M. Si, SH, MH and Rafiuddin SE, M. Si.

Research Objectives to determine and analyze the effect of motivation (internal and external) on employee work productivity at PT Japfa Comfeed Indonesia Unit Makassar.

Multiple linear regression analysis is a method used to test validation and hypothesis. Motivation independent variable (X) to the dependent variable of work productivity (Y).

Motivation gives a positive and significant influence on the work productivity of employees of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Makassar Unit. Where the f test analysis shows if the significant value of 0.001 is smaller than 0.05 which is a critical or probability limit. While the T test, variable (X1) and variable (X2) showed the numbers 2,073 and 3,718. Judging from the results of the processing t-count is greater than t-table 2.009. From the results of the regression coefficient shows that the value (X1) is 0.387 while the regression coefficient (X2) is 0.456.

Keywords: Motivation, Employee work productivity

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk
UNIT MAKASSAR**

Oleh:

MUHAMMAD ASSIDDIQ

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

MUHAMMAD ASSIDDDIQ.2020.Skripsi.Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Unit Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh DR.H.A.Arifuddin Mane SE,M.Si,SH,MH dan Rafiuddin SE,M.Si.

Tujuan Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi (internal dan eksternal) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Unit Makassar.

Analisis regresi linear berganda adalah metode yang digunakan menguji validasi dan hipotesis. Variabel independen motivasi (X) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y).

Motivasi memberi pengaruh secara positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar. Dimana analisis uji f memperlihatkan jika nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang merupakan batas kritis atau probabilitas. Sedangkan uji T, variabel (X_1) dan variabel (X_2) menunjukkan angka 2,073 dan 3,718. Dilihat dari hasil pengolahan t-hitung lebih besar dari t-tabel 2,009. Ini menunjukkan bahwa bersama-sama kedua variabel X berpengaruh pada variabel Y. Motivasi eksternal (X_2) adalah variabel yang dominan berpengaruh. Dari hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai (X_1) yaitu 0,387 sedangkan koefisien regresi (X_2) adalah 0,456.

Kata kunci : Motivasi, Produktivitas kerja karyawan

KATA PENGANTAR

Katakanlah: "Wahai Tuhan Yang mempunyai kerajaan, Engkau berikan kerajaan kepada orang yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kerajaan dari orang yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan orang yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan orang yang Engkau kehendaki. Di tangan Engkaulah segala kebajikan. Sesungguhnya Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan hanya kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kekuatan serta ilmu pengetahuan kepada penulis. Atas berkah rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam "Allahumma Sholli Ala Syahidina Muhammad" juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul "***Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar***".

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. DR. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak DR. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu DR. Hj. Herminawati Abu Bakar SE., MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak DR. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH dan Bapak Rafiuddin, SE., M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untung membimbing, member motivasi dan member bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikan kepada penulis sehingga wawasan penulis bias bertambah. Beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Direktur Utama PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar beserta staffnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
8. Teman-teman mahasiswa Universitas Bosowa Makassar.

Akhirul Kalam, semoga skripsi ini bernilai ilmiah dan ibadah. Karena keterbatasan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, kritik dan saran dari pembaca sangat membantu untuk penulisan karya ilmiah selanjutnya. Semoga

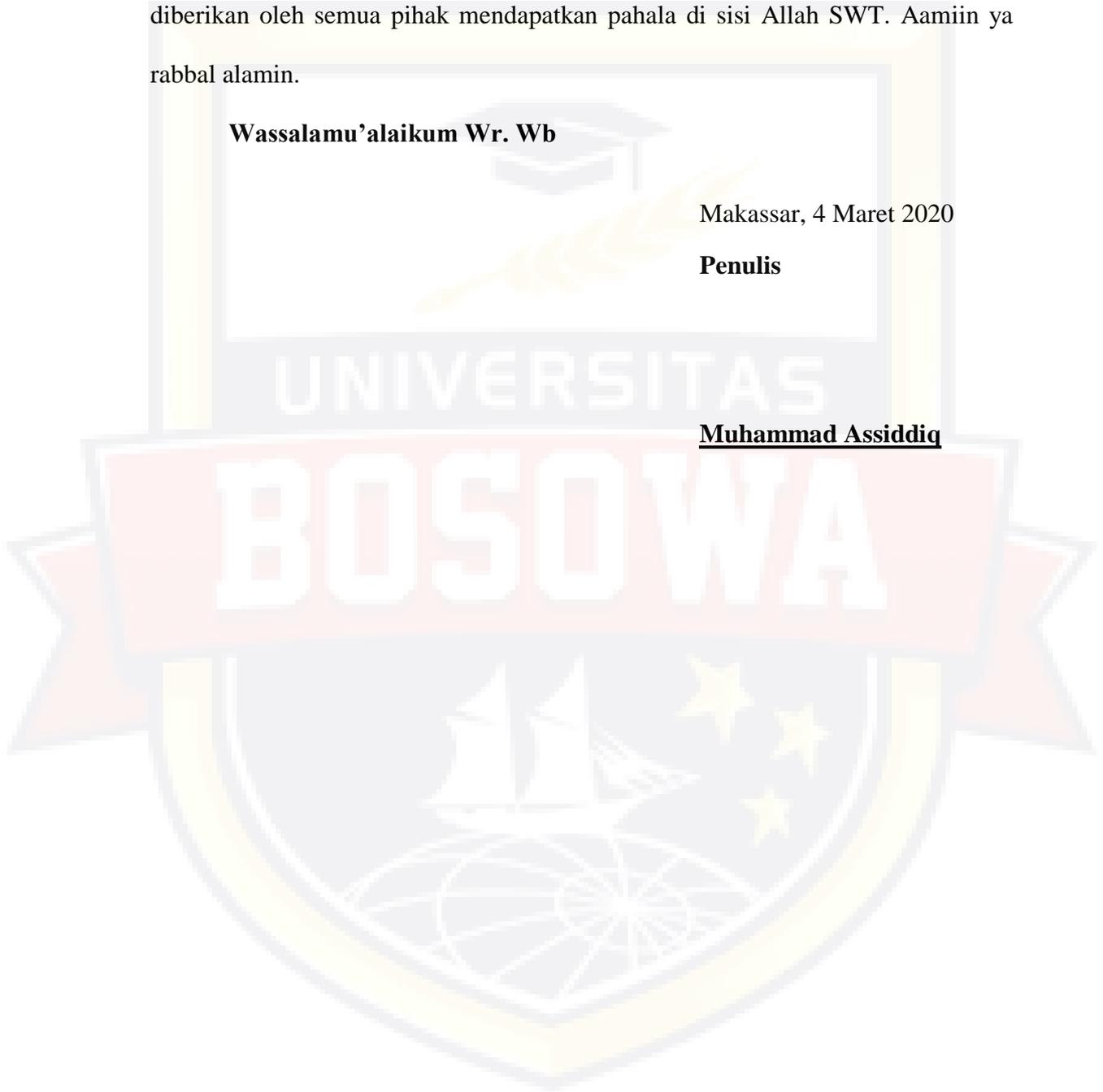
skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga, semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT. Aamiin ya rabbal alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 4 Maret 2020

Penulis

Muhammad Assiddiq



BOSOWA

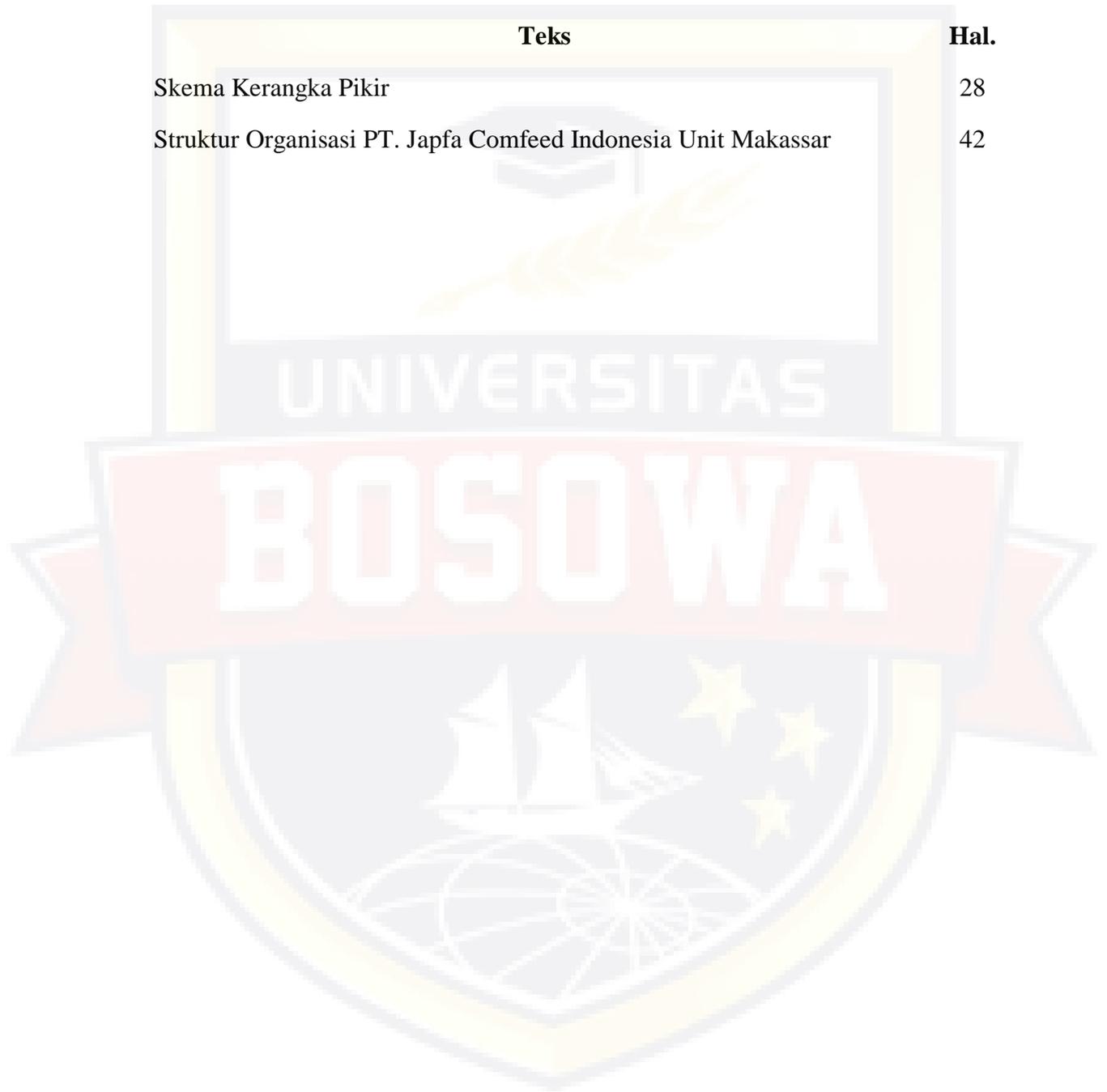
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kerangka Teori	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Pengertian Motivasi	11
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	12
2.1.5 Teori-Teori Motivasi	18
2.1.6 Pengertian Produktivitas	24
2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	26
2.1.8 Cara-Cara Meningkatkan Produktivitas	26
2.2 Kerangka Pikir	28
2.3 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.2 Jenis dan Sumber Data	30
3.2.1 Jenis Data	30

3.2.2 Sumber Data.....	30
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.4 Metode Analisis	31
3.5 Defenisi Operasional.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	34
4.1.2 Visi Misi dan Nilai Perusahaan.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi.....	42
4.2 Deskripsi Data	43
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
4.3 Analisis Data	51
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.3.2 Uji Hipotesis.....	53
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Teks	Hal.
Skema Kerangka Pikir		28
Struktur Organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Makassar		42



DAFTAR TABEL

Teks	Hal.
Jumlah Karyawan dan Kapasitas Produksi	4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Motivasi Internal	47
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Motivasi Eksternal	48
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Produktivitas Kerja	50
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	51
Koefisien Determinasi	53
Hasil Uji F	54
Hasil Uji T	55
Koefisien regresi	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan suatu negara yang semakin hari semakin maju sangat mempengaruhi ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi. Kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki suatu negara sangat mempengaruhi dan menentukan kemajuan itu sendiri. Sumber daya manusia yang unggul berperan besar dalam perkembangan setiap aspek yang bisa mendorong negara itu maju. Namun dalam perkembangan tersebut baik teknologi dan ilmu pengetahuan tidak semua berdampak positif karena kadang juga bisa berdampak negatif. Seperti yang bisa kita temui melalui perbedaan budaya baik didalam negeri maupun didalam negeri sesuai norma dan budaya yang berlaku didaerah itu sendiri.

Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa dalam melakukan kegiatan perusahaan akan berusaha melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan yang telah dibangun bersama. Kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak sepenuhnya bergantung pada sarana dan prasarana serta teknologi yang dimiliki, melainkan ada hal yang tidak kalah pentingnya yang harus diperhatikan oleh perusahaan itu sendiri, yaitu aspek sumber daya manusia. Hal inilah yang akan membuat perusahaan bekerja efektif, produktif, dan efisien karena sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan merupakan bagian penting yang harus dimiliki dan diperhatikan dimana didalamnya akan terjadi persaingan dan kompetisi yang sangat ketat.

Perkembangan sebuah usaha dan organisasi bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia harus dikelola dengan lebih baik dan profesional demi terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan individu atau karyawan dengan tuntutan organisasi dalam perusahaan. Keseimbangan inilah yang kemudian menjadi kunci utama perusahaan berkembang baik dan produktif.

Dalam meningkatkan produktivitas pada sebuah perusahaan itu sendiri dapat terlaksana jika memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mendorong dan menentukan peningkatan produktivitas. Pimpinan perusahaan harus memahami dengan tepat dan mengharapkan karyawan dapat bekerja lebih efisien sehingga mampu menjalankan visi dan misi yang telah dibangun bersama.

Sumber daya manusia yang unggul berperan besar memberi dampak positif terhadap produktivitas kerja dan semua kegiatan perusahaan yang terlibat didalamnya. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan memiliki karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi di dalam perusahaan. Faktor-faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen itu sendiri, seperti: perencanaan yang baik, komunikasi yang baik, prosedur kerja yang lebih efektif, pembuatan keputusan yang baik, kebijakan, sumber kemandirian yang lebih efektif dan sebagainya. Semua usaha yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan memerlukan manajemen yang baik dan kuat demi kemajuan perusahaan.

Motivasi adalah bagian penting yang harus diperhatikan didalam sebuah manajemen untuk menciptakan karyawan yang dapat memberikan kontribusi

positif terhadap pencapaian sebuah perusahaan. Dengan motivasi, setiap karyawan yang bekerja akan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberi kepadanya. Tanpa motivasi, karyawan bisa saja tidak memenuhi tugasnya sesuai standar karena apa yang menjadi tujuan dalam bekerja tidak terpenuhi.

Oleh sebab itu motivasi sebagai dorongan dalam diri dari setiap karyawan yang berperan penting dalam mengambil sebuah keputusan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal. Setiap karyawan juga harus memperhatikan motivasi dari luar yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan. Kemudian produktivitas kerja akan meningkat jika karyawan mampu melaksanakan semua tugas dengan baik, sebagai tanda bentuk loyal mereka kepada perusahaan.

Dalam hal ini PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Makassar adalah perusahaan *agrifood* yang bergerak di bidang peternakan. Unit bisnis utama perusahaan ini adalah pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, dan pengolahan unggas. Selain itu PT. Japfa Comfeed juga memproduksi bahan lain yang memiliki harga jual terjangkau bagi konsumen Indonesia. PT. Japfa Comfeed beroperasi dengan didukung dan bekerja sama oleh beberapa anak cabang perusahaan yang tersebar luas di Indonesia.

Jumlah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar pada saat ini semakin meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, jumlah karyawan mencapai 241 orang dan memiliki peningkatan kapasitas produksi disetiap tahunnya. Berikut peningkatan jumlah karyawan dan kapasitas yang

dihasilkan oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar dalam 3 tahun terakhir:

TABEL 1.1

JUMLAH KARYAWAN DAN KAPASITAS PRODUKSI

Tahun	Jumlah Karyawan	Kapasitas Produksi
2018	181	2.000 ton
2019	211	2.500 ton
2020	241	2.700 ton

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kapasitas produksi yang dihasilkan oleh perusahaan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Tenaga kerja yang unggul sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menentukan hasil produksi yang lebih baik, hal ini tidak lepas dari pneranan motivasi yang sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan. Motivasi untuk diri sendiri maupun pengaruh dari luar sangat berpengaruh untuk membangun tenaga kerja yg lebih unggul sehingga produktivitas kerja meningkat dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Setiap pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja khususnya semangat atau kegairahan kerja dari para karyawan dalam perusahaan. Karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki wajib diperhatikan, dikembangkan dan berpengalaman karena kunci dari sebuah perusahaan yang ingin maju dan memikiki produktivitas kerja yang lebih tinggi bergantung pada sumber daya manusia yg unggul.

Karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi/perusahaan wajib memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini kemudian diharapkan menjadi faktor yang bisa meningkatkan produktivitas kerja sehingga nantinya menghasilkan pelayanan konsumen yang baik dan optimal.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka keadaan seperti itu yang melatar belakangi penulis dalam menyusun tugas akhir yang kemudian penulis tangkap dengan judul,

“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah yang kemudian peneliti akan bahas yaitu:

1. Apakah motivasi (internal dan eksternal) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar ?
2. Motivasi yang manakah dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi (internal dan eksternal) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.
2. Untuk melihat variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini:

a. Untuk Peneliti

1. Dapat menambah pengetahuan tentang peranan motivasi dalam mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan.
2. Sarana memperluas wawasan, pengalaman, dan pemahaman dari sebuah informasi yang terjadi baik secara langsung maupun di media internet.

b. Untuk Karyawan

Setiap karyawan dapat mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja didalam sebuah perusahaan dan memahami faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi baik dari dalam diri maupun di lingkungan tempat mereka bekerja.

c. Untuk Akademik

1. Sebagai tambahan referensi untuk kajian selanjutnya.
2. Menambah wawasan mahasiswa tentang bagaimana motivasi memberi peranan terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Untuk Instansi

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan tentang bagaimana peranan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2006:10) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2002:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Dessler (1972:9) mengatakan manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen.

Berdasarkan definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan

perusahaan atau organisasi. 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. Secara sederhana manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam aktivitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa *“Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.”*

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi.

Karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar, karena merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya

kelak. Setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Manajemen sumber daya manusia berawal dari kebutuhan sumber daya manusia dan permintaan akan sumber daya manusia dari pada suplai sumber daya manusia. Intinya, manajemen sumber daya manusia lebih menekankan strategi dan perencanaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumberdaya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Henry Fayol adalah sebagai berikut:

Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Sardiman (2006:73) mengartikan bahwa motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Mc Donald (dalam Sardiman 2007:73) menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu

yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik (internal) yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :

a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

b. Kemajuan (*advancement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

c. Tanggung jawab (*responsibility*).

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

d. Pengakuan (*recognition*).

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

e. Pencapaian (*achievement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2. Faktor Ekstrinsik (eksternal) yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :

a. Administrasi dan kebijakan perusahaan.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Penyeliaan.

Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.

c. Gaji.

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

d. Hubungan antar pribadi.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

e. Kondisi kerja.

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Apabila faktor intrinsik tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika faktor ini tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Sementara faktor ekstrinsik tersebut ada, tidak perlu memberi motivasi, tetapi jika tidak ada dapat menimbulkan tidak puas.

Menurut Rowland dan Rowland (1997) dalam Nursalam (2002), dalam meningkatkan kepuasan karyawan didasarkan pada faktor – faktor motivasi, yang meliputi :

1. Keinginan untuk peningkatan
2. Percaya bahwa gaji yang didapat sudah mencukupi
3. Memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan.
4. Umpan balik
5. Kesempatan untuk mencoba
6. Instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkatan keberhasilan.

Seseorang memiliki suatu pekerjaan didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini, maka persepsi seseorang memegang peranan penting sebelum melaksanakan atau memilih

pekerjaannya. Kondisi lingkungan juga memegang peranan penting dalam motivasi (Nursalam, 2002), yang meliputi:

1. Komunikasi

- Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan
- Pengetahuan tentang kegiatan organisasi
- Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi

2. Potensial pertumbuhan

- Kesempatan untuk berkembang, karir dan promosi
- Dukungan untuk tumbuh dan berkembang : pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan manajemen bagi karyawan yang dipromosikan.

3. Kebijakan dalam mengakomodasi kebutuhan individu : jadwal, liburan dan cuti sakit serta pembiayaannya.

- Keamanan pekerjaan
- Loyalitas organisasi
- Menghargai staf berdasarkan beragam dan latarbelakang
- Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi

4. Gaji/upah yang cukup untuk kebutuhan hidup

5. Kondisi kerja yang kondusif

Berdasarkan faktor yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor penggerak dari motivasi kerja seseorang

terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau disebut internal dan faktor yang berasal dari luar diri individu atau disebut juga faktor eksternal. Secara garis besar motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

Faktor Internal

Yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

- a. Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- b. Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- c. Harapan, adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- d. Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih

potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

- e. Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

- a. Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat karyawan tertentu sesuai dengan objek karyawan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan karyawan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek karyawan dimaksud.
- b. Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu.
- c. Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

d. Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2.1.5 Teori-Teori Motivasi

Teori Jenjang Kebutuhan

Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi.

- a. Kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia.
- b. Kebutuhan Rasa Aman. Bentuk dari kebutuhan rasa aman yang paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya.
- c. Kebutuhan Sosial. Manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain.

d. **Kebutuhan Penghargaan.** Melalui berbagai macam upaya, orang ingin dirinya dipandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan ini.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri.** Aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang. Pada hakekatnya kebutuhan ini mendorong orang untuk mampu melakukan apa yang dia mampu lakukan dalam perwujudan diri yang terbaik.

Teori Kebutuhan McClelland

a. Teori ini disebut juga Teori Prestasi (*Achievement Theory*). David McClelland dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan.

b. Pendekatan McClelland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan, yaitu:

Need for Achievement (nAch)

Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.

Need for Power (nPow)

Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.

Need for Affiliation (nAff)

Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

Teori Harapan

Pencetus teori Harapan ini adalah Victor Vroom yang mengungkapkan perihal upaya kerja yang dilakukan orang dalam lingkungan kerjanya. Dalam menerapkan Teori harapan ini, seorang pemimpin wajib memahami tiga hal berikut ini:

- a. Harapan (*Expectancy*). Paham seseorang bahwa dengan bekerja ia akan dapat mencapai berbagai tingkatan kinerja.
- b. Instrumentalitas (*instrumentality*). Paham seseorang bahwa berbagai hasil kerja akan timbul sebagai akibat dari pelaksanaan tugas.
- c. Valensi (*Valence*). Nilai yang diberikan seseorang pada hasil kerja tersebut.

Teori dua faktor Herzberg

Teori Herzberg ini sudah dikenal sebagai teori dua faktor atau teori M-H. Teori ini telah menjelaskan bahwa bagaimana seorang manajer harus

bisa mengendalikan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja ataupun tidak terhadap pegawainya.

Berdasarkan penelitian yang sudah ada, dua kelompok faktor tersebut dapat mempengaruhi kepada individu dalam organisasi yaitu motivasi. Motivasi disini sebagai faktor pendorong dari sumber kepuasan kerja seperti prestasi, tanggung jawab, dan penghargaan kepada pegawai.

Kelompok dari faktor kedua ini merupakan “iklim baik” yang mana dapat dibuktikan dengan cara bukan sebagai sumber dari kepuasan kerja namun sebagai sumber ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor ini biasanya merupakan kondisi di dalam kerja, hubungan antara sesama pekerja, serta teknik pengawasan dan gaji.

Perbaikan dari faktor faktor ini bisa membantu untuk mengurangi ketidakpuasan dalam bekerja lebih efisien, namun tidak bisa mengakibatkan dorongan kerja. Faktor “iklim baik” ini tidak akan bisa memicu motivasi bekerja hanya saja jika tidak ada faktor ini maka tidak berfungsinya faktor motivasi di dalamnya.

Teori ERG Clyton Alderfer

Teori yang telah dikemukakan oleh Aldefer ini sudah dikenal sebagai teori ERG yang memiliki kepanjangan dari E=*Existence* yang mana teori ini mempunyai kebutuhan akan eksistensi, R=*Relatedness* yang mana kebutuhan ini yang akan dikaitkan dengan pihak lainnya, serta G=*Growth* telah

menyatakan juga sebagai kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang. Makna dari ketiga istilah ini mempunyai dua poin yang sangat penting di dalamnya.

Jika dilihat secara konseptual maka akan terlihat seperti persamaan diantara model atau teori yang juga dikembangkan oleh Alderfer dan Maslow. Hal ini dikarenakan Existence telah berkaitan dengan hirarki pertama dan kedua yang ada di dalam teori Maslow. Relatedness juga berkaitan dengan hirarki kebutuhan 3 dan 4 di dalam konsep pada teori Maslow. Sedangkan Growth ini memiliki arti yang sama dengan self actualization yang terdapat di dalam teori Maslow.

Kedua teori dari Alderfer ini memang lebih menekankan kepada segala jenis kebutuhan manusia tersebut dan diusahakan untuk dapat dipenuhi secara serentak orang. Bila teori Alderfer ini juga diperhatikan lebih lanjut maka akan tampak beberapa hal seperti berikut ini:

- a. Semakin tidak terpenuhinya kebutuhan tertentu dari manusia, maka akan membuat keinginan untuk memuaskannya semakin besar.
- b. Kuatnya keinginan untuk memuaskan kebutuhan pribadi menjadi “lebih tinggi” maka akan semakin besar pula kebutuhan rendah telah dapat dipenuhi dengan baik.
- c. Semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, maka seseorang akan membuat keinginan yang memenuhi kebutuhan mendasar lebih besar.

Pandangan ini sepertinya telah didasarkan pada sifat pragmatisme di dalam diri manusia, yang mana dikarenakan dasar akan keterbatasannya

maka seseorang akan bisa menyesuaikan dirinya pada kondisi yang objektif. Dengan kata lain dapat memusatkan fokus dan perhatiannya pada keinginan yang mungkin bisa tercapai.

Teori X dan Y

Teori yang dikemukakan dan dikembangkan oleh Douglas McGregor ini mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial). Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dengan teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial.

Kesimpulan dari teori Y dan teori X adalah sebagai berikut :

- a. Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
- b. Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

2.1.6 Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut Budiono (2003:263) adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Lebih sederhana maka produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Menurut Tohardi (2002:448) produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan dari hasil kerja yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hal tersebut.

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Dunggio:2013) diantaranya adalah:

a. Sikap mental, berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

2.1.8 Cara-Cara Meningkatkan Produktivitas

Menurut Nasution (2001:209) terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dalam menghasilkan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi

peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

2. Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

3. Bekerja lebih tangkas

Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

4. Mengurangi aktivitas

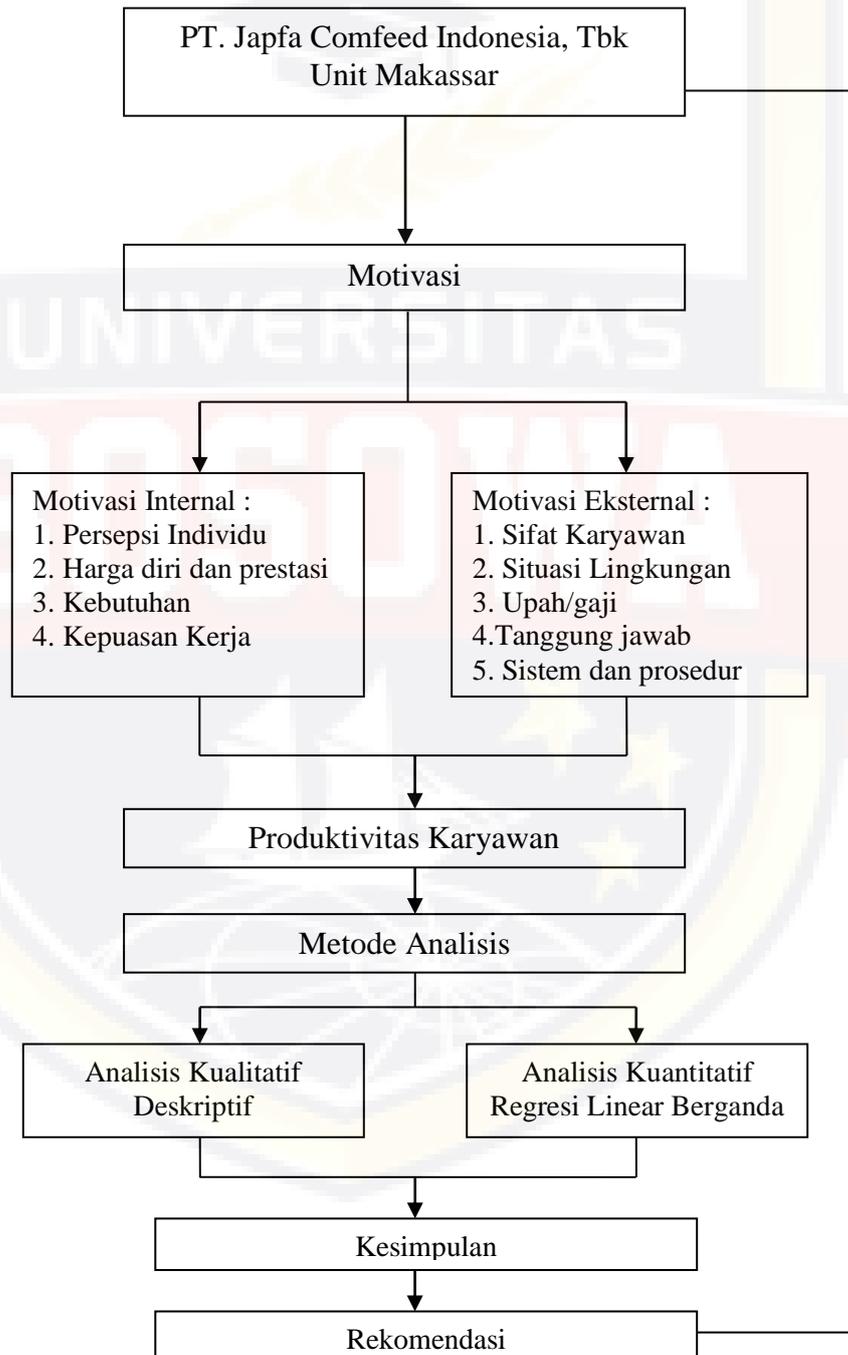
Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

5. Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input.

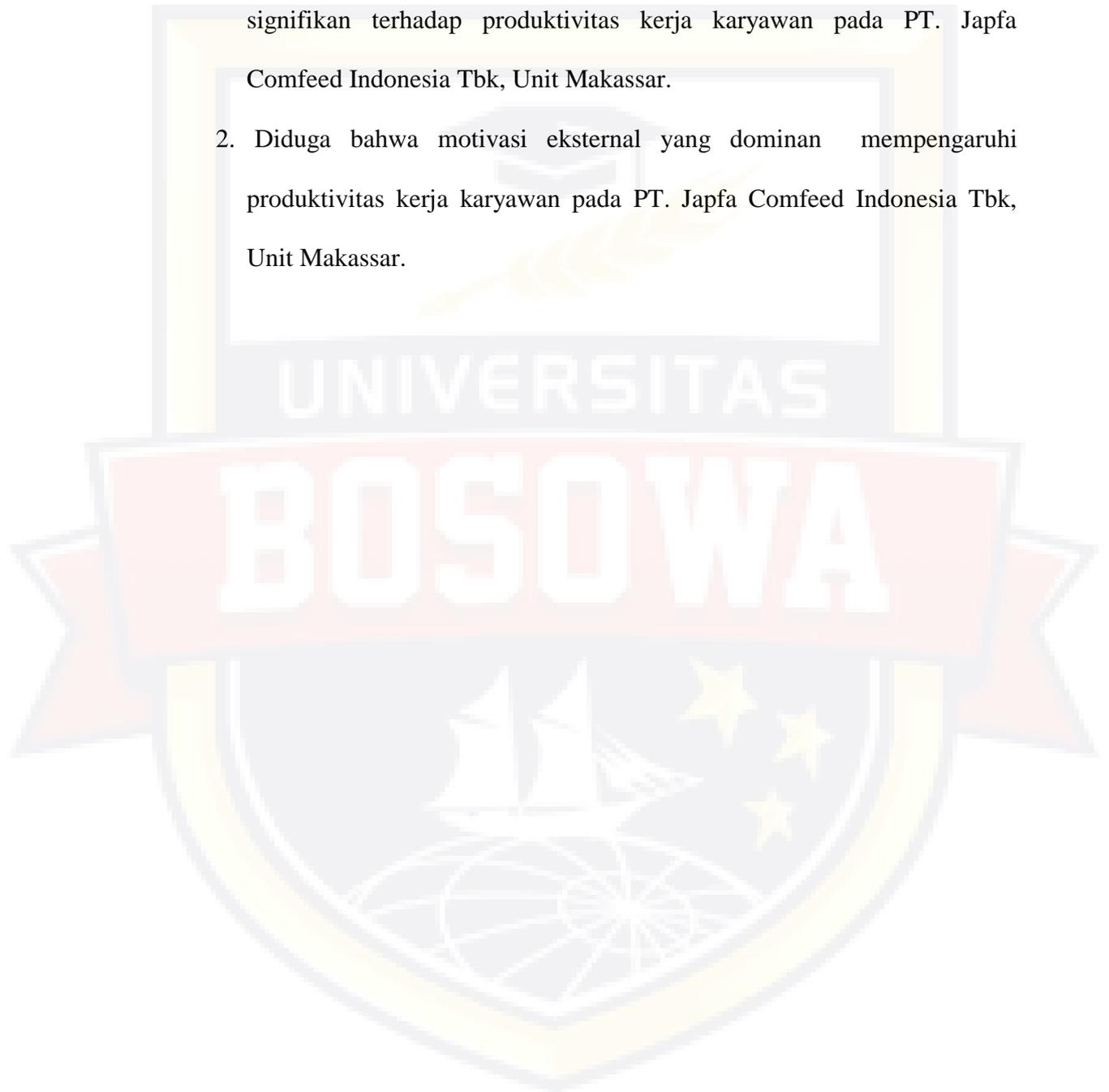
2.2 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian diatas dapat kita ketahui hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja, maka penulis menggambarkan dalam suatu kerangka pikir sebagai berikut:



2.3. Hipotesis

1. Diduga bahwa motivasi (internal dan eksternal) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.
2. Diduga bahwa motivasi eksternal yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Tbk, Unit Makassar. Dalam hal ini PT. Japfa Comfeed Tbk, Unit Makassar adalah perusahaan yang bergerak dibidang peternakan. Unit bisnis utama perusahaan ini adalah pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan pertanian. Perusahaan ini terletak di JL. Ir. Sutami, Km.13 Makassar. Penelitian akan dilakukan pada bulan Februari – Maret 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh berupa keterangan- keterangan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis.

3.2.2 Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Data primer, ialah data yang diperoleh dari hasil wawancara serta memberikan atau membagikan kusioner kepada karyawan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan ini.

2. Data sekunder, ialah data yang diperoleh dari laporan tertulis tentang keadaan perusahaan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

d. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka adalah penelitian yang dilakukan dipertustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

e. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, dilaksanakan dengan cara observasi lapangan. Selain itu diadakan pula wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

3.4 Metode Analisis

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah, teknik analisis statistik melalui program aplikasi komputer *SPSS*. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variable. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstata

X₁ = Motivasi internal

X₂ = Motivasi Eksternal

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi

e = Error term

3.5 Definisi Operasional

1. Produktiitas Kerja (Y) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari persepsi dari karyawan PT. Japfa Comfeed sebagai berikut :

1. Memahami tugas dan tanggung jawab
2. Memahami prosedur dan peraturan yang berlaku
3. Menggunakan waktu dengan baik
4. Memelihara hubungan kerja yang baik
5. Bekerja sama secara team
6. Menyelesaikan tugas kerja secara konsisten
7. Bekerja secara mandiri
8. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan batas waktu
9. Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi
10. Bekerja dalam tekanan waktu

2. Motivasi (X) adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variable lain

Motivasi (X) terbagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Eksternal (X_1) yang terdiri dari aspek berikut ini:

1. Sifat karyawan
2. Situasi lingkungan
3. Upah/gaji
4. Tanggung jawab
5. Sistem dan prosedur

b. Motivasi Internal (X_2) yang terdiri dari aspek berikut ini:

1. Persepsi individu
2. Harga diri dan prestasi
3. Kebutuhan
4. Kepuasan Kerja

Motivasi karyawan dapat dilihat dari persepsi karyawan PT. Japfa

Comfeed yang diwakili oleh indikator-indikator sebagai berikut :

1. Peraturan Perusahaan
2. Tepat waktu masuk kerja
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Sikap menghargai pekerjaan orang lain seperti menghargai pekerjaan sendiri
5. Mendapatkan teguran dari atasan atas hasil kerja
6. Berusaha menjadi yang terbaik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Japfa comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar adalah perusahaan swasta yang terletak di jalan Ir. Sutami Km. 13 Makassar. PT. Japfa Comfeed Unit Makassar merupakan kantor cabang Japfa Comfeed, perusahaan agri-food terbesar di Indonesia. Produk-produk Japfa mencakup berbagai bidang mulai dari pakan peternakan, daging dan pengembang biakan unggas. Dalam menjalankan bisnisnya PT. Japfa Comfeed Unit Makassar memiliki unit bisnis dari hulu hingga hilir, dengan maksud memastikan setiap bahannya yang akan diolah menjadi makanan memiliki kualitas terbaik. Dengan bahan terbaik, maka kualitas makanan yang dihasilkan juga bernutrisi tinggi dan berkualitas. Kelebihan tersebut juga didukung dengan harga jual yang kompetitif sehingga terjangkau.

Pada awalnya PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Makassar adalah depo dengan status kontrak pada tahun 1994 di gudang indonesia Oil Coi milik Bapak Hakim di Km 4 Makassar, dimana sekarang adalah Fajar Graha Pena Makassar. Pakan *disupply* dari PT. JCI Sidoarjo dengan menggunakan kapal laut dipasarkan di wilayah Makassar-sidrap dengan merek pakan Comfeed dan Benefeed. Bulan November tahun 1996 Depo pindah ke JL.Ir.Sutami Km 17 (status hak milik) karena wilayah pemasaran semakin luas, pada tahun 2002 mulai dilakukan pembangunan pabrik pada tanah seluas 3,2 hektar. Pembangunan tahappertama selesai pada tahun 2003 dan langsung berproduksi dengan produksi

awal 500 ton dengan kapasitas mesin 5000 ton/bulan. Pabrik diresmikan tahun 2004.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar adalah salah satu Pabrik pakan ternak dari 12 pabrik pakan ternak yang dimiliki oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia. Adapun 12 pabrik pakan ternak yang dimaksud adalah JCI Sidoarjo, JCI Tangerang, JCI Lambung, JCI Cirebon, JCI Makassar, MPA Sragen, Indo Jaya Agrinus Medan, BTG Cikande, BTG Sidoarjo, BTG Margomulyo Surabaya, MPA Padang, dan MPA Banjarmasin.

PT. Japfa Comfeed Indonesia semula bernama PT. Ometraco yang berstatus kantor cabang sesuai dengan akte kuasa yang dibuat di hadapan notaries Sastra Kokasih, SH. Nomor 37 tanggal 22 Juni 1968 Di Surabaya. Perusahaan ini bergerak dibidang ekspor khususnya ekspor komoditas non migas yang saat itu sedang digalakkan pemerintah dalam usaha meningkatkan pemasukan devisa Negara.

Perusahaan ini berkembang terus hingga sampai akhri tahun 1989. Berdasarkan akte nomor 179 tanggal 12 Desember 1989 yang dikeluarkan oleh notaries Susanti SH. Yang berkedudukan di Surabaya, nama perusahaan berubah lagi menjadi PT. Japfa Comfeed Indonesia. Saat ini perusahaan sudah memiliki 6 bagian departemen yaitu:

1. Departemen Marketing

Departemen marketing bertanggung jawab atas dasar terlaksananya produk pada bagian-bagian yang memasarkannya, misalnya perusahaan

melalui pemasok ke bagian distributor, lalu ke konsumen, sesuai dengan tujuan perusahaan dimana beberapa yang menjadi tugas manajer dalam departemen ini adalah mengatur kerja dari kepala bagian pemasaran, menerima laporan kerja dari kepala bagian pemasaran, serta bertanggung jawab kepada direktur.

2. Departemen Quality Control Dan Lab

Departemen ini berperan penting dalam hal mengawasi atau mengontrol kualitas produk, baik sebelum tahap produksi, selama tahap produksi, dan setelah produk sehingga siap untuk dipasarkan. Oleh karena itu diperlukan adanya uji laboratorium untuk menguji apakah produk dapat dipasarkan atau tidak. Dalam hal ini juga departemen QC melakukan uji kualitas atau uji kelayakan bahan baku dan bahan produksi sesuai dengan ISO 9001:2008 Sistem Manajemen Mutu Proses Produksi Pakan Ternak.

3. Departemen Financial Dan Accounting (F & A)

Departemen F dan A berperan penting dalam hal mengatur mengawasi administrasi keuangan dengan tahap bertanggung jawab kepada direktur. Sehingga dalam departemen ini akan selalu disibukkan dengan pembuatan laporan keuangan agar dapat di pertanggung jawabkan kepada di rektur. Singkatnya bahwa departamen bertanggung jawab dalam keuangan perusahaan mulai dari biaya-biaya yang dikeluarkan pada bahan-bahan baku sampai proses pembuatan jadi dan dibukukan dalam bentuk laporan.

4. Departemen Personalian General Affairs (PGA)

Departemen ini bertanggung jawab pada bagian-bagian karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepada bagian atasan itu sendiri sehingga bagian ini sering dikaitkan dengan bagian umum personalia yang berkaitan dengan hubungan komunikasi dengan perusahaan JCI yang ada di Indonesia dan perusahaan lain yang ingin bekerjasama dengan perusahaan. serta departemen ini juga bertanggung jawab dalam penerimaan tamu yang berkunjung ke perusahaan untuk menjalin kerjasama atau kepentingan lain yang berkaitan dengan perusahaan. Dan juga berperan dalam proses penerimaan karyawan baru pada saat dibutuhkan perusahaan dan mengontrol surat yang masuk dan surat yang keluar harus melalui bagian personalia.

5. Departemen Produksi

Departemen produksi berperan penting dalam kegiatan produksi mulai pengolahan bahan mentah hingga menjadi bahan jadi sehingga menjadi produk bahan pangan yang siap dipasarkan. Selain itu departemen plant berperan dalam hal mengawasi beberapa kegiatan misalnya dibagian gudang dan pekerjaan dibagian tehnik.

6. Departemen Purchasing.

Departemen ini bertanggung jawab dalam pengadaan atau pembelian barang-barang dibutuhkan oleh karyawan di perusahaan misalnya persediaan helm safety, masker dan sepatu safety pada karyawan dan alat yang dibutuhkan pada karyawan bagian produksi. Sehingga departemen ini harus

dapat memajemen investasi dan mengontrol pasokan barang yang dibutuhkan dan tetap melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap penetapan persediaan barang tersebut.

4.1.2 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

Visi

Menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya di bidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan pengalaman teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait.

Misi

TERKEMUKA

1. Menjadi yang utama dan selalu diingat
2. Menjadi panutan bagi industri sejenis
3. Berkembang melalui proses berkesinambungan
4. Selangkah lebih maju dalam persaingan

TERPERCAYA

1. Dapat diandalkan oleh segenap pemasok, pelanggan dan karyawan
2. Konsisten, dapat dipercaya, aman, berkualitas baik, produk higienis
3. Bertanggung jawab kepada masyarakat dan lingkungan sekitar

TERJANGKAU

1. Mengutamakan masyarakat luas
2. Kualitas baik dengan harga terjangkau
3. Berperan aktif dalam menanggulangi keterbatasan pangan

4. Penyedia protein yang efisien; mengarah pada tingkat keuntungan jangka panjang yang mendukung kelangsungan usaha

PRODUK PANGAN BERPROTEIN

1. Mengembangkan usaha di bidang protein dari hewan ternak termasuk unggas dan hewan laut
2. Termasuk usaha utama di bidang pakan, pembiakan & pemeliharaan ternak, vaksin, dan lain-lain
3. Berujung pada produksi makanan olahan untuk konsumsi manusia

KERJA SAMA

1. Bekerja sama dan saling membantu satu sama lain tanpa diminta
2. Koordinasi yang sempurna
3. Beroperasi sebagai satu kesatuan
4. Berbeda pendapat tetapi tetap bergerak sebagai satu tim

PENGALAMAN TERUJI

1. Memiliki pengalaman teruji di bidang peternakan dan di kawasan berkembang Asia

PIHAK TERKAIT

Meliputi :

1. Karyawan
2. Pelanggan
3. Pemasok
4. Peternak Mitra

5. Pemegang Saham

6. Masyarakat

Nilai-Nilai Perusahaan

Berkembang menuju kesuksesan bersama

Kesuksesan utama PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan, berdasarkan kepercayaan dan integritas. Bersama seluruh pihak-pihak terkait, Perseroan selalu mengambil posisi pro-aktif dalam mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan.

- Bersama seluruh pemegang sahamnya, Perseroan senantiasa bertujuan meraih imbal hasil investasi yang lebih baik.
- Bersama rekan bisnis, Perseroan bekerja sama dalam menekan persaingan yang tidak sehat.
- Bersama pelanggan, Perseroan memfokuskan diri untuk memberikan atau menghasilkan produk unggulan dan pelayanan yang sangat bersaing dan membina hubungan yang saling menguntungkan.
- Bersama pemasok, menawarkan dan mengeksplorasi kesepakatan dalam bekerja sama.
- Bersama karyawan, Perseroan terus mencari dan mengembangkan program-program yang dapat memberikan hasil dan nilai tambah terbaik bagi setiap karyawan.

- Bersama masyarakat, Perseroan melakukan upaya untuk menjadi warga dunia usaha yang bertanggung jawab terhadap masyarakat di sekitarnya.

Mengikuti motto "**Berkembang Menuju Kesejahteraan**

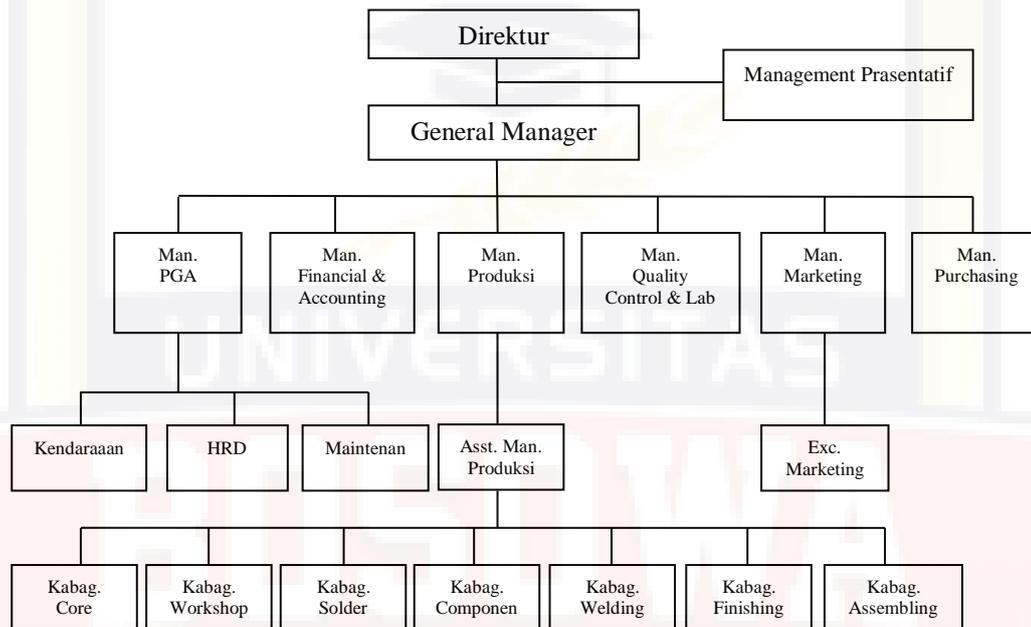
Bersama" menjadi titik tolak kesuksesan PT Japfa Comfeed Indonesia

Tbk.



4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar



4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini 52 orang sesuai dengan jumlah populasi karyawan pada divisi produksi sekaligus sampel karyawan pada PT. Japfa Comfeed Unit Makassar. Para responden tidak dipilih dalam hal ini karyawan pabrik diberikan kuesioner penelitian dan diberikan waktu satu minggu untuk pengisiannya. Kuesioner yang disebarakan tersebut kembali tepat waktu dan sesuai dengan total jumlah sampel yang ada (100%).

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah melihat hasil pengumpulan kuesioner sebanyak 52 responden, maka dapat diketahui gambaran responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*) dibawah ini.

TABEL 4.1

KARASTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	52	100%
2.	Perempuan	0	0%
Total		52	100,0%

Sumber: Data diolah output IBM SPSS.2020

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 50 orang, besar responden laki-laki sebesar 52 atau 100% dan perempuan sebesar 0 atau 0%. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT.

Japfa Comfeed dominan laki-laki karena pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan yang begitu berat. Jumlah responden perempuan hanya dua orang karena dia sebagai staaf atau sekretaris pada devisi tersebut.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Karyawan yang cenderung lebih tua memiliki rasa keterkaitan atau komitmen sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang bekerja dalam usia yang lebih muda, fisik atau tenaganya lebih kuat dibanding yang sudah tua. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20 – 29	32	61,54%
30 – 39	14	26,92%
40 – 49	6	11,54%
>50	0	0%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data diolah output IBM SPSS .2020

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 52 responden menurut usia ternyata yang lebih dominan adalah responden berumur 20-29 tahun.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam perusahaan tersebut karyawannya cenderung yang lebih muda dengan persentase sebesar 61,54%. Sedangkan karyawan dengan usia 40-49 tahun dari responden dengan persentase sebesar 11,54% hanya empat orang. Dalam hal ini karyawan yang bekerja dalam usia yang lebih muda, fisik atau tenaganya lebih kuat dibanding yang sudah tua sehingga dia diharuskan untuk bekerja dengan secara optimal.

3. Pendidikan

Dalam penelitian ini perlunya karakteristik pendidikan untuk mengetahui seberapa besar pendidikan dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

TABEL 4.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	37	71,15%
S1	15	28,85%
Jumlah	52	100,0%

Sumber: Data diolah output IBM SPSS.2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan SMA yaitu sebesar 37 orang atau 71,15%. Hal ini disebabkan karena dalam perusahaan tersebut memilikitingkat pendidikan yang umur dan tenaganya bisa digunakan untuk bekerja dengan maksimal. Sedangkan responden yang pendidikannya S1 yaitu sebesar 15 orang atau 28,85% .

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh darihasil penelitian pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar, maka dalam hal ini peneliti akan menyajikan beberapa data primer yang di buat dalam bentuk tabel sebaga iwujud interpretasi dan penyerahan data dari hasil kuesioner yang telah disebarkan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.

1. Motivasi Internal (X₁)

Motivasi internal merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang untuk dirinya sendiri. Efek motivasi internal terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Timbulnya motivasi internal dapat disebabkan karena adanya kebutuhanmaupun keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kekuatan inilah yang kemudian akan mempengaruhi pikiran individu yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku individu tersebut. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi, efektif, efisien dan terus menerus. Tetapi dalam kenyataannya

tidak semua karyawan atau individu mempunyai keinginan yang kuat dari dalam diri untuk mencapai nilai-nilai tersebut.

TABEL 4.4
TANGGAPAN RESPONDEN BERDASARKAN INDIKATOR MOTIVASI INTERNAL

Indikator Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
X _{1.1}	32	30	0	0	0	52
	61,5%	38,5%	0%	0%	0%	100,0%
X _{1.2}	20	30	2	0	0	52
	38,5%	57,7%	3,8%	0%	0%	100,0%
X _{1.3}	27	22	3	0	0	52
	51,9%	42,3%	5,8%	0%	0%	100,0%
X _{1.4}	22	27	3	0	0	52
	42,3%	51,9%	5,8%	0%	0%	100,0%

Sumber: Data diolah IBM SPSS.2020

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pada item X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4} tidak terdapat jawaban “sangat tidak setuju/STS dan tidak setuju/TS.” Dari pertanyaan diatas rata-rata responden menjawab sangat setuju/SS. Dapat dilihat bahwa indikator X_{1.1} mendapat jawaban sangat setuju dan persentase tertinggi dalam indikator ini dengan nilai 32 atau 61,5% sehingga dapat dilihat bahwa motivasi internal cukup baik di perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.

2. Motivasi Eksternal (X₂)

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer dan lingkungan sekitar, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab..Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan.

TABEL 4.5

TANGGAPAN RESPONDEN BERDASARKAN INDIKATOR MOTIVASI EKSTERNAL

Indikator Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
X _{2.1}	28	22	2	0	0	52
	53,8%	42,3%	3,8%	0%	0%	100,0%
X _{2.2}	28	22	2	0	0	52
	53,8%	42,3%	3,8%	0%	0%	100,0%
X _{2.3}	29	20	3	0	0	52
	55,8%	38,5%	5,8%	0%	0%	100,0%
X _{2.4}	28	22	2	0	0	52
	53,8%	42,3%	3,8%	0%	0%	100,0%
X _{2.5}	19	29	4	0	0	52
	36,5%	55,8%	7,7%	0%	0%	100,0%
X _{2.6}	12	38	2	0	0	52
	23,1%	73,1%	3,8%	0%	0%	100,0%

Sumber: Data diolah IBM SPSS.2020

Dari tabel 4.5 diatas, maka dapat di uraikan beberapa tanggapan responden terhadap variabel indikator motivasi eksternal. Pada item X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, tidak terdapat jawaban “sangat tidak setuju/STS.” Artinya motivasi eksternal cukup baik, mungkin karena motivasi yang diberikan oleh manajer atau para karyawan sangat mendukung pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar. Meskipun pada item X1.1, X1. 2 X1.3, X1.4, X2.5, X2.6 tidak terdapat jawaban “tidak setuju/TS dan sangat tidak setuju/STS”, akan tetapi sebagian karyawan menjawab “kurang setuju/KS”.

Selain itu dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi terdapat pada item X2.6 yaitu dengan nilai 38 atau 73,1%, ini berarti karyawan termotivasi bekerja karena system dan prosedur kerja yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini merupakan indikator yang sangat penting, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. 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.

TABEL 4.6

TANGGAPAN RESPONDEN BERDASARKAN INDIKATOR PRODUKTIVITAS KERJA

Indikator Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Y1	35	17	0	0	0	52
	67,3%	32,7%	0%	0%	0%	100,0%
Y2	28	24	0	0	0	52
	53,8%	46,2%	0%	0%	0%	100,0%
Y3	29	22	1	0	0	52
	55,8%	42,3%	1,9%	0%	0%	100,0%
Y4	30	21	1	0	0	52
	57,7%	40,4%	1,9%	0%	0%	100,0%
Y5	27	23	2	0	0	52
	51,9%	44,2%	3,8%	0%	0%	100,0%
Y6	27	24	1	0	0	52
	51,9%	46,2%	1,9%	0%	0%	100,0%

Sumber: Data diolah IBM SPSS.2020

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa pada item Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6 tidak terdapat jawaban “sangat tidak setuju/STS” dan “tidak setuju/TS” ini berarti produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed

Indonesia Tbk, Unit Makassar cukup baik, akan tetapi item Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6 juga terdapat jawaban kurang setuju. Sehingga perusahaan diharuskan lebih memperhatikan cara kerja karyawannya, agar mereka tetap loyal dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain itu, dapat diketahui item tertinggi terletak pada item Y6 dengan nilai 35 atau 67,3% ini berarti karyawan menerima dengan baik setiap saran untuk meningkatkan produktivitas kerja. Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6 juga terdapat jawaban “sangat setuju/SS yang nilai tertinggi terdapat pada item Y1 dengan nilai 35 atau 67,3%, ini berarti para karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 4.7

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.error	Beta		
1	(Constant)	8.328	2.365		3.522	.001
	X ₁	.387	.187	.289	2.073	.043
	X ₂	.456	.123	.518	3.718	.001

Sumber : Data diolah output IBM SPSS. 2020

Analisis korelasi dan regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu dependent variabel dengan dua atau lebih independent variabel. Untuk mengetahui hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat kita lihat sebagai berikut:

Berdasarkan output IBM SPSS *statistics for windows* tabel 4.7 maka, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 8.328 + 0.387X_1 + 0.456X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,328 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y-nya adalah 8,328.
2. Koefisien regresi variabel motivasi internal (X_1) sebesar 0,387 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan motivasi internal mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,387.
3. Koefisien regresi variabel motivasi eksternal (X_2) sebesar 0,456 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan motivasi eksternal mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,456.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel motivasi internal dan

motivasi eksternal terhadap variabel produktivitas kerja karyawan secara gabungan, maka kita akan melihat hasil perhitungan summary, khususnya angka R square dibawah ini:

TABEL 4.8
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.758 ^a	.574	.557	1.404

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Data diolah output IBM SPSS.2020

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,574 dan adjusted R square adalah 0,557. hal ini menunjukkan bahwa 57,4% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel independent yang digunakan, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Adapun sisanya 42,6% (100%-57,4%) dipengaruhi oleh faktor lain. Seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan seleksi.

Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dapat dikatakan bahwa faktor motivasi internal (X_1), dan faktor motivasi ekstern (X_2), mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.3.2 Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-

sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut maka disajikan dalam Tabel sebagai berikut:

TABEL 4.9
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	130.115	2	65.058	33.015	.000 ^b
	Residual	96.558	49	1.971		
	Total	226.673	51			

a. Dependen Variable: Y

b. Prediktors (Constant): X_2, X_1

Sumber: Data diolah dari output IBM SPSS.2020

Berdasarkan tabel diatas, analisis uji f menunjukkan bahwa *nilai sig.* $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Sedangkan dilihat dari hasil pengolahan fhitung $33,015 > f_{tabel} 2,009$ (sesuai tabel t pada lampiran). Artinya variabel motivasi internal (X_1) dan variabel motivasi eksternal (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap

variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t-tabel dengan tingkat kesalahan 5% . Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Secara parsial pengaruh dari ke dua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel berikut:

TABEL 4.10
HASIL UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.error	Beta		
1	(Constant)	8.328	2.365		3.522	.001
	X ₁	.387	.187	.289	2.073	.043
	X ₂	.456	.123	.518	3.718	.001

Sumber: Data diolah IBM SPSS.2020

Berdasarkan hasil Tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen (X) tersebut terhadap variabel dependen (Y) sebagai berikut:

a. Motivasi Internal (X₁)

Nilai t hitung untuk variabel motivasi internal sebesar 2,073.

Sementara itu nilai t-tabel variabel ini pada $\alpha = 5\%$ sebesar 2,009. Hal ini

berarti t-hitung 2,073 lebih besar dari t-tabel (2,009) dan signifikan $0,043 < 0,05$ menunjukkan variabel motivasi internal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini berbanding lurus dengan hasil kuesioner pada indikator X_1 dimana nilai tertingginya yaitu 32 atau 61,5%. Ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Makassar bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sesuai kemampuan yang mereka miliki, bebas dari tekanan dan paksaan serta memiliki tujuan untuk mencapai sebuah prestasi.

b. Motivasi Eksternal (X_2)

Nilai t-hitung untuk variabel motivasi eksternal 3,718. Sementara itu nilai t-tabel variabel ini pada $\alpha = 5\%$ sebesar 2,009. Hal ini berarti t-hitung 3,718 lebih besar dibanding t-tabel (2,009) dan signifikan $0,001 < 0,05$ menunjukkan variabel motivasi eksternal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil kuesioner bahwa karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar termotivasi bekerja karena lingkungan dan supervisi memberikan arahan dan bimbingan yang baik. Tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan juga memotivasi karyawan untuk bekerja karena perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan. Sesuai dengan hasil kuesioner pada variabel X_2 dengan nilai tertinggi 38 atau 73,1%

c. Variabel yang dominan

Untuk menguji hipotesis ke-2, yaitu variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat diketahui melalui

kontribusi masing-masing variabel. Variabel tersebut adalah variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen. Kontribusi masing-masing variabel motivasi internal dan eksternal yang diketahui dari koefisien regresi linear berganda variabel bebas terhadap variabel terikat, disajikan dalam tabel sebagai berikut:

TABEL 4.11
KOEFISIEN REGRESI

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.328	2.365
	X ₁	.387	.187
	X ₂	.456	.123

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah IBM SPSS.2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel motivasi eksternal (X₂) dengan kontribusi sebesar 0,456. Sesuai dengan hasil kuesioner pada variabel X₂ dengan nilai tertinggi 38 atau 73,1% dan dalam variabel ini tidak terdapat jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sehingga hipotesis ke-2 yang menyatakan “variabel yang paling

dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar” diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, serta kedua variabel motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2) berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dan motivasi yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Untuk melihat hubungan variabel motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari Nilai t-hitung untuk variabel motivasi internal sebesar 2,073. Sementara itu nilai t-tabel variabel ini pada tabel 5% sebesar 2,009. Hal ini berarti t-hitung 2,073 lebih besar dibanding t-tabel (2,009) sehingga memiliki tingkat signifikan X sebesar 2,073. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi internal (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Nilai t-hitung untuk variabel motivasi eksternal 3,718. Sementara itu nilai t-tabel variabel ini pada tabel 5% sebesar 2,009. Hal ini berarti t-hitung 3,718 lebih besar dibanding t-tabel (2,009) dan memiliki tingkat signifikan

X sebesar 3,718. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi eksternal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Sehingga hal ini membuktikan bahwa motivasi eksternal sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.

Berdasarkan nilai dari koefisien regresi, variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel motivasi eksternal, dimana koefisien regresi variabel motivasi internal (X_1) nilainya sebesar 0,387, sedangkan koefisien regresi variabel motivasi eksternal (X_2) sebesar 0,456. Ini menunjukkan bahwa pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar karyawannya termotivasi karena adanya dorongan atau masukan dari para pekerja itu sendiri dan atasannya serta lingkungan kerja yang baik, sehingga menciptakan semangat dan loyalitas kerja.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan kebutuhan individu atau karyawan yang kemudian akhirnya membuat produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar terus meningkat dan lebih baik dari hari kemarin, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melihat tantangan sebagai harapan untuk mengembangkan diri dan menerima dengan baik setiap saran untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga apa yang diinginkan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar dalam rangka mencapai tujuannya

dapat terlaksana karena didukung oleh karyawan-karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar. Dapat dilihat dari hasil Uji F dan Uji T pada tabel yang telah diolah melalui aplikasi IBM SPSS. Dimana analisis uji f menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang merupakan batas kritis atau probabilitas. Sedangkan dilihat dari hasil pengolahan f-hitung 33,015 lebih besar dari f-tabel 2,009 yang artinya variabel motivasi internal (X_1) dan variabel motivasi eksternal (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Motivasi internal dan eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda yang diolah melalui aplikasi IBM SPSS. Konstanta sebesar 8,328 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y adalah 8,328. Adapun koefisien regresi variabel motivasi internal (X_1) sebesar 0,387 yang artinya jika variabel

independen lainnya nilainya tetap dan motivasi internal mengalami kenaikan 10% maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 3,87. Begitu juga dengan koefisien regresi variabel motivasi eksternal (X_2) sebesar 0,456 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi eksternal mengalami kenaikan 10% maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 4,56. Kemudian melihat dari hasil koefien determinasi besarnya angka R square (R^2) adalah 0,574 hal ini menunjukkan bahwa 57,4% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel independen yang digunakan, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel motivasi eksternal (X_2). Dari hasil koefisien regresi yang diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi internal (X_1) sebesar 0,387 sedangkan koefisien regresi variabel motivasi eksternal (X_2) sebesar 0,456.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, terutama PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar. Saran yang disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar supaya lebih memaksimalkan motivasi internal. Karena ketika motivasi internal dan

eksternal diberikan dengan seimbang, otomatis kinerja karyawan akan semakin baik dan berkembang.

2. Setiap faktor yang mempengaruhi motivasi internal lebih memperhatikan.

Terlepas dari besarnya pengaruh motivasi eksternal terhadap karyawan.

Ada baiknya memberi perhatian kepada motivasi internal untuk hasil produktivitas yang lebih baik dari sebelumnya.

3. Pimpinan kiranya agar supaya lebih memperhatikan lagi cara kerja dan motivasi yang dibutuhkan setiap karyawan supaya bisa berdampak pada hasil produktivitas yang memuaskan.

BOSOWA



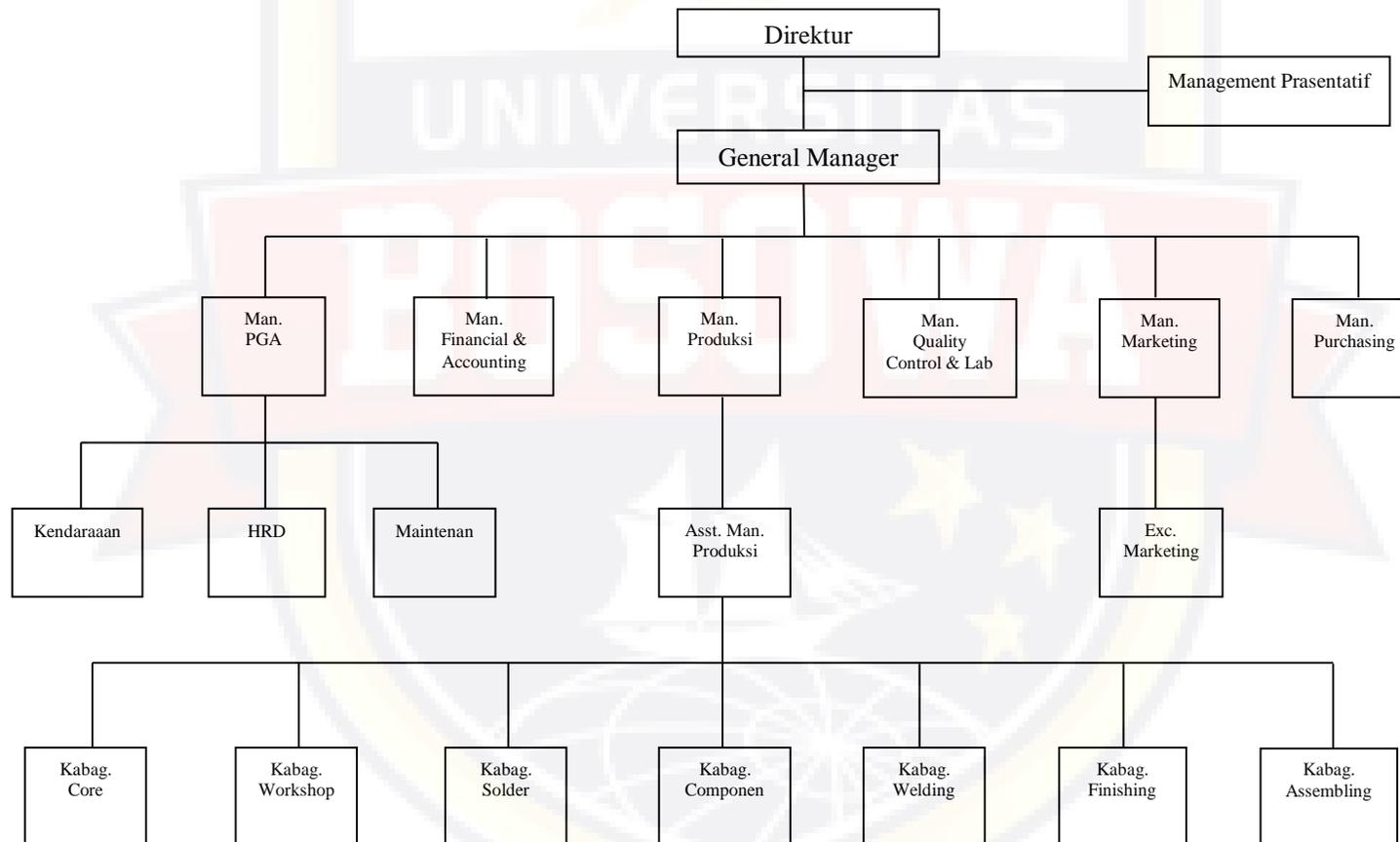
DAFTAR PUSTAKA

- A.M Sardiman, 2016. *Interaksi Motivasi dan Belajar Mengajar*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Dondang Siagian, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Gunung Agung, Jakarta
- Dr. Stang, 2018. *Cara Praktis Penentuan Uji Statistik Dalam Penelitian*. Penerbit: Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana Prenada Media, Jakarta.
- Kajian Teori Bab II, 2017. <http://repository.ump.ac.id/2937/3/BAB%20II.pdf> diakses 18 Februari 2020.
- Malayu Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro, 2019. *Ekonomika Regional: Teori dan Aplikasi*. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Pengertian-faktor-yang-mempengaruhi.html. <https://chandrabayuu.blogspot.com/> diakses 4 Maret 2020
- Singgih Santoso, 2018. *Menguasai Statistik Dengan SPSS*. Penerbit: Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Ummi Kalsum, 2015. "Pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar". Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Alauddin, Makassar.



Lampiran

Struktur Organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar



KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk UNIT MAKASSAR”

Kepada Yth

Bapak/Ibu/saudara/i responden

Dengan hormat,

Di tengah-tengah kesibukan yang sedang Bpk/Ibu/Sdr(i) hadapi saat ini, perkenankanlah saya memohon bantuannya untuk mengisi kuesioner terlampir. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Setiap jawaban tidak ada yang salah atau pun benar, tetapi jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan Bpk/Ibu/Sdr(i) yang sebenarnya. Perlu Bpk/Ibu/Sdr(i) ketahui bahwa jawaban yang diberikan sama sekali tidak akan mempengaruhi kedudukan/jabatan yang Bapak/Ibu/Sdr(i) pegang. Saya percaya Bapak/Ibu/Sdr(i) akan bersedia membantu mengisi kuesioner tersebut dengan ketulusan hati, selanjutnya saya akan merahasiakan jawaban tersebut. Atas segala bantuan dan budi Bpk/Ibu/Sdr(i) saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhammad Assiddiq

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

B. Petunjuk dan Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia, sesuai dengan keputusan anda.

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Variabel Motivasi Internal (X_1)						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja di PT. Japfa Comfeed untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2.	Saya bekerja di PT. Japfa Comfeed karena pekerjaan yang saya kerjakan menantang untuk mencapai sebuah prestasi.					
3.	Saya bekerja di PT. Japfa Comfeed karena pekerjaan saya menyenangkan, bebas dari tekanan dan paksaan.					
4.	Saya bekerja di PT. Japfa Comfeed karena pekerjaan yang ditawarkan menarik dan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					

Variabel Motivasi External (X ₂)						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kondisi lingkungan PT. Japfa Comfeed memotivasi saya untuk bekerja.					
2.	Saya bekerja karena upah atau gaji yang saya peroleh memadai untuk kebutuhan sehari-hari.					
3.	Saya termotivasi bekerja karena supervisi memberikan arahan dan bimbingan dengan baik.					
4.	Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan.					
5.	Saya termotivasi bekerja karena tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.					
6.	Saya termotivasi berkerja karena sistem dan prosedur yang berlaku, bersifat mengatur dan melindungi karyawan.					

Variabel Produktivitas Karyawan (Y)						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya dapat meningkatkan hasil kerja saya.					
3.	Saya bekerja di PT. Japfa Comfeed lebih baik dari hari kemarin.					
4.	Saya melihat tantangan sebagai harapan untuk mengembangkan diri.					
5.	Pekerjaan saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh PT. Japfa Comfeed.					
6.	Saya menerima dengan baik setiap saran untuk meningkatkan produktivitas kerja.					

NO	JK	USIA	PT	P1	P2	P3	P4	X1	P5	P6	P7	P8	P9	P10	X2	P11	P12	P13	P14	P16	P16	Y
1	L	20	SMA	5	5	5	4	19	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
2	L	20	SMA	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	4	29
3	L	20	SMA	4	5	5	4	18	4	4	5	5	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29
4	L	20	SMA	5	4	5	3	17	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
5	L	20	SMA	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	5	5	29
6	L	21	SI	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	3	27	5	5	5	5	4	3	27
7	L	21	SMA	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	4	24
8	L	21	SI	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	5	25
9	L	21	SMA	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	5	5	5	27
10	L	21	SI	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	4	4	28
11	L	21	SMA	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29
12	L	22	SI	5	5	5	4	19	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	4	27
13	L	22	SI	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30
14	L	22	SI	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	5	29
15	L	23	SMA	5	5	4	5	19	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	4	4	27
16	L	23	SI	4	5	5	4	18	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	5	4	28
17	L	23	SMA	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	5	4	26
18	L	23	SI	5	5	5	4	19	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	4	27
19	L	23	SMA	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	5	5	26
20	L	24	SMA	5	4	5	3	17	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	3	5	27
21	L	24	SMA	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	5	29
22	L	24	SMA	4	4	5	5	18	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	5	5	4	27
23	L	24	SI	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	3	4	5	27
24	L	25	SI	5	5	3	3	16	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	5	5	26
25	L	25	SI	4	5	3	4	16	4	4	3	3	3	4	21	5	4	4	5	4	4	26
26	L	26	SI	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
27	L	26	SMA	5	3	4	4	16	3	3	4	4	3	4	21	5	4	4	5	4	4	26
28	L	29	SMA	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	5	5	4	28
29	L	29	SI	5	3	3	5	16	3	3	3	5	5	4	23	5	4	4	4	4	5	26
30	L	29	SI	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
31	L	31	SI	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
32	L	33	SMA	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
33	L	36	SMA	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
34	L	36	SMA	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30
35	L	38	SMA	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
36	L	38	SMA	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
37	L	38	SMA	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
38	L	38	SMA	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
39	L	38	SMA	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	4	23
40	L	39	SMA	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
41	L	39	SMA	4	4	4	4	17	4	4	4	4	5	5	27	4	4	4	5	5	5	27
42	L	39	SMA	5	4	5	5	19	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25
43	L	39	SMA	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29
44	L	39	SMA	5	4	5	4	18	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29
45	L	39	SMA	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29
46	L	41	SMA	5	4	4	4	18	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	5	4	27
47	L	42	SMA	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30
48	L	42	SMA	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29
49	L	43	SMA	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	4	5	27
50	L	43	SMA	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
51	L	44	SMA	5	5	5	5	19	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	4	29
52	L	44	SMA	5	4	5	4	18	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	5	28

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	38.5	38.5	38.5
	SS	32	61.5	61.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.8	3.8	3.8
	S	30	57.7	57.7	61.5
	SS	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.8	5.8	5.8
	S	22	42.3	42.3	48.1
	SS	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.8	5.8	5.8
	S	27	51.9	51.9	57.7

	SS	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.8	3.8	3.8
	S	22	42.3	42.3	46.2
	SS	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.8	3.8	3.8
	S	22	42.3	42.3	46.2
	SS	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.8	5.8	5.8
	S	20	38.5	38.5	44.2
	SS	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.8	3.8	3.8
	S	22	42.3	42.3	46.2
	SS	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7.7	7.7	7.7
	S	29	55.8	55.8	63.5
	SS	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.8	3.8	3.8
	S	38	73.1	73.1	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	32.7	32.7	32.7
	SS	35	67.3	67.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	46.2	46.2	46.2
	SS	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	22	42.3	42.3	44.2
	SS	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	21	40.4	40.4	42.3
	SS	30	57.7	57.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.8	3.8	3.8
	S	23	44.2	44.2	48.1
	SS	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	24	46.2	46.2	48.1
	SS	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Total_X2, Total_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.557	1.404

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.115	2	65.058	33.015	.000 ^b
	Residual	96.558	49	1.971		
	Total	226.673	51			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

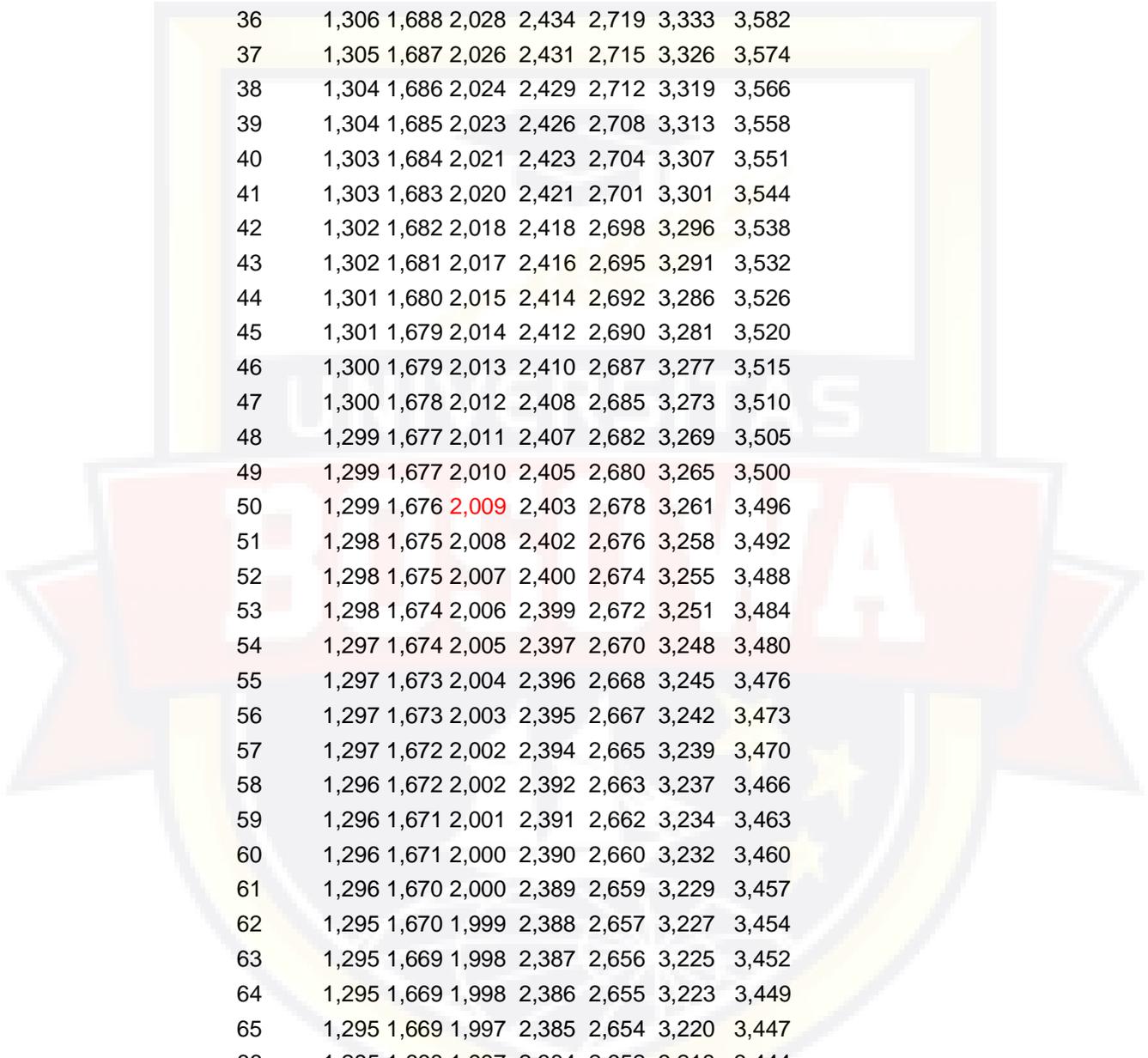
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.328	2.365		3.522	.001
	Total_X1	.387	.187	.289	2.073	.043
	Total_X2	.456	.123	.518	3.718	.001

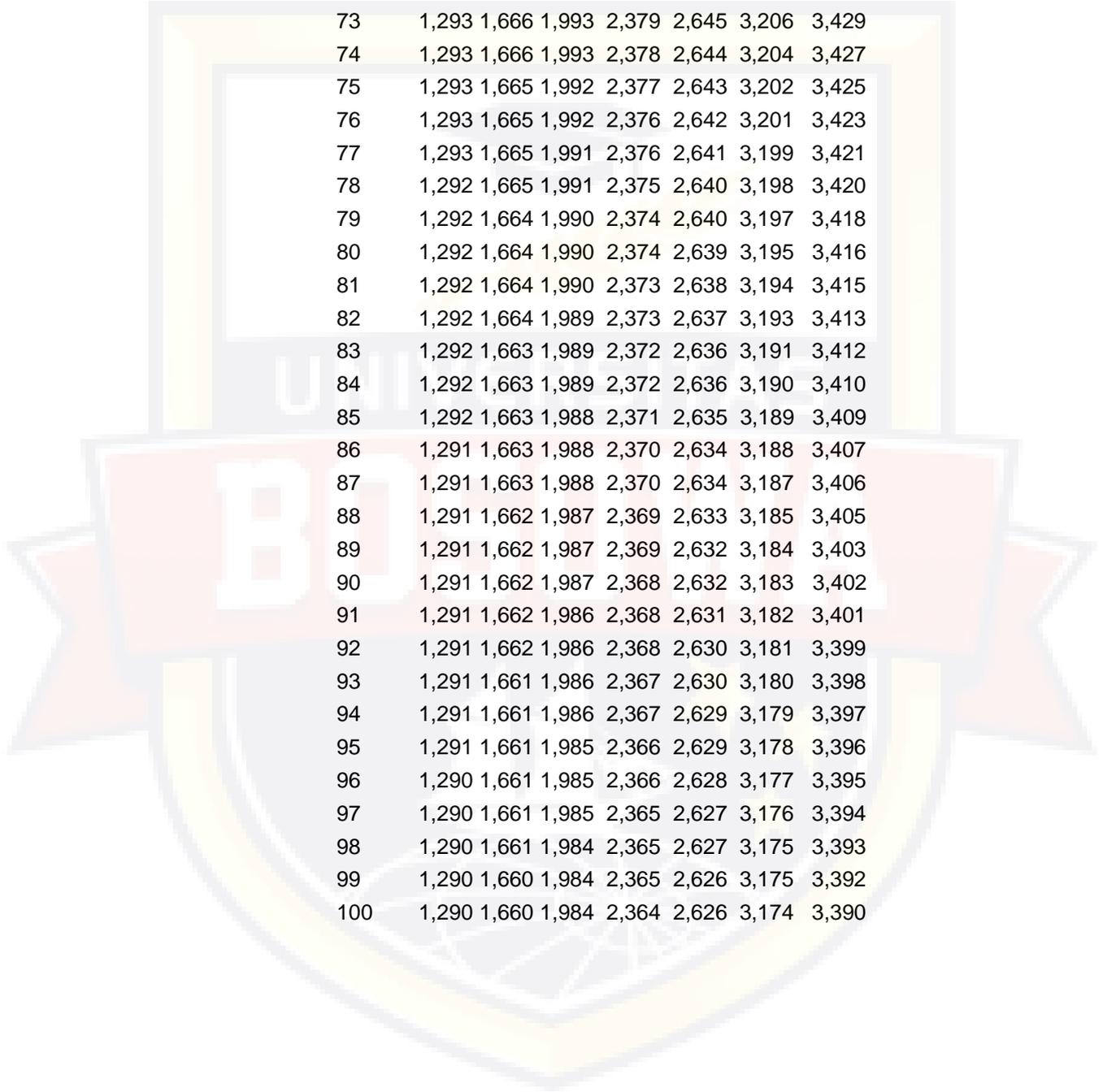
a. Dependent Variable: Total_Y

Tabel T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	Dua Sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
Satu Sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	



34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433



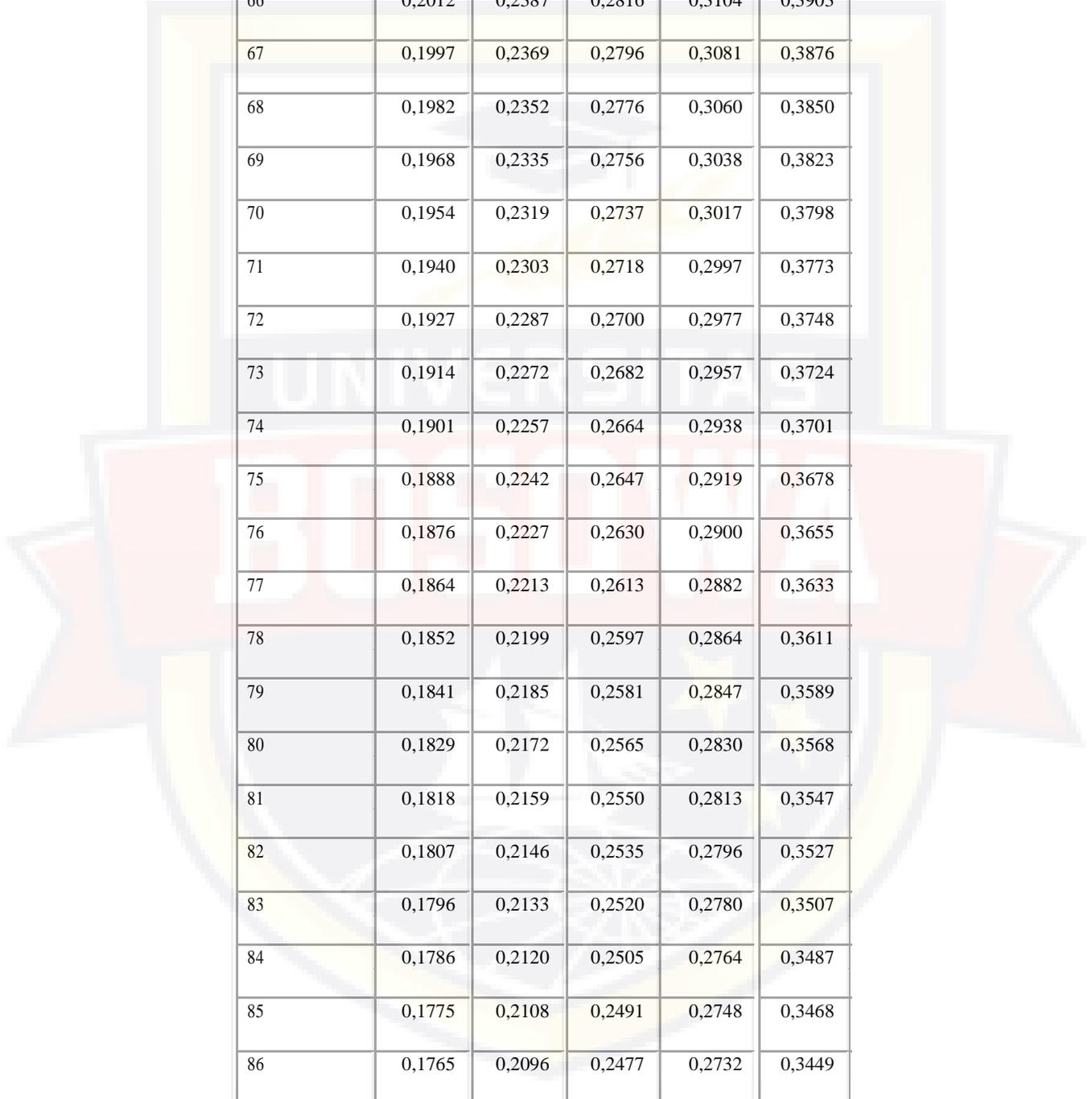
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

DF=n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932

18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896

41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
----	--------	--------	--------	--------	--------

42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988



64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449