



Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo

Ardiyanti ^{1*}, Yuniarni Yusuf ², Andi Patotori Arismunandar ³

¹⁻³ Universitas Puangrimaggalatung Sengkang, Indonesia

Penulis Korepondensi: ardiyantiburhan07@gmail.com ^{1*}

Abstract. *In this study, a quantitative research approach was used, with two variables: motivation as the independent variable and work productivity as the dependent variable. The survey method was employed, with a sample of 26 employees from the Wajo Intellectual Mandiri Job Training Institute. The data analysis techniques used included quantitative descriptive analysis, correlation analysis, and simple regression analysis. Data collection was carried out through observation, questionnaires, and documentation. The findings indicate that both the motivation and work productivity variables are rated highly, based on the respondents' answers from the questionnaire distribution. The results demonstrate a positive relationship between motivation and employee work productivity at the Wajo Intellectual Mandiri Job Training Institute in Wajo Regency. This study highlights the importance of motivation in enhancing work productivity and provides valuable insights for improving organizational performance by fostering motivation among employees. The findings can be used as a basis for developing strategies to optimize employee productivity in similar organizational settings.*

Keywords: *Employees; Motivation; Survey Method; Wajo Regency; Work Productivity.*

Abstrak. Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian kuantitatif digunakan, dengan dua variabel: motivasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Metode survei digunakan, dengan sampel 26 karyawan dari Lembaga Pelatihan Kerja Mandiri Intelektual Wajo. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif kuantitatif, analisis korelasi, dan analisis regresi sederhana. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Temuan menunjukkan bahwa baik variabel motivasi maupun produktivitas kerja dinilai tinggi, berdasarkan jawaban responden dari penyebaran kuesioner. Hasil tersebut menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan di Lembaga Pelatihan Kerja Mandiri Intelektual Wajo di Kabupaten Wajo. Penelitian ini menyoroti pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan wawasan berharga untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan menumbuhkan motivasi di antara karyawan. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan dalam pengaturan organisasi yang serupa.

Kata kunci: Kabupaten Wajo; Karyawan; Metode Survei; Motivasi; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Di dalam instansi atau lembaga masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa Karyawan bekerja lebih baik dari pada Karyawan lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan, ada Karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan lembaga, hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu instansi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berada satu sama lainnya. Motivasi adalah suatu yang terjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan, dan hal yang melatar belakangi individu terbuat untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi kerja bagi seorang Karyawan sangat diperlukan dalam rangka menjunjung peningkatan kinerjanya. Dalam mencapai tujuan lembaga banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kualitas sumber daya manusia atau Karyawan, metode kerja,

lingkungan kerja dan fasilitas – fasilitas penunjang lainnya yang dapat menentukan keberhasilan lembaga dalam menacapai tujuannya. Motivasi Karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja Karyawan tersebut.

Adapun Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Karena dengan motivasi seorang Karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang Karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan mitivasinta dalam bekerja tidak terpenuhi. Oleh karena itu motivasi sebagai dorongan pribadi bagi Karyawan dan bukan paksaan dari luar, serta merupakan faktor penting dalam pengambilan kesempatan untuk dapat menjalankan tugas secara optimal. Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi diatas, baik jika mengetahui secara rinci apa definisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (Reskar R 2001:7) :

- a. Motivasi adalah keinginan (derises, wanst), tujuan (aims, goals), kebutuhan (needs), dorongan (drives), motif, sikap, insentif.
- b. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau keinginan. Dorongan ini bersifat internal dan mendorong seseorang untuk bertindak.
- c. Motivasi sering kali berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan.

Seseorang yang merasa memiliki kebutuhan tertentu akan termotivasi untuk melakukan tindakan yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Terkait mengenai motivasi Reskar pada tahun 2001 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi Karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja Karyawan tersebut tinggi, sebaliknya jika Karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka prosuktivitas kerja Karyawan rendah. Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan atau instansi dalam menghasilkan suatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien. Produktivitas mempunyai arti yang berbeda-beda untuk setiap orang yang berbeda, dan penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan pemakainya. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran barang-barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja, bahan, dan uang. Produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan menhidupkan di segala bidang.

Produktivitas kerja adalah bagian penting yang harus di perhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Pemimpin yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas Karyawannya keduanya sangat berperan dalam berlangsung kegiatan di dalam suatu organisasi atau instansi. Salah satu hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja Karyawan adalah pemberian motivasi, maka dari itu pemberian motivasi terhadap Karyawan sangat penting untuk dilakukan dan hal ini harus ditanggapi oleh pemimpin tentang bagaimana cara produktivitas kerja Karyawan agar dapat langsung merasakan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi Karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberikan motivasi dengan kebijakan organisasi pemerintah, sehingga motivasi Karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi Karyawan pemimpin instansi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh Karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan Karyawan dapat memenuhi lalu diharapkan para Karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diselesaikan. Setelah Karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, maka para Karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama. Karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya Karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para Karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya di dalam instansi.

Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri, sebagai instansi pemerintah sudah seharusnya memiliki Karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya penunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal di atas, LPK Wajo Intelektual Mandiri sekarang ini sudah memberikan kontribusi yang baik, menunjukkan produktivitas kerja yang baik, sehingga pelayanan yang diberikan dapat memberikan kepuasan yang tinggi kepada masyarakat, namun masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi, melihat hal tersebut diduga motivasi (semangat kerja dari Karyawan) dan produktivitas kerja Karyawan pada Wajo Intelektual Mandiri masih belum optimal dan masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja Karyawan, maka Wajo Intelektual Mandiri, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut. Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis melakukan suatu kajian ilmiah yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri”.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi bagi karyawan, produktivitas kerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Dan motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Menurut Saydam (2000:326) mengemukakan motivasi yaitu proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.

Menurut Rivai dan Segala (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Nawawi (2011:315) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teorimotivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan, yang menyenagkannya untuk dilakukan. Hal ini tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak di sukai.

Teori (Robbins, 2007 dalam Sebjanya (2018:46) menyatakan motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau Karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan di lakukan dalam organisasi. Teori Robbins, 2007 dalam Sanjaya (2018:46) adapun dimensi yang digunakan sebagai berikut:

Prestasi

Pengertian Prestasi adalah keberhasilan seseorang Karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraih agar Karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mengefektifkan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan kerja. Sedangkan faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respect dan dinamis.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah orang yang melaksanakan segala sesuatu atau pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dengan sukarela, berani menanggung segala resiko dan segala sesuatunya baik dari perkataan, perbuatan dan sikap. Tanggungjawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, artinya jika ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya. Macam – macam tanggungjawab antara lain; tanggung jawab personal, tanggung jawab moral, dan tanggung jawab sosial. Tanggung jawab personal ialah orang yang bertanggung jawab itu sepenuhnya tindakan sukarela. Tanggung jawab moral biasanya merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Sedangkan tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab dimana manusia saling memberikan dan tidak membuat kerugian kepada masyarakat yang lain, selain itu tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab sifat-sifat yang perlu dikendalikan dalam hubungannya dengan orang lain.

Disiplin

Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan konsisten dalam menjalankan tugas, kewajiban, atau aturan, meskipun ada godaan untuk melanggarnya. Disiplin melibatkan komitmen terhadap prinsip atau standar tertentu, baik itu dalam konteks pribadi maupun profesional. Seseorang yang disiplin mampu menunda kepuasan atau kesenangan sesaat demi mencapai tujuan jangka panjang. Disiplin memang sering berkaitan erat dengan sanksi, terutama dalam konteks organisasi, lembaga pendidikan, dan tempat kerja. Sanksi digunakan sebagai alat untuk menegakkan disiplin dan memastikan bahwa aturan dan standar yang telah

ditetapkan dipatuhi. Hubungan antara disiplin dan sanksi muncul karena sanksi berfungsi sebagai bentuk konsekuensi atas pelanggaran terhadap aturan atau ketidakdisiplinan. Masalah disiplin dengan karyawan adalah tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan dan manajer dalam menjaga produktivitas dan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan tidak disiplin, ini dapat mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan dan menciptakan masalah yang lebih besar jika tidak ditangani dengan baik.

Pelayanan

Pelayanan sebagai suatu tindakan adalah upaya atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau suatu pihak untuk memenuhi kebutuhan, harapan, atau keinginan orang lain. Dalam konteks bisnis atau profesional, pelayanan sering kali mengacu pada interaksi langsung antara penyedia layanan (seperti perusahaan, organisasi, atau individu) dengan pelanggan atau klien. Tindakan ini mencakup segala bentuk aktivitas yang bertujuan memberikan nilai atau manfaat kepada penerima layanan, baik secara fisik, emosional, maupun intelektual.

Keaktifan Pemimpin

Keaktifan pemimpin adalah keterlibatan langsung dan inisiatif seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, dan memotivasi tim atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Ini mencakup tindakan proaktif dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang efektif, pengawasan, serta keterlibatan dalam proses operasional sehari-hari. Pemimpin yang aktif tidak hanya memberi perintah, tetapi juga menjadi teladan dengan terlibat langsung dalam menjalankan strategi, memberikan solusi, dan mendukung tim untuk berkembang.

Teori Hygiene Frederik Herzberg dalam Robbins (2007:133) berpendapat bahwa Motivator yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg adalah salah satu teori motivasi dua faktor yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Dalam konteks kerja, Herzberg memisahkan dua kelompok faktor yang berbeda, yang masing-masing memiliki pengaruh berbeda terhadap motivasi karyawan. Dalam teori ini motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator. Faktor-faktor ini terkait langsung dengan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Faktor motivator biasanya bersifat intrinsik, yang berarti terkait dengan pekerjaan itu sendiri dan pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Ketika faktor-faktor ini hadir, karyawan akan merasa lebih termotivasi, memiliki prestasi yang lebih tinggi, dan mengalami kepuasan dalam pekerjaan. Menurut Saydan dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses (psikologis) dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar dari (environment factors).

Faktor Internal

a. Kematangan

Pribadi Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawahnya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan

Pribadi Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak di wujudkan untuk menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan

Kondisi Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisi dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk instansi kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila instansi dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

e. Status dan Jabatan

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam organisasi atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Peraturan yang fleksibel merupakan faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah dilakukan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi di rasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Di dalam sebuah instansi atau organisasi motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap agar

pegawai dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang, program dengan cara ini suatu instansi atau organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan atau kantor, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan dan kantor. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan (motivasi eksternal), tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi Internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya. Adapun tujuan motivasi Menurut Hasibuan (2017:146) diantaranya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mepertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat yang membantu.
- k. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Peroduktivitas bersetujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Menurut Sondang P. Siagian (2005:75) bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Menurut Henry Simamora (2004:110) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Seperti yang dijelaskan menurut Henry Simamora peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan dimensi-dimensi di bawah ini; kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai atau pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh sedarmayanti (2001:71), bahwa ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah: Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran..... dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervisi secara keterampilan dan teknik industri. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (Quality Control Circles).

Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas. Efisiensi tenaga kerja seperti: perencanaan

tenaga kerja dan tambahan tugas. Kewiraswastaan, seperti: yang tercermin dalam pengambilan resiko dan kreativitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha. Adapun menurut Sjahmien Moeellfi (2003:75), Menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, Beban kerja berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan. Kapasitas kerja, adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi. Beban tambahan akibat lingkungan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, menurut Sulistiayani dan Rosidah (2009:248), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut, Pengetahuan pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun nonformal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan titik dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

- a. Keterampilan (skill) Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan titik keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif
- b. Kemampuan (Abilities) Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai titik konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi titik pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan titik Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memilih ability yang tinggi pula.
- c. Sikap (Attitude) Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan titik apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

- d. Perilaku (Behaviors) Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan terwujud.
- e. Pengukuran produktivitas Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang diterima secara luas, dari sudut pandangan atau pengawasan harian, namun pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda.

Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja; jam, hari atau tahun. Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam suatu jam oleh pekerja yang tercapai yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Boleh keren itu hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana. Hasil dalam jam-jam yang standar masukkan dalam jam-jam tertentu. Untuk mengatur suatu produktivitas organisasi instansi atau organisasi dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja, jam kerja harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan cuti, liburan karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum buat produktivitas tenaga kerja untuk memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni. Kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukkan untuk tenaga kerja. Sinumhan (2003:24-25).

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan dimiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja pegawai. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah antara lain adanya motivasi kerja, disiplin kerja kepuasan kerja dan stres kerja keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi pegawai guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik pekerjaannya menarik dan disiplin yang di bijaksana dari sebagai Pimpinan/Manager.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja pegawai di mana salah satu di dalamnya ada masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu Pimpinan/Manager. Kantor dan perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dampak yang terjadi apabila di dalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, di mana pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan dari asumsi di atas bahwa dengan peran motivasi terhadap produktivitas kerja dalam dapat meningkatkan semangat kerja pegawai di mana pegawai akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu kantor atau perusahaan adalah mendapatkan hasil yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan. Adapun hipotesis dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi karyawan pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo, diharapkan berada pada kategori cukup baik dari rata-rata skor ideal.
- b. Produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo, diharapkan berada pada kategori cukup baik dari rata-rata skor ideal.
- c. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data yang diperoleh dari lokasi penelitian yang merupakan data berupa angket. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan meneliti populasi dengan menentukan jumlah sampel dalam populasi yang diteliti. Metode ini dilakukan dengan cara mengambil dan menganalisa. Penelitian ini cukup sederhana karena hanya mengumpulkan dua variabel yaitu, motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada kantor Wajo intelektual mandiri. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada kantor Wajo intelektual mandiri penelitian ini merupakan kantor Wajo intelektual mandiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor Wajo intelektual mandiri sejumlah 26 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri yang berjumlah 26 orang. Alasan

menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 30 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, analisis data deskripsi, analisis korelasi sederhana, dan analisis regresi sederhana

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Dekriptif Kuantitatif

Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang data hasil penelitian variabel X dan Y, maka peneliti mencoba untuk melakukan perhitungan mean, median, dan modus serta normalitas guna menjaga ketetapan metode statistik yang digunakan , karena apabila data yang dihasilkan tidak normal maka statistik yang digunakan adalah statistic non parametric sedangkan apabila data yang dihasilkan normal maka statistik yang digunakan adalah statistic parametric (Sugiono, 2010:172). Pengelolaan data dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS 22, agar lebih jelasnya dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 1. Deskriptif Data Variabel X dan Y.

		<i>Statistics</i>	
		x	y
N	Valid	26	26
	Missing	0	0
Mean		43,65	25,38
Std. Error of Mean		,746	,625
Median		45,00	24,00
Mode		45 ^a	24
Std. Deviation		3,805	3,188
Variance		14,475	10,166
Range		14	10
Minimum		35	20
Maximum		49	30
Sum		1135	660

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa data dari setiap variabel adalah valid sebanyak 26 yang artinya terdapat 26 responden yang menjawab semua kuesioner yang diberikan dengan nilai missing 0. Sementara untuk hasil mean (rata-rata) didapatkan hasil untuk variabel X dan Y sebesar 43,65 dan 25,38. Untuk median variabel X dan Y sebesar 45 dan 24. Nilai mode (nilai yang sering muncul) di masing-masing variabel X dan Y yaitu 45 dan 24. Standar Deviation

masing-masing variabel sebesar 3,805 dan 3,188. Dengan nilai range untuk variabel X sebesar 14 dan variabel Y sebesar 10. Nilai minimum dan maksimum untuk variabel X sebesar 35 dan 49, sedangkan untuk variabel Y didapatkan yaitu 20 dan 30. Dengan jumlah keseluruhan variabel X sebesar 1135 dan variabel Y sebesar 660.

Untuk melihat hasil uji hipotesis variabel X (Motivasi) dan Y (Produktivitas Kerja) maka akan dijabarkan melalui tabel distribusi frekuensi dari setiap variabel.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Skor Variabel Motivasi.

Indikator Pernyataan	Skor yang di dapatkan	Skor Ideal	Kriteria	Keterangan
Pengakuan akan prestasi di kantor.	121	130	Sangat Baik	Kreteria Jawaban Responden untuk per item indikator pernyataan sebagai berikut : $\geq 109,2 - 130 = SB$ $\geq 88,4 - 109,2 = B$ $\geq 67,6 - 88,4 = CB$ $\geq 46,8 - 67,6 = TB$ 26 - 46,8 = STB
Adanya pemberian reward.	120	130	Sangat Baik	
Mengerjakan tugas yang di berikan.	111	130	Sangat Baik	
Melaksanakan amanah yang di percayakan.	104	130	Baik	
Patuh pada peraturan yang berlaku di kantor.	107	130	Baik	
Melaksanakan	106	130	Baik	Kreteria Jawaban

Berdasarkan tabel 4.3 secara keseluruhan menunjukkan kategori sangat baik dengan skor perolehan 1135. Oleh karena itu, indikator dengan nomor 1, 2, 3, 7, 6, 9, 10 perlu dipertahankan agar tetap dalam kategori baik. Dan indikator nomor pernyataan 4, 5, 6 agar ditingkatkan atau dipertahankan agar tidak turun nilainya.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Skor Variabel Produktivitas Kerja.

Indikator Pernyataan	Skor yang di dapatkan	Skor Ideal	Kriteria	Keterangan
Pengakuan akan prestasi di kantor				Kreteria Jawaban Responden untuk per item indikator pernyataan sebagai berikut : $\geq 109,2 - 130 = SB$ $\geq 88,4 - 109,2 = B$ $\geq 67,6 - 88,4 = CB$ $\geq 46,8 - 67,6 = TB$ 26 - 46,8 = STB
Adanya pemberian reward.	109	130	Baik	
Mengerjakan tugas yang di berikan.	99	130	Baik	
Melaksanakan amanah yang di percayakan.	113	130	Sangat Baik	
Patuh pada peraturan yang berlaku di kantor.	115	130	Sangat Baik	
Melaksanakan pekerjaan dengan jujur, tertib, dan cermat.	115	130	Baik	Kreteria Jawaban Responden untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) sebagai berikut : $\geq 655,2 - 780 = SB$
Σ	660	780	Sangat	

Berdasarkan tabel 4.4 secara keseluruhan menunjukkan kategori sangat baik dengan skor perolehan 660. Oleh karena itu, indikator dengan nomor 3,4,5 perlu dipertahankan agar tetap dalam kategori baik. Dan indikator nomor pernyataan 1,2,6 agar ditingkatkan atau dipertahankan agar tidak turun nilainya.

Uji Korelasi

Korelasi pearson product moment ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel motivasi dan produktivitas kerja maka digunakan software SPSS versi 22 for windows, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Korelasi.

		Correlations	
		Motivasi	Produktivitas Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,437*
	Sig. (2-tailed)		,026
	N	26	26
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,437*	1
	Sig. (2-tailed)	,026	
	N	26	26

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel correlations di atas , diperoleh nilai koefisien korelas sebesar 0,437 dengan nilai signifikan 0,26 diterima, karena $0,26 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai 0,437 juga menunjukkan bahwa tingkat hubungan koefisien korelasi termasuk dalam kategori cukup kuat karena berada pada interval (0,40-0,599).

Uji Regresi Linier

Regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut $Y = a + bx$

Tabel 5. Uji Regresi Linier.*Coefficients^a*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,406	6,742		1,395	,176
	x	,366	,154	,437	2,379	,026

a. Dependent Variable: y

Persamaan $Y = 9,406 + 0,366$ menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta memiliki nilai 9,406 artinya jika variabel independen (Motivasi) = 0 maka variabel dependen (Produktivitas kerja) sebesar 9,406.
- Koefisien regresi Variabel Motivasi sebesar 0,366, artinya jika variabel independen (motivasi) nilainya tetap maka Produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,366 satuan. Koefisien bernilai positif, menunjukkan antara Motivasi dan Produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinan.**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,437 ^a	,191	,157	2,927

a. Predictors: (Constant), x

Berdasarkan tabel 4. Diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,157, hal ini berarti 15,7% variasi variabel terikat yaitu Motivasi oleh variabel bebas Produktivitas Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 15,7\% = 84,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel Motivasi sebagai variabel X atau independen dan variabel Produktivitas kerja sebagai variabel Y atau dependen, dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang

timbul dalam diri seorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Adapun dimensi motivasi dalam penelitian ini menurut Robbins 2007 dalam Sanjaya (2018:246) yaitu; prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, dan kreaktifan pemimpin.

Dari hasil perhitungan untuk hipotesis pertama “Bagaimana motivasi pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo?” didapatkan hasil perhitungan menggunakan tabel skor butir pernyataan dengan jumlah total yang di dapatkan sebesar 1135 yang artinya dalam kriteria jawaban responden masuk dalam kategori sangat baik dari rata-rata skor ideal. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Adapun dimensi produktivitas kerja dalam penelitian ini menurut Henry Simamora (2004:612) yaitu; kuantitas kerja kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dari hasil perhitungan untuk hipotesis pertama “Bagaimana Produktifitas Kerja pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo?” didapatkan hasil perhitungan menggunakan tabel skor butir pernyataan dengan jumlah total yang di dapatkan sebesar 660 yang artinya dalam kriteria jawaban responden masuk dalam kategori sangat baik dari rata-rata skor ideal. Dari uji korelasi yang dilakukan menggunakan SPSS 22 menunjukkan adanya hubungan positif antara Variabel X (Motivasi) dengan Variabel Y (Produktifitas Kerja) sebesar 0.437 yang menurut tabel interpretasi koefisien pada halaman 40 berada pada interval 0,40 – 0,599 yaitu tingkat hubungan yang Cukup Kuat. Hasil analisis regresi linier yaitu $Y = 9,406 + 0,366$ dengan tingkat signifikan pada variabel lebih kecil dari 0,050 yaitu sebesar 0,026 yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pada Pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo.

Berdasarkan persentas pengaruh variabel bebas atau variabel X (Motivasi) terhadap variabel terikat atau variabel (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 15,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 15,7\% = 84,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Motivasi pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo, secara umum berada pada kategori sangat baik. (2) Produktivitas Kerja pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo, secara umum berada pada kategori sangat baik. (3) Terdapat pengaruh positif antara motivasi dan produktivitas kerja pada Lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut: (1) Disarankan kepada lembaga Pelatihan Kerja Wajo Intelektual Mandiri Kabupaten Wajo agar tetap memaksimalkan memberikan motivasi kepada karyawan, karena ketika motivasi diberikan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. (2) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti kompensasi dan pelatihan.

DAFTAR REFERENSI

- Ambar T. Sulistiyani, & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan pertama). Penerbit Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bondang P. Siagan. (2005). *Fungsi - Fungsi Manajerial*. Bumi Aksara.
- Gauzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Djambatan.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi III). STIE YKPN.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Moellfi, S. (2003). *Riset Organisasi*. Bharatara Niaga Media.
- Nawawi, R. (2001). *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Cipta Mandiri*. FE-Unhas.
- Ridwan, & Kuncoro, E. A. (2007). *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. CV Alfabeta.
- Rivai, V., & Segala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat.

- Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Prespektif Ekonomi Islam. <http://respository.radeninton.ac.id/3563>. Diakses pada tanggal 11 November 2021.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Siseungan, M. (2003). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabet.
- Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Y., dkk. (2022). *Teknik Menyusun Skripsi Yang Berkualitas*. CV. Feniks Muda Sejahtera.