

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM TBK CABANG SOPPENG

Hj. Ika Mahkota Putri

*Dosen STIE Lamappapoleonro Soppeng
Jurusan Manajemen, STIE Lamappapoleonro Soppeng
e-mail : ika.mahkotaputri@stie.ypls.ac.id*

ABSTRAK

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. PT. Telkom Tbk., sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Pengaruh, Motivasi, Produktifitas, Kerja, Karyawan.

ABSTRACT

To obtain the human resources expected by the organization to contribute positively to all company activities in achieving its goals. Motivation is very important to be considered by management if they want every employee to make a positive contribution to the achievement of company goals. PT. Telkom Tbk., As a company engaged in telecommunications with its mission of being the main provider of communication networks, should have employees who are passionate and highly motivated to work and do their jobs effectively and efficiently. motivation is a very important issue in a company, because it can increase employee work productivity. So that the ability of management to provide motivation will greatly determine the success or failure in ignoring corporate goals.

Keywords: Influence, Motivation, Productivity, Work, Employees.

1. PENDAHULUAN

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

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

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 produktivitas kinerja karyawan rendah.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga

motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya.

Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Dalam hal ini PT. Telkom Tbk., sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

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

1.1. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom, Tbk Cabang Soppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Telkom Tbk. diharapkan dapat memberikan masukan- masukan mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

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

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

2.2. Motivasi

Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. "Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang

(*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan” (Koontz, 1990:115)

Menurut Manalung (1982 : 76) mengatakan “Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu” Manulung (1982:76).

2.3. Perbandingan Motivasi Internal dan Eksternal

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

Tabel 1. Perbedaan

Motivasi Eksternal	Lingkungan Kerja 1. Upah gaji yang baik dan layak 2. Kondisi kerja yang baik 3. Supervisi yang baik
Motivasi Internal	Lingkungan Kerja 1. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya/menyenangkan 2. Pekerjaan yang menarik 3. Pekerjaan yang menantang

2.4. Produktivitas Kerja Karyawan

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

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

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

- 1) Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
- 2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri
- 3) Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untukmeningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu(*Quality control circles*)
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitasdalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha’

Sedangkan pengertian kinerja menurut *Bernardin dan russel (1993:379)* “*Bahwa kinerja* dilihat dari hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu” *Bernardin dan russel (1993:379)*.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan CrossSectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja.Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

3.2. Definisi Operasional

Motivasi (X) Adalah Merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel indenpenden adalah motivasi kerja.Motivasi karyawan dapat

dilihat dari persepsi karyawan PT. Telkom.Tbk 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
7. Berusaha bekerja lebih baik agar tidak dapat teguran
8. Meningkatkan kualitas kerja

Kinerja (Y) Adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen produktivitas kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari persepsi dari karyawan PT. TELKOM sebagai berikut :

1. Memahami tugas dan tanggung jawab
2. Memahami prosedur dan peraturan yang berlaku
3. Menggunakan waktu dengan baik
4. Memilih 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

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Tbk. Cabang Soppeng yang berjumlah 54 orang.

b. Sampel

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 54 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan ada PT. Telkom. Tbk Cabang Soppeng.

3.4. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

3.5 Teknik Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu

1. Analisis kualitatif

Yaitu metode analisi yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang motivasi dan produktivitas kerja karyawan serta hubungan antar keduanya.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap motivasi serta produktivitas dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas : selalu, sering, kadang-kadang, pernah, tidak pernah. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

1. Jawaban selalu diberi bobot 5
2. Jawaban sering diberi bobot 4
3. Jawaban kadang-kadang diberi bobot 3
4. Jawaban pernah diberi bobot 2
5. Jawaban tidak pernah diberi bobot 1

Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil. "*Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan, yang dikutip dalam buku Walpole (1995: 342)*" dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja PT. Telkom (Produktivitas Kerja)

a = Konstanta

X1 = Motivasi Eksternal

X2 = Motivasi Internal

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Standar *error*

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien korelasi (r) yang dikutip dalam buku *walpole (1995 : 371)* sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum n \bar{x} - (x) \sum y}{\sqrt{\sum n \bar{x} - (x)^2} \sqrt{\sum n \bar{y} - (y)^2}}$$

Dimana :

r : Koefisien korelasi

x : Motivasi

y : Produktivitas Karyawan

n : Jumlah Responden

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal/internal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 54 karyawan sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden itu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin dan unit kerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan Umur

Tabel 2. Responden berdasarkan umur

Usia	Responden Tanggapan responden	
	Orang	%
21– 30	9	17
31– 40	11	20

41– 50	27	50
Diatas50	7	13
Jumlah	54	100

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 41–50 tahun yakni sebesar 50%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan PT. Telkom berumur 41–50 tahun

2. Responden Berdasarkan Unit Kerja

Table 3. Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Responden	
	Orang	%
Plaza/CS	8	15
HRD & Financia	20	37
Marketing	26	48
	54	100

Berdasarkan dari hasil olahan data diatas, unit kerja yang sangat banyak di PT. Telkom adalah bagian Marketing yang berkisar 48% dari total responden yang dibutuhkan selanjutnya bagian HRD & Financia yang berkisar 37% dari total responden yang kami butuh kandan yang terakhir Plaza/CS yang berkisar 15% dari total responden:

4.2. Pembahasan Pengaruh Motivasi

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, gaji, tunjangan dalam perusahaan dan tantangan dalam bekerja, maka dari 54 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner dapat kita lihat dengan table dibawah ini. Dengan melihat Rata-Rata Persentase:

1. 85–100% =Sangat Baik
2. 65-84% =Cukup
3. <65% =Kurang

Tabel 4. Responden mengenai motivasi eksternal

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden										Rata-Rata %	Kategori
		STS		TS		N		S		SS			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1.	ME1	-	-	-	-	-	-	34	68	20	40	100	SB
2.	ME2	-	-	-	-	6	12	15	30	33	66	83.3	C
3.	ME3	-	-	-	-	3	6	37	74	14	28	94.4	SB
4.	ME4	-	-	2	4	4	8	32	64	16	32	88.8	SB
5.	ME5	-	-	1	2	1	2	31	62	21	42	96.2	SB
6.	ME6	-	-	1	2	5	10	37	74	11	22	88.8	SB
7.	ME7	-	-	-	-	6	12	41	82	7	14	88.8	SB
8.	ME8	-	-	1	2	6	12	33	66	14	28	85.2	SB
9.	ME9	-	-	-	-	8	16	34	68	12	24	87	SB
10.	ME10	-	-	-	-	3	6	32	64	19	38	94	SB
11.	ME11	-	-	-	-	9	18	35	70	10	20	83.3	C

Berdasarkan dari data diatas dengan jumlah responden 54, tanggapan responden mengenai bekerja pada suatu perusahaan membuat seorang karyawan berguna di dalam kehidupan bermasyarakat, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 68%. Kemudian dengan pertanyaan atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni sebesar 66%.

Kemudian, tanggapan responden mengenai dalam menyelesaikan masalah atasan selalu bersikap bijaksana, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 74%. Sedangkan tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 64%.

Selanjutnya, tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 62%. Tanggapan selanjutnya mengenai upah/gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 74%. Selanjutnya mengenai atasan memberikan pelatihan kepada karyawan, dengan rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 82%. Sementara itu, tanggapan responden mengenai atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 66%. Selanjutnya mengenai atasan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 68%. Kemudian tanggapan responden mengenai situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 64%. Tanggapan selanjutnya mengenai sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat

memadai, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 70%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah: Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 47% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh factor lain. Motivasi eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi eksternal lebih besar dibanding motivasi internal. Motivasi eksternal yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan/ sedangkan motivasi internal adalah prestasi kerja yang dimiliki, berdasarkan dari penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Munizu, Musran. 2010. *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2.* Dalam Henry, Frayol. 2010 (Ed.), *Tujuan dan Fungsi manajemen.* Makassar-FE UH
- Nizar, Natsir. 2005. *Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj. Kalla Alauddin.* Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas
- Pratama, Aidhil. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.* (<http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja.html>, diakses 21 Sept. 2012)
- Prof. Dr. Veithzal, Rivai, M.BA. Prof. Dr. Deddy, Mulyadi, M.Si. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi 3.* Dalam koontz. 1990 (Ed.), *Teori Motivasi & Pengertian Motivasi.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. 2012. *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.* Skripsi diterbitkan. Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Reskar R. 2001. *Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri.* Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas

-
- Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management*. Dalam Mary. Follet.2003(Ed.),*Mendefinisikan Manajemen.Edisi 6*.Jakarta : Salemba Empat
- Robert Bacal. 2005. *Performance Management*. Dalam manulung.1982(Ed.),*Definisi Motivasi*.Jakarta : GM
- RobertBacal.2005.*PerformanceManagement*.Dalam As'Ad.1995(Ed.),*DefinisiMotivasi*.Jakarta:GM
- Sarwoto, 1983, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : YKPN : Yogyakarta
- Siagian P. Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,edisi pertama, Penerbit : BumiAksara, Jakarta
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Dalam Sugiyono, danHair.1998(Ed.), *Sumber data Edisi 4*.Jakarta : Salemba Empat.
- Stephen P, Robbins. Timothy A, Judge. 2008. *Perilaku organisasi*.Jakarta : Salemba Empat
- Stephen P, Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sunarto.2003.*ManajemenSumberDayaManusia*,edisi pertama,Penerbit: KencanaPranadaMediaGroup. Jakarta
- Wayne R., Pacedon F. Faules. 2005. *Komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*.Dalam Sunarto. 2003(Ed.), *Pengertian Kinerja Karyawan*.Bandung : Erlangga