

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak dari seluruh sarana perusahaan yang tersedia. Sumber daya yang berlimpah, modal yang besar, teknologi yang canggih tidak akan berarti apapun tanpa adanya kinerja atau kemampuan kerja yang baik dari para karyawan. Sumber daya yang ada dalam perusahaan, sumber daya manusia (*human resources*) adalah merupakan salah satu faktor kunci untuk membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkisambungan tersebut (Gress, 1998 : 18)

Keberhasilan sebuah organisasi terletak pada bagaimana cara pengolahan sumber daya manusia yang berwawasan tinggi. Pengolahan terhadap sumber daya manusia dinyatakan sebagai manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia.

Menurut Flippo dalam Handoko, 2001:3 Mengenai manajemen sumber daya manusia bahwa sumber daya manusia adalah :

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas bahwa usaha untuk terus menerus mempertahankan dan membina tenaga kerja hanya dapat dicapai apabila perusahaan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam mendayagunakan sumber daya yang ada di perusahaan tersebut. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat terealisasikan.

Sasaran manajemen sumber daya manusia pada dasarnya tercapainya kepuasan kerja anggota atau karyawan yang tindak lanjutnya dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi dapat mengakibatkan adanya usaha dan merupakan proses keterkaitan erat antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu.

Menurut Hasibuan (2003 : 156)

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Kartono, (2004) mengenai motivasi

Pengertian motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia.

Pendapat di atas memberikan gambaran bahwa motivasi merupakan keseluruhan kegiatan yang mendorong seseorang (karyawan) untuk bekerja dengan kemampuan yang maksimal agar hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan perusahaan. Pengertian lain dari motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan. Memotivasi karyawan merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin.

Motivasi bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis saja, tetapi juga mencakup kebutuhan non ekonomis. Kebutuhan ekonomis yang dapat menimbulkan motivasi misalnya : upah, fasilitas kerja, insentif, bonus dan lain-lainnya. Sedangkan motivasi non ekonomis berupa lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dari pimpinan, dan lain-lain yang bersifat immaterial. Pentingnya unsur dari tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi maka pimpinan harus berusaha agar karyawan dalam suatu unit organisasi yang dipimpinnya mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Apabila dihubungkan dengan kehidupan perusahaan yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para manajer kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi dan produktivitas kerja para bawahan dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran organisasi.

Produktivitas dipengaruhi oleh sikap mental yang berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Selain itu produktivitas juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, jaminan kerja dan sebagainya.

Meningkatkan produktivitas kerja, berbagai cara dilakukan agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mempunyai dedikasi yang tinggi untuk perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh adalah dengan memberikan motivasi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Bandar Lampung adalah instansi pemerintah atau BUMN yang bertanggung jawab dan berperan penting dalam memenuhi kebutuhan roda transportasi darat yang mampu menyerap karyawan/tenaga kerja yang cukup besar. Pada saat ini PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung merupakan organisasi yang besar sehingga memerlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan kegiatannya, PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung didukung oleh 24 orang karyawan administrasi, dan sejumlah karyawan lainnya yang terbagi dalam setiap bagian-bagian. Jumlah karyawan untuk masing-masing bagian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2008

No	Bagian/Bidang Pekerjaan	Jumlah (Karyawan)
1.	Kabag Seksi Administrasi	1
	Sub Seksi SDM	8
	Sub Seksi Pendatagunaan Keuangan	8
	Sub Seksi kerumahtangaan dan Umum	7
2.	Kabag Seksi Hiperkas dan Keselamatan kerja	1
	Sub Seksi Hiperkes	6
	Sub Seksi Kesehatan kerja	4
	Unit Pelayanan Kesehatan	4
3.	Kabag Pemeriksaan Kas Daerah	1
	Urusan Tata Usaha	7
	Pemeriksaan Kas Stasiun	8
4.	Hubungan Masyarakat	8
5.	Urusan Keamanan dan Ketertiban	5
6.	Kabag Seksi Jalan dan Rel	1
	Pengawas jalan rel dan jembatan	9
	Sub seksi program	10
	Sub seksi jalan rel dan mekanik	12
	Sub seksi jembatan	10
	UPT resor jalan rel	8
	UPT resor jembatan	9
7.	Kabag Seksi Sarana	1
	Pengawas sarana	5
	Sub seksi program	7
	Sub seksi lokomotif dan KRD	15
	Sub seksi kereta dan gerbong	18
	UPT depo lokomotif	7
	UPT depo kereta	6
UPT depo gerbong	7	
8.	Kabag Seksi Operasi dan Pemasaran	1
	Pengawas operasi dan pelayanan sarana telekomunikasi	22
	Sub seksi program perjalanan kereta api	23
	Sub seksi pemasaran dan bina pelanggan	24
	Sub seksi operasi kereta api	21
	Sub seksi operasi teknis dan telegram	18
UPT stasiun	16	
9.	Kabag Seksi Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik	1
	Pengawas sinyal, telekomunikasi dan listrik.	12
	Sub seksi program	7
	Sub seksi sinyal	8
	Sub telekomunikasi dan listrik	9
	UPT resor sinyal	6
	UPT resor telekomunikasi	7
UPT listrik	6	
10.	Kabag Seksi Tanah dan Bangunan	1
	Sub seksi program	5
	Sub seksi tanah	9
	Sub seksi bangunan	10
	UPT resor tanah dan bangunan	10
Jumlah		400

PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2009

Berdasarkan sumber di atas terlihat jumlah karyawan PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung adalah 400 karyawan, yang terbagi dalam sepuluh bagian yang satu sama lain saling berkaitan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan yaitu produktivitas yang tinggi serta kepuasan karyawan dalam bekerja seperti sebuah sistem yang saling berkaitan dan mempunyai tujuan.

Setiap perusahaan manapun pasti mempunyai suatu target dan bagaimana realisasi tersebut dapat dicapai oleh perusahaan. Berikut ini adalah target volume angkutan barang dan realisasi PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung terlihat pada Tabel 2

Tabel 2. Realisasi serta Persentase Tingkat Pencapaian Volume Angkutan Barang Per Bulan Tahun 2008.

Bulan	Target Volume Angkutan Barang (ton)	Realisasi Volume Angkutan (ton)	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	446.759	429.256	96,08
Februari	549.591	493.667	89,82
Maret	724.635	544.743	75,17
April	699.755	509.393	72,80
Mei	725.585	595.216	82,03
Juni	700.558	642.187	91,67
Juli	726.106	666.043	91,73
Agustus	726.742	663.886	91,35
September	700.109	621.598	88,79
Oktober	725.210	623.625	85,99
November	698.439	635.361	90,97
Desember	718.672	636.370	88,55
Rata-rata			86,83

Sumber : Seksi Operasi Pemasaran PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2009

Tabel 2. terlihat bahwa target volume angkutan dan realisasi di dapat rata-ratanya pada bulan Januari – Desember sebesar 86,83%, dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada setiap bulannya pada Tahun 2008 belum ada yang mencapai target.

Berikut ini adalah data target volume angkutan penumpang dan realisasi PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung

Tabel 3. Realisasi serta Persentase Tingkat Pencapaian Volume Angkutan Penumpang Per Bulan Tahun 2008.

Bulan	Target Volume Angkutan Penumpang (orang)	Realisasi Volume Angkutan (orang)	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	36.778	26.410	71,81
Februari	35.702	24.771	69,38
Maret	36.991	21.973	59,40
April	35.109	19.808	56,42
Mei	33.510	21.696	64,74
Juni	37.419	25.000	66,81
Juli	43.745	33.530	76,65
Agustus	33.358	27.373	82,06
September	31.181	24.560	78,77
Oktober	45.302	48.257	106,52
November	36.578	21.153	57,83
Desember	32.600	25.145	77,13
Rata-rata			72,29

Sumber : Seksi Operasi Pemasaran PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2009

Tabel 3. terlihat bahwa target dan realisasi volume angkutan, persentase tingkat pencapaian volume angkutan yang dihasilkan oleh Seksi Operasi Pemasaran hanya mencapai target pada Bulan Oktober untuk bagian Penumpang dengan tingkat 106,52%, dan bulan yang lainnya tidak mencapai target volume angkutan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan konsumen memakai jasa angkutan kereta api pada saat tertentu saja, contohnya pada hari besar atau hari raya.

Keproduktivan kerja karyawan akan terlihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan usaha-usaha yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan diantaranya adalah dengan memberikan motivasi baik dalam bentuk insentip, penyediaan fasilitas kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya. Kebijakan motivasi yang diberikan oleh PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung antara lain :

1. Pemberian kebutuhan ekonomis
 - a. Gaji pokok, Berdasarkan golongan sesuai dengan Peraturan Pemerintah PP/No.7/1997/ tentang Peraturan gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS).
 - b. Adanya bonus jika perusahaan mengalami keuntungan (tidak devisit).
2. Pemberian kebutuhan tunjangan-tunjangan
 - a. Tunjangan istri dan anak.
 - b. Tunjangan pengobatan.
 - c. Tunjangan perbaikan penghasilan (TPP).
 - d. Tunjangan jabatan.
 - e. Tunjangan pelaksana.
 - f. Tunjangan prestasi kerja.
 - g. Tunjangan hari raya (THR) berupa satu bulan gaji penuh yaitu Idul Fitri.
3. Pemberian fasilitas kerja
 - a. Setiap Kabag mendapatkan fasilitas mobil dinas.
 - b. Setiap Kasubag mendapatkan fasilitas motor dinas.

4. Pemberian fasilitas perumahan.

Fasilitas perumahan dilengkapi dengan listrik dan air selama karyawan bekerja di perusahaan dengan berbagai tipe mulai dari tipe yang paling kecil tipe 21 sampai dengan tipe 70 yang paling besar, dengan ketentuan tidak diharuskan tetapi disediakan karena banyak karyawan yang sudah memiliki rumah sendiri.

5. Memberikan penghargaan.

Sejauh ini, pihak perusahaan telah memberikan Material incentive kepada karyawan berupa pemberian bonus, jasa asuransi, fasilitas kerja dan liburan. Sedangkan untuk Non material incentive berupa pujian, sertifikat penghargaan, penghargaan masa bakti kerja dan cuti.

6. Menciptakan hubungan yang baik

Menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dan antara sesama karyawan diharapkan dapat tercipta hubungan yang menyenangkan, penuh tenggang rasa dan saling membangun yang selanjutnya dapat tercipta kesadaran berkarya kearah peningkatan keproduktivan.

PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung memberikan sanksi kepada karyawan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh PT Kereta Api berupa : Pelanggaran ringan, berupa sanksi teguran dari pimpinan, contohnya terlambat datang ke kantor. Keluar kantor disaat jam bekerja yang tidak berkaitan dengan urusan pekerjaan, seringnya tidak masuk kerja tanpa keterangan. Pelanggaran sedang, berupa sanksi surat peringatan (SP) yang diberikan

betahap apabila pelanggaran ringan sering dilakukan karyawan, Pelanggaran berat, berupa sanksi pemecatan Atau pemutusan hubungan kerja.

Kebijakan motivasi diharapkan memacu produktivitas karyawan PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung , namun sejauh mana peningkatan produktivitas tersebut masih dilakukan penelitian. Semakin baik motivasi karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi dan sebaliknya bila motivasi karyawan rendah maka produktivitas akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penulisan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung”**.

1.2 Permasalahan

Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan antara rencana (sesuatu yang diinginkan) dengan keadaan yang sebenarnya, sehingga menjadi hambatan dalam menuju tercapainya suatu tujuan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka masalah yang dialami oleh PT Kereta Api (Persero) PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung adalah “Berfluktuasinya tingkat produktivitas kerja karyawan, walaupun perusahaan telah melaksanakan program penguatan motivasi baik secara material maupun immaterial, di mana terlihat pada tabel 2 ditunjukkan realisasi volume angkutan barang belum mencapai target volume angkutan barang. Rata-rata persentase realisasi volume angkutan barang baru

mencapai 86,83%. Terlihat pada tabel 3 ditunjukkan realisasi volume angkutan penumpang hanya satu kali mencapai target yaitu pada Bulan Oktober sebesar 106,52%, dan pada bulan lainnya belum mencapai target volume angkutan penumpang yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Rata-rata persentase realisasi angkutan penumpang baru 72,29%. Salah satu indikator produktivitas kerja karyawan dalam bekerja belum sesuai dengan target perusahaan adalah karena motivasi kerja yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya memberikan semangat dalam bekerja dan belum optimalnya produktivitas karyawan maka, perusahaan perlu memotivasi agar semangat dan gairah kerja karyawannya dapat meningkat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan keterangan di atas, maka yang menjadi permasalahan adalah **“Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan”**.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung khususnya masalah produktivitas kerja karyawan.

1.4 Kerangka Pemikiran

Motivasi pada dasarnya proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dan antusias mencapai produksi yang optimal. Motivasi sangat penting bagi manajer dalam membagikan pekerjaan terhadap bawahannya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Seorang manajer dalam memotivasi karyawannya harus dapat mengetahui motif dan motivasi karyawan. Seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani yang merupakan faktor-faktor penggerak manusia untuk melakukan aktivitas manusia dalam mencapai setiap kebutuhan tersebut.

Faktor utama sebagai pendorong seseorang memasuki suatu organisasi atau perusahaan adalah dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan. Kekurangan akan

kebutuhan memunculkan seseorang peka terhadap motivasi. Faktor motivasi merupakan faktor produksi yang paling dominan dalam melakukan kegiatan perusahaan, maka diperlukan adanya pemberian motivasi yang sebaik-baiknya oleh perusahaan kepada karyawan. Sehingga diharapkan akan menurunkan tingkat absensi dan tingkat perputaran karyawan (*turn over*).

Pengertian motivasi menurut Maslow dalam Kotler, Jilid 1(2005 : 215) menjelaskan bahwa :

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Maslow mengemukakan kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yang dikutip oleh Hasibuan (2007 : 153) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik dan biologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan bergaul dengan orang lain dan untuk diterima sebagai bagian dari yang lain.

4. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Kekurangan akan kebutuhan memunculkan kurang pekanya seseorang terhadap motivasi. Motivasi guna perwujudan diri dapat dicapai dengan memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi untuk pemenuhan, sehingga orang dapat bekerja dengan :

- a. Berorientasi kepada masalah dan tugas
- b. Pengendalian yang tinggi untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat
- c. Berminat dengan tujuan perusahaan dimana ia bekerja
- d. Kreatif dalam pekerjaan.

Untuk mencapai itu semua, perusahaan harus mengelola dengan baik sumber daya manusia dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia. Produktivitas karyawan dapat dirumuskan sebagai kemampuan menghasilkan kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan target perusahaan dengan menggunakan masukan-masukan tertentu.

Menurut Simanjuntak (2001) produktivitas karyawan ada yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri ataupun dari faktor lain yang ada dalam perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas :

1. Kualitas dan kemampuan

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, mental, kemampuan fisik karyawan lain-lain. Pendidikan merupakan suatu landasan untuk mengembangkan diri dan kemampuan serta memanfaatkan sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

Latihan kerja melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat menggunakan peralatan kerja, dengan demikian latihan yang diadakan sifatnya melengkapi pendidikan. Motivasi dan sikap kerja antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi. Kemampuan fisik karyawan perlu diperhatikan dengan cara pemenuhan gizi dan kesehatan terutama disebabkan oleh rendahnya dari tingkat upah.

2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung dikelompokkan menjadi dua golongan dibawah ini, yaitu :

- a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin di dalam sistem pengupahan jaminan sosial, dan jaminan kelangsungan kerja.

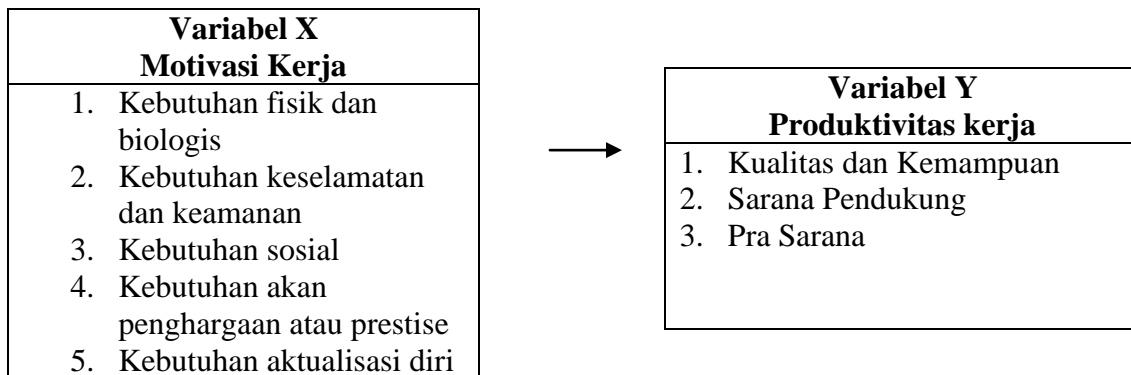
3. Pra Sarana

Pra sarana yang berupa kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintahan hubungan industrial serta kemampuan manajemen didalam perusahaan yang bersangkutan.

Kemampuan manajemen dalam penggunaan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja.

Peranan manajemen sangat penting untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana-sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, dan juga menciptakan sistem kerja serta pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Gambar 1. Paradigma penelitian pengaruh motivasi terhadap produktivitas Karyawan pada PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung”.



1.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan permasalahan, tujuan dan kerangka pemikiran serta paradigma penelitian di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung”.