

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN HONDA UNION MOTOR**



**Skripsi Oleh:**

**TEGUH KURNIAGUNG PRASETIYO**

01011381520166

MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2019**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN HONDA  
UNION MOTOR PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Teguh Kurniagung  
NIM : 01011381520166  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.


Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua


:12-04 2019

  
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D  
NIP. 195307071979032001

Tanggal

Anggota

:12-04 2019

  
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.  
NIP. 195607011985031003

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN HONDA UNION MOTOR KOTA PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Teguh Kurniagung Prasetyo  
Nim : 01011381520166  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang kajian/ konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah Diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 April 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

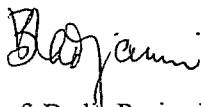
Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, April 2019

Ketua,

Anggota,

Anggota,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
NIP. 195307071979032001



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP. 195707141984031005

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Teguh Kurniagung Prasetyo

Nim : 01011381520166

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang kajian/ konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan yang sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
BAGIAN PENJUALAN HONDA UNION MOTOR PALEMBANG**

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

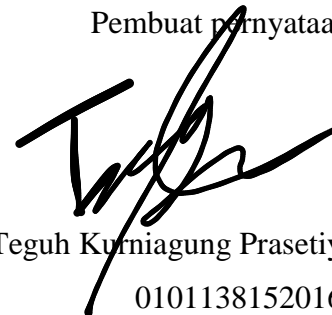
Tanggal ujian : 12 April 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila benar pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan kesarjanaan

Palembang, April 2019

Pembuat pernyataan,



Teguh Kurniagung Prasetyo

01011381520166

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***Motto :***

*“Setiap pilihan yang kita ambil untuk menentukan jalan hidup semuanya adalah pilihan yang benar, selama kita tidak menyesali pilihan tersebut”*

*Teguh Kurniagung Prasetyo*

*Skripsi ini kupersembahkan kepada :*

- ◆ Ayahanda Sugeng Pujono dan Ibunda  
Fatmah*
- ◆ Saudaraku, Farhan Dani Hidayana*
- ◆ Sahabat dan teman-teman  
Manajemen 2015*
- ◆ Almamaterku*

## **Kata Pengantar**

Puji syukur kepada Allah SWT karena atas segala rahamat-Nya lah penelitian yang berjudul motivasi terhadap produktivitas karyawan bagian penjualan Honda Union Motor Palembang ini dapat selesai. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Atas segala hal yang terlewatkan dan dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Sugeng Pujono dan Fatmah dan adik Farhan Dani Hidayana yang selalu mendukung dan mendoakan penulis untuk terus berjuang menjadi yang terbaik.

Penulis juga ingin berterima kasih kepada berbagai pihak yang selama ini telah membantu selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini antara lain :

1. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Wita Farla WK, S.E., M.M, sebagai dosen penguji saya yang telah memberikan masukan-masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

3. DRS. H. M. A. Rasyid HS Umrie, MBA. Selaku dosen pembimbing akademik.
4. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A. selaku Koordinator Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi
6. Sahabat dan orang terdekat yaitu, Yosie Aulia Rahmi, Andri Septian, Komang Sumiane, Arip Sumarjo, Try Kurnia Putra, ilham Akbar, Ahmad Suhadi, Sholbi Yusmawati, Pebriansyah, dan M. Robi Faturahman yang tak henti-hentinya memberikan semangat, bantuan dan waktunya demi membantu penulis menyelesaikan skripsi.
7. Teman-teman sejawat seperjuangan dari grup Rudi Futsal
8. Semua teman-teman Manajemen Unsri Kampus Palembang angkatan tahun 2015
9. Seluruh staff dan karyawan Honda Union Motor Palembang yang telah terlibat dan membantu penulis mendapatkan data untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam skripsi ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki.

10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Palembang, April 2019

Penulis,

Teguh Kurniagung Prasetyo



## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN HONDA UNION MOTOR PALEMBANG

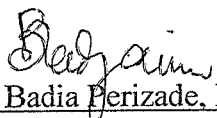
Oleh:

**Teguh Kurniagung Prasetyo**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan bagian penjualan pada Honda Union Motor Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada Honda Union Motor dengan populasi 42 orang karyawan dengan metode sensus dengan 42 karyawan tersebut sebagai responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian penjualan Honda Union Motor Palembang. Peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, sistem imbalan, dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas**

**Ketua**




Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
NIP.195307071979032001

**Anggota**



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP.195607011985031003

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen**



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP.195707141984031005

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF MOTIVATION TO EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY OF SALES DIVISION IN HONDA UNION MOTOR PALEMBANG

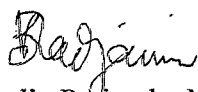
By :

**Teguh Kurniagung Prasetyo**

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of Motivation on the employees productivity of sales division in Honda Union Motor Palembang. The data that used in this research is the primary data through distribution of the questionnaire directly to Honda Union Motor Palembang with population of 42 employees with census method with 42 employees mentioned as respondent. The method that used in this research is simple linear regression. The result in this research is motivation have influenced on employees productivity positively and significantly. The researcher suggest to the next researcher to add other independent variable that not included in this research like education, training, performance appraisal, wage system, and job satisfaction.

**Keywords : Motivation, Productivity**

**Chairperson**



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
NIP.195307071979032001

**Member**



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP.195607011985031003

**Acknowledged by,  
Head of Management department**



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP.195707141984031005

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Teguh Kurniagung Prasetyo  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/Tanggal Lahir: Kayuagung, 02 September 1997  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orangtua) : Desa Bumi Makmur Kecamatan Mesuji Raya  
Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan  
Alamat E-mail : teguhkurniagung@gmail.com  
Pendidikan Formal :  
Sekolah Dasar : SD Negeri 01 Bumi Makmur  
SLTP : SMP Negeri 01 Kayuagung  
SLTA : SMA Negeri 01 Kayuagung

## Daftar ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INGGRIS .....</b>	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Akademis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>8</b>
2.1 Kerangka Teori .....	8
2.1.1 Motivasi.....	8
2.1.1.1 Teori Motivasi .....	8
2.1.1.1.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow .....	8
2.1.1.1.2 Teori X dan Y McGregor.....	11
2.1.1.1.3 Teori Kebutuhan McClelland .....	12
2.1.1.1.4 Teori Harapan Vroom .....	12
2.1.1.2 Indikator Motivasi .....	13
2.1.2 Produktivitas.....	14
2.1.2.1 Pengertian Produktivitas.....	14
2.1.2.2 Indikator Produktivitas .....	15
2.2 Penelitian Terdahulu .....	16
2.3 Kerangka Pikir .....	17
2.4 Hipotesis .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	18
3.2 Rancangan Penelitian.....	18
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	18
3.3.1 Jenis Data .....	18

3.3.2 Sumber Data .....	19
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.5 Populasi dan Sampel .....	20
3.5.1 Populasi .....	20
3.5.2 Sampel .....	21
3.6 Teknik Analisis Data.....	21
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	22
3.6.1.1 Uji Validitas.....	22
3.6.1.2 Uji reliabilitas .....	22
3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	23
3.6.2.1 Persamaan Regresi .....	23
3.6.2.2 Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	24
3.6.2.3 Uji Hipotesis .....	24
3.6.2.3.1 Uji T .....	24
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	25
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>27</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	27
4.2 Visi dan Misi .....	28
4.3 Tujuan Utama.....	28
4.4 Karakteristik Responden Penelitian .....	29
4.4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	29
4.4.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	29
4.4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	30
4.5 Hasil Uji Instrumen .....	31
4.5.1 Hasil Uji Validitas .....	31
4.5.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X).....	31
4.5.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y) .....	32
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	33
4.6 Analisa Frekuensi Variabel (X) dan (Y).....	34
4.6.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Terhadap Variabel (X) .....	34
4.6.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Terhadap Variabel (Y) .....	37
4.7 Hasil Analisis Regresi Linear sederhana .....	41
4.8 Analisis ( $r$ ) dan ( $R^2$ ) .....	42
4.9 Hasil Uji T.....	43
4.10 Pembahasan Hasil Penelitian .....	45
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>47</b>
5.1 Kesimpulan .....	47
5.2 Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>48</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Gaji Karyawan Honda Union Motor Palembang.....	2
Tabel 1.2 Gaji Karyawan PT. Berlian Maju Motor .....	3
Tabel 1.3 Rasio <i>Output</i> dan <i>Input</i> Honda Union Motor.....	4
Tabel 1.4 Rasio <i>Output</i> dan <i>Input</i> PT. Berlian Maju Motor .....	4
Tabel 1.5 Data Penjualan Tahun .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3.1 Populasi Tahun 2015-2017 .....	21
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	29
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	29
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X) .....	31
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y) .....	32
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y) .....	32
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	33
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden pada Variabel Motivasi (X) .....	34
Tabel 4.9 Persentase Jawaban Responden pada Variabel Produktivitas (Y) ...	38
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Motivasi Terhadap Produktivitas .....	41
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	42
Tabel 4.12 Hasil Uji t .....	44

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	17
--------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Demikian halnya dengan Honda Union Motor Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang memiliki karyawan dalam jumlah yang banyak, pastilah tidak terlepas dari permasalahan diatas. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka motivasi karyawan juga harus ditingkatkan, sehingga karyawan mau bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitasnya. Hubeis (2007)



menyatakan bahwa motivasi berkorelasi positif dengan produktivitas kerja.

Merangkum dari teori Maslow (1943) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, salah satu faktornya yaitu kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang harus dipenuhi dan dipuaskan paling awal. Kebutuhan ini adalah kebutuhan dasar dalam manusia (sandang, pangan, dan papan.), kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dengan cara menggunakan gaji yang diterima karyawan untuk biaya makan, pakaian, dan biaya tempat tinggal, jika gaji yang diterima karyawan tidak dapat memenuhi tiga kebutuhan dasar tersebut berarti kebutuhan fisiologis karyawan tidak terpenuhi yang berarti akan membuat karyawan tidak termotivasi. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan salah satu faktor untuk memotivasi adalah kompensasi atau gaji yang diterima karyawan.

**Tabel 1.1 Gaji Karyawan Honda Union Motor Palembang Bagian Penjualan Tahun 2015-2017**

Posisi Jabatan	Jumlah Gaji Pokok (Rp)	UMR Palembang (Rp)
Supervisor	2.500.000	2.840.000
Sales	1.800.000	2.840.000

*Sumber : Honda Union Motor tahun 2017*

Peneliti juga memasukkan data dari perusahaan sejenis yaitu dari PT. Berlian Maju Motor pada tabel 1.2 dibawah ini sebagai pembanding data gaji :

**Tabel 1.2 Gaji Karyawan PT. Berlian Maju Motor Bagian Penjualan Tahun 2015-2017**

Posisi Jabatan	Jumlah Gaji Pokok (Rp)	UMR Palembang (Rp)
Supervisor	2.800.000	2.840.000
Sales	2.300.000	2.840.000

Sumber : PT. Berlian Maju Motor tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 diatas dapat dilihat bahwa gaji pokok karyawan Honda Union Motor palembang pada bagian penjualan masih dibawah UMR kota Palembang dan juga berada dibawah gaji pokok perusahaan sejenis, hal ini menyebabkan motivasi karyawan menjadi rendah.

Merangkum pernyataan dari Greenberg (2001) kita dapat mengetahui tingkat produktivits karyawan dengan cara membagi output dengan input. Hal ini sesuai dengan pernyataan Amey (1969) yang mengatakan bahwa heterogen *output* dan *input* dapat dicoba untuk ditransferkan dalam bentuk rasio atau perbandingan ke dalam unit atau nilai tertentu, contohnya untuk menentukan produktivitas jasa layanan perbankan dapat digunakan perbandingan atau rasio antara jumlah karyawan (*input*) dengan jumlah transaksi nasabah / *customer contact* (*output*).

Peneliti menggunakan contoh dari Amey diatas untuk mengukur produktivitas karyawan, dimana *output* dalam penelitian ini adalah jumlah mobil yang terjual, sedangkan *input*-nya adalah jumlah karyawan perusahaan pada bagian penjualan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini yang menunjukkan produktivitas kerja karyawan :

**Tabel 1.3 Rasio *Output* dan *Input* Honda Union Motor Tahun 2015-2017**

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Penjualan	Jumlah Penjualan Mobil	Rasio <i>Output</i> dan <i>Input</i>
2015	42	48	1.1
2016	42	51	1.2
2017	42	48	1.1

*Sumber : Honda Union Motor 2017, diolah*

Peneliti juga memasukkan data dari perusahaan sejenis yaitu dari PT. Berlian Maju Motor pada tabel 1.4 dibawah ini sebagai pembanding rasio *output* dan *input* :

**Tabel 1.4 Rasio *Output* dan *Input* PT. Berlian Maju Motor pada Tahun 2015-2017**

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Penjualan ( <i>Input</i> )	Jumlah Penjualan Mobil ( <i>Output</i> )	Rasio <i>Output</i> dan <i>Input</i>
2015	38	38	1
2016	38	57	1.5
2017	38	49	1.3

*Sumber : PT. Berlian Maju Motor 2018, diolah*

Dari tabel 1.3 dan 1.4 diatas dapat dilihat bahwa rasio *output* dan *input* Honda Union Motor pada tahun 2016 dan 2017 masih dibawah rasio dari perusahaan lain dibidang yang sama (PT. Berlian Maju Motor). Pada 2016 rasio perusahaan pesaing mampu mencapai rasio 1.5 yang berarti rata-rata setiap 1 orang karyawan penjualan dapat menjual 1.5 mobil pada tahun tersebut sedangkan Honda Union Motor hanya mampu menjual 1.2 mobil per karyawan. Pada tahun 2017 meski sama-sama mengalami penurunan penjualan akan tetapi rasio *ouput* dan *input* Honda Union Motor masih berada dibawah PT. Berlian Maju Motor.

Penurunan dan kenaikan penjualan Honda Union Motor juga merupakan dampak dari naik turunnya perekonomian indonesia, yang berakibat pada penjualan mobil penumpang tidak hanya di honda union namun juga di seluruh indonesia. Seperti yang terlihat pada tabel 1.5 dibawah ini :

**Tabel 1.5 Data Penjualan Tahun 2015-2017**

Tahun	Total Penjualan Honda Union Motor	Pertumbuhan Penjualan Dari Tahun Sebelumnya (%)	Total Penjualan Mobil Penumpang di Indonesia	Pertumbuhan Penjualan Mobil Penumpang di Indonesiadari tahun sebelumnya (%)
2015	48	-25	736.797	-20
2016	51	6	861.965	17
2017	51	-6	842.474	-2

*Sumber : Honda Union Motor 2017 dan Gaikindo 2018, diolah*

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa pertumbuhan penjualan Honda Union Motor juga dipengaruhi oleh keadaan perekonomian indonesia, saat tahun 2015 penjualan mobil penumpang diseluruh indonesia mengalami penurunan sebesar 20% begitu pula dengan penjualan honda union yang menurun sebesar 25%, namun pada tahun 2016 saat penjualan mobil penumpang diseluruh indonesia mengalami kenaikan sebesar 17% honda union hanya mampu mencatat pertumbuhan sebesar 6% kemudian pada tahun 2017 penjualan mobil penumpang diseluruh indonesia mengalami sedikit penurunan sebesar 2% namun penurunan penjualan honda union mencapai 6%.

Penjualan Honda Union Motor di tahun 2015 mengalami penurunan drastis namun hal ini memang sesuai dengan tren penjualan mobil penumpang di indonesia yang juga menurun, akan tetapi saat 2016 tren penjualan mobil penumpang di seluruh indonesia meningkat 17% penjualan honda union justru hanya mampu tumbuh sedikit dan rasio output dan input hanya 1.2 hal ini berbeda

dengan PT. Berlian Maju Motor yang mampu mencatatkan kenaikan sebesar 50% dan rasio output inputnya mencapai 1.5 pada tahun yang sama. Pada tahun 2017 tren penjualan mobil penumpang di Indonesia kembali mengalami penurunan namun hanya sebesar 2% sedangkan penurunan yang dialami Honda Union Motor mencapai 6% penurunan ini memang lebih kecil jika dibandingkan dengan penurunan yang dialami PT. Berlian Maju Motor yang mencapai 14% namun dengan rasio output dan input 1.3 yang masih lebih tinggi dari Honda Union yang hanya 1.1 di tahun yang sama.

Dari tabel 1.1 dan 1.2 dapat terlihat bahwa gaji karyawan Honda Union Motor lebih rendah dari perusahaan sejenis yaitu PT. Berlian Maju Motor. Kemudian pada tabel 1.3, 1.4 dan 1.5 dapat diketahui bahwa Honda Union Motor tidak mampu memanfaatkan tren kenaikan penjualan mobil penumpang di Indonesia pada tahun 2016 seperti yang dilakukan PT. Berlian Maju Motor karena karyawan kurang termotivasi untuk memanfaatkan tren kenaikan penjualan pada tahun 2016 setelah terjadi penurunan penjualan secara drastis pada tahun 2015. Dari sini dapat terlihat motivasi karyawan dalam bekerja yang rendah yang kemudian menyebabkan produktivitas karyawan juga rendah. Berdasarkan pada latar belakang masalah yang ada, penulis berkeinginan mengadakan penelitian dengan mengambil judul:

**“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN HONDA UNION MOTOR PALEMBANG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang didapat yaitu “Seberapa besarkah pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan bagian penjualan pada Honda Union Motor Palembang ?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Union Motor Palembang bagian penjualan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Akademis**

Dapat menjadi acuan dan sumber referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dapat memberikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan mengenai hubungan antara motivasi terhadap produktivitas karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amey, L. R. (1969). Divisional performance measurement and interest on capital. *Journal of Business Finance..*
- Drucker, P. F. (1995). The new productivity challenge. *Quality in Higher Education..*
- Emellia, F. (2009). BANJARBARU Fathia Emellia Shahmi Mahasiswa STIE Pancasetia Banjarmasin.
- Ghozali, I. (2011). Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Multivariat dengan Program IBM SPSS 20. *Semarang: BPUNDIP.*
- Grönroos, C. (1990). *Service management and marketing: Managing the moments of truth in service competition.* Jossey-Bass.
- Grun, K., Karlinger, M., & Schrefl, M. (2006). Schema-aware labelling of XML documents for efficient query and update processing in SemCrypt. *Computer Systems Science and Engineering, 21(1), 65.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. PT Bumi Askara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Management of organizational behavior: Utilizing human resources.
- Howitt, D., Cramer, D., Popescu, A., & Popa, C. (2006). *Introducere în SPSS pentru psihologie: versiunile SPSS 10, 11, 12 și 13.* Polirom.
- Hubeis, A. V. S. (2007). Motivation, Job Satisfaction And Productivity Of

Agriculture Extension Worker: Case Study Of Sukabumi District.

Ismiyanto, P. C. S. 2003. "Metode Penelitian". *Buku Ajar*.

James A.F. Stoner, 1978. Leadership Management, Gramedia Pustaka, Jakarta.

Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 3–6.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.

Martin Zebua. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. coca-cola cabang malang, *15*(3), 295–304.

McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory*, 358, 374.

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). The achievement motive.

Pakpahan S. E. (2012). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt. Astra Internasional Tbk – Toyota Sales Operation Auto (2000) Cabang Medan (Universitas Sumatra Utara, USU).

Purnama, H. (2012). Husna Purnama: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung 35, 2(1), 35–45.

Robbins, T. W., & Everitt, B. J. (1999). Motivation and reward.

Sarwono, J. (2006). Analisis data penelitian menggunakan SPSS. *Yogyakarta: Andi Offset*.

Sekaran, U. (2011). Research Methods for business Edisi I and 2. *Jakarta:*



*Salemba Empat.*

- Simon, G. E., Barber, C., Birnbaum, H. G., Frank, R. G., Greenberg, P. E., Rose, R. M., ... & Kessler, R. C. (2001). Depression and work productivity: the comparative costs of treatment versus nontreatment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43(1), 2-9.
- Fromm, E. (2013). *Man for himself: An inquiry into the psychology of ethics*. Routledge.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat meningkatkan produktivitas kerja. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Sudjana, N. (2004). *Tuntutan penyusunan karya ilmiah: makalah-skripsi-tesis-disertasi*. Percetakan Sinar baru Algensindo.
- Sugiyono. (2012). *Dr. metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*.
- Terry, G. R., & Franklin, S. G. (1968). *Principles of management*. RD Irwin.
- Vroom, V. H. (1962). EGO-INVOLVEMENT, JOB SATISFACTION, AND JOB PERFORMANCE 1. *Personnel psychology*, 15(2), 159-177.
- Wahyudi, B., & Kusuma, R. (2013). THE ANALYSIS OF COMPENSATION IMPACT TO JOB PRODUCTIVITY Bambang Wahyudi Wicaksono 1 , Riska Kusuma Putri 2, (2), 115–130.
- Weiner, B. (Ed.). (1974). *Achievement motivation and attribution theory*. General Learning Press.