

**PELAKSANAAN PEMBERIAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Kasus Bagian Produksi PT RAPP Pangkalan Kerinci)**

Harenia dan Kasmirudin

nia_depa@yahoo.co.id

Cp : 081267480267

ABSTRACT

The research describes about motivation usefull in productivity of employee. That the motivation is a concept to generated the spirit of work which that will influence the work Performed or productivity of the employee. In this case productivity as output in any work performed by employees.

To Explain the research, the writer will utilize theory of motivation. Motivation as a set of attitudes and values that affect individuals to achieve specific purpose in accordance with personal. Attitude and values that constitute an invisible which gives power to encourage individuals to behave in achieving goals. And while productivity is the ratio of output and input In the production process in a given period. Inpu consists of management, labor, cost of production, equipment and time. Output includes production, product sales, revenues market share and product damage. With the labor productivity is expected to be implemented efficiently and effectively, so it all ended very necessary in achieving the goals that have been set. The method use in this study is descriptive kuantitatif, where data are based on place of study and state employees as a research object. And research is conducted in PT RAPP Pangkalan Kerinci

Based on data from this study concluded that motivation has an influence on the increase in labor productivity in a company to employee

Keyword : *Motivation, Labor Productivity, Human Resource Management*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Industri Pulp dan Kertas mulai berdiri di Indonesia dalam bentuk pabrik – pabrik yang pertama kali didirikan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan pada belanda. Dan ini dimulai pada tahun 1923 dan mulai berkembang pesat pada tahun 1970-an yang diikuti oleh pabrik – pabrik swasta yang melihat prospek industry Pulp dan Kertas ini meyakinkan. Berkembangnya industri pulp dan kertas pada saat itu membuat semakin banyaknya pabrik-pabrik yang berdiri dan memproduksi pulp dan kertas. Ini membuat menjadikannya hasil industry ini untuk kawasan dalam negeri. Kebutuhan dalam negeri sudah tercukupi dan akhirnya di ekspor ke luar negeri. Dan semakin berkembang nya industry ini, serentak juga perkembangan teknologi terhadap industri ini berkembang pula, dan memodrenisasikan diri. Karena jika dilihat produksinya setiap pabrik pulp dan kertas harus memiliki mesin yang canggih untuk mencapai hasil produksi yang tepat.

Industry pulp dan kertas menjadi hal yang termasuk penting, dan mengalami peningkatan semakin berkembang dan menjadi suatu perusahaan yang sangat dipandang diantara perusahaan yang dapat dilihat / menjadi pandangan karena memiliki posisi yang penting. Menjadi pengembang dalam industry yang baik maka perlu pengembangan yang benar pula. Dan tanpa respon dari masyarakat dan pemerintah pasti lah industry ini tidak akan bisa berjalan dengan baik pula. Maka dari itu diharapkan industry ini dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik dan sebenarnya.

Dalam pengembangan industry apa lagi industry yang cukup besar membutuhkan pengembangan dan pengelolaan yang benar. Perusahaan harus memiliki proses yang benar dan faktor faktor penunjang yang cukup baik. Terkhusus dari faktor sumber daya manusia perusahaan haruslah memperhatikan betul keadaan setiap karyawannya. Setiap karyawan haruslah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan dari target perusahaan. Jika hal ini terjadi maka perusahaan akan mencapai produktivitas yang baik. Produktivitas ini merupakan hal yang sangat penting. Karena dengan pencapaian produktivitas yang tepat maka akan mendekati pada tujuan perusahaan yang diinginkan. Karena setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan yang diinginkan kearah yang selalu baik.

Namun untuk mencapai produktivitas ini tidak semua perusahaan dapat melakukannya. Masih banyak karyawan karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang tidak menjuru ke produktivan kerja dalam perusahaan. Dan ini akan menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat diantisipasi melalui pemberian motivasi yang tepat kepada setiap karyawan. Namun ini memerlukan peranan pimpinan agar dapat memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan. Pemberian motivasi yang tepat ini dapat disesuaikan melalui pengetahuan kebutuhan yang diinginkan karyawan. Dan apabila hal ini dilakukan akan menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT RAPP yang bernaung dan melakukan produksinya di bawah kawasan Kabupaten Pelalawan, merupakan salah satu industry Pulp & Paper yang memiliki daerah lahan produksi cukup besar di daerah ini. RAPP mendapat kawasan terbesar dalam pemanfaatan hutan di kawasan Kabupaten Pelalawan dalam menghasilkan produksinya di Pulp & Paper. Dengan mengola lahan industry yang cukup luas itu pastinya RAPP membutuhkan Tenaga kerja yang cukup banyak juga agar dapat menjalankan proses industrynya.

RAPP yang mengelola lahan kayu yang cukup luas, dalam proses pengolahan produksi kayu menjadi PULP, pastinya akan membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang cukup banyak. Memiliki tenaga Kerja yang cukup banyak juga mempersiapkan tenaga kerja mereka dengan berbagai cara agar setiap karyawan mereka dapat bekerja secara produktif itulah yang diharapkan dalam pencapaian target dan tujuan di RAPP. Tetap bekerja secara produktif dan efisien merupakan target yang harus dicapai setiap karyawan di RAPP. Dengan luas area kerja yang cukup luas pastinya RAPP memiliki karyawan yang cukup banyak.

Perumusan Masalah

Setiap Perusahaan menginginkan karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktif dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang diinginkan agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “ Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja di PT RAPP?”

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dai penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pelaksanaan Motivasi dalam upaya meningkatkan Produktivitas kerja karyawan pada PT RAPP
- b. Untuk mengetahui Tingkat produktivitas pekerja pada PT RAPP
- c. Untuk menganalisis signifikan Pengaruh Motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT RAPP.

Konsep Teoritis

1. Motivasi

Menurut **Veitzhal Rivai** mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Selain itu **Veitzhal** juga mengartikan bahwa motivasi merupakan dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Jadi apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor , yakni :

- (1) Kesempatan untuk mengembangkan diri,
- (2) jenis pekerjaan yang diberikan
- (3) Kebanggaan dalam melaksanakan pekerjaan

Proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Adanya ketersediaan untuk menggunakan secara maksimum hasil usaha dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan beberapa kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dan konsisten dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dan konsisten dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan yang kurang akan membuat ketegangan atau perang urat saraf antara karyawan, baik atasan – bawahan atau lain sebagainya,

2. Produktivitas Kerja

Menurut **Muchdasrsyah Sinungan** Produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya, yaitu suatu perbandingan anatar hasil keluaran masukan. Ini dapat di ibaratkan dengan apa yang dilakukan karyawan ini akan dibandingkan yang digunakan karyawan dalma bekerja. Hasil banding ini akan dapat dijadikan hasil suatu produktivitas.

Tentang produktivitas in menurut **Sjafri dan Aida ((2007)** produktivitas merupakan rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar dan kerusakan produk. Dengan adanya prodktivitas kerja diharapkan akan terlaksana dengan efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dlam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut **kemampuan, penyelesaian tugas, semangat kerja, tantangan pekerjaan, cara menyelesaikan pekerjaan, pengukuran biaya produksi**, dan indikator ini semua dapat diterangkan seperti dibawah ini :

1. Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta professional mereka dalam bekerja. Hal ini memerikan daya kepada karyawan itu sendiri untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diembannya.

2. Penyelesaian tugas

Harapan terbesar dimiliki pengusaha dari karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dala hal menyelesaikan tugas yang ditunjukkan kepada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari konsistensi, tanggung jawab dan kesesuaian yang diinginkan perusahaan dari karyawan. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat dari pekerjaannya.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk merubah hasil hari ini lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Tantangan pekerjaan

Dalam sebuah perusahaan, yang namanya tantangan pasti akan didapati oleh karyawan. Semakin kuatnya tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan semangat

berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan. Kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan ada dua jenis, yakni kemampuan internal karyawan meliputi kemampuan internal karyawan meliputi kekuatan tenaga yang ada dalam diri seseorang, cara berpikir atau mencari solusi pekerjaan yang tepat, integritas yang dimiliki seseorang dan kemampuan eksternal karyawan meliputi kemampuan seseorang dalam bergabung dalam team kerja, dan kemampuan bekerja sama (*team building*).

5. Cara menyelesaikan
Merupakan cara atau proses yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menunjukkan kualitas ataupun kemampuan seseorang.
6. Pengukuran biaya produksi
Harapan disetiap perusahaan melalui biaya yang relative kecil dapat menghasilkan jumlah output yang besar. Namun hal tersebut kemungkinan kecil bisa terjadi. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Metode Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah **Kuesioner** merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (**Sugiyono, 2004 :315**) dan **Observasi** merupakan penglihatan langsung ataupun evaluasi sementara yang dilakukan secara langsung melihat responden hal ini digunakan untuk memastikan kebenaran yang didapat dari jawaban – jawaban angket yang sudah diisi.

2. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan penulis untuk menganalisa data adalah **Analisis Deskriptif** dan **Analisis Kuantitatif**. Dimana Analisis deskriptif merupakan data dengan cara dikelompokkan dalam bentuk table, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode Deskriptif. Sedangkan **Analisis Kuantitatif** merupakan analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistic, dalam penelitian Analisis Kuantitatif dengan perhitungan statistic di cari dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Tingkat Umur

Adapun kelompok umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 1
Tingkat Umur Responden

No	Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentasi (%)
1	17-23 tahun	8	8,9
2	24-30 tahun	29	32,6
3	31-37 tahun	21	23,6
4	38-44 tahun	24	27,0
5	45-51 tahun	7	7,9

Jumlah	89	100,0
---------------	-----------	--------------

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Berdasarkan tabel III.1 di atas diketahui bahwa kelompok umur tertinggi didominasi oleh karyawan yang berumur antara 38-44 tahun. Sedangkan responden terkecil yaitu berumur 45 tahun ke atas sebanyak 7 orang (7.9%). Diketahui bahwa tingginya jumlah karyawan yang berumur 38-44 dikarenakan dimasa – má itu seorang karyawan memiliki pengealana yang lebih, dan kemungkinan untuk resind mencari tempata pekerjaan lain sudah kemungkinan kecil.

2. Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin respponden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Pria	86	96,6
2	Wanita	3	3,4
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan Peneliti 2013

Dari tabel III.2 terlihat responden 89 terdiri dari 86 responden (96,6%) adalah pria dan 3 responden (3,4%) adalah wanita. Dengan demikian tabel III.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT RAPP Pangkalan Kerinci ini didominasi oleh pria melihat medan pekerjaan yang sangat berbahaya dan pekerjaan juga cukup beresiko buat dilakukan oleh wanita tentunya membutuhkan tenaga – tenaga pria untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut.

3. Status Perkawinan

Adapun status perkawinan dalam penilitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III. 3
Satuts Pernikahan Responden

No	Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Lajang	21	23,6
2	Menikah	68	76,4
3	Cerai (duda/janda)	0	0,0
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Berdasarkan Tabel III.3 diatas dapat dijelaskan bahwa status pernikahan responden penelitian ini terdiri dari 21 responden berstatus lajang (23,6%), 68 responden berstatus menikah (76,40%), dan 0 responden berstatus cerai (0%). Dengan demikian berdasarkan Tabel III.3 dapat dilihat bahwa pada umumnya para responden ini memiliki status menikah yaitu seanyak 68 responden (76.40%).

4. Tingkat Pendidikan

Adapun tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 4
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	32	36,0
2	Diploma	20	22,5
3	Sarjana	36	40,4
4	Master	1	1,1
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Berdasarkan Tabel III.4 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan 89 responden penelitian ini terdiri dari 32 responden (36,0%) yang berpendidikan SMA/Sederajat, 20 responden (22,5%) yang berpendidikan Diploma, 36 responden (40,4%) yang berpendidikan Sarjana, dan 1 responden yang berpendidikan Master (1,1%). Dengan demikian berdasarkan Tabel III.4 dapat dilihat bahwa pada umumnya para responden ini adalah berpendidikan Sarjana 36 responden (40.4%).

5. Tingkat Penghasilan

Adapun tingkat penghasilan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.5
Penghasilan Responden Perbulan

No	Penghasilan Per Bulan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rp 2.000.000 – Rp 3.100.000	23	25,8
2	Rp 3.200.000 – Rp 4.200.000	24	27,0
3	Rp 4.300.000 – Rp 5.400.000	30	33,7
4	Rp 5.500.000 – Rp 6.600.000	0	0,0
5	Rp 6.700.000 – Rp 7.800.000	12	13,5
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Berdasarkan Tabel III.5 diatas dapat dijelaskan bahwa penghasilan perbulan 89 responden penelitian ini terdiri dari yang memiliki penghasilan Rp 2.000.000 – Rp 3.100.000 sebanyak 23 responden (25,8%), penghasilan Rp 3.200.000 – Rp 4.200.000 sebanyak 24 responden (27,0%), penghasilan Rp 4.300.000 – Rp 5.400.000 sebanyak 30 responden (33,7%), penghasilan Rp 5.500.000 – Rp 6.600.000 sebanyak 0 responden (0%) dan penghasilan Rp 6.700.000 – Rp 7.800.000 sebanyak 12 responden (13,5 %).

Dapat disimpulkan tingkat kemakmuran karyawan juga cukup tinggi dengan penghasilan Rp 4.300.000 – Rp 5.400.000/bulan yang berjumlah sebanyak 30 responden (13,5%), ditambah lagi perumahan, listrik, air, dan kebutuhan lain yang disediakan oleh perusahaan.

6. Jumlah Tanggungan

Adapun jumlah tanggungan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III. 6
Jumlah Tanggungan Responden

No	Jumlah Tanggungan	Frekuensi	Persentase
1	Tidak ada	19	21,3
2	1 Orang	12	13,5
3	2 Orang	25	28,1
4	Lebih dari 2 Orang	33	37,1
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Berdasarkan Tabel III.6 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 89 responden yang tidak memiliki tanggungan adalah sebanyak 19 responden (21,3%), yang memiliki tanggungan 1 orang sebanyak 12 responden (13,5%), yang memiliki tanggungan 2 orang sebanyak 25 responden (28,1%), dan yang memiliki lebih dari 2 orang sebanyak 33 responden (37,1%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah tanggunga didominasi memiliki jumlah tanggungan lebih dari 2 orang yakni sebanyak 33 responden (37,08%).

B. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Berikut adlah rekapitulasi hasil penelitian tentang analisis pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.25
Rekapitulasi indikator Motivasi Pada Karyawan di PT RAPP Pangkalan Kerinci

No	Sub Variabel	Rata – Rata	Keterangan
1	Kemampuan untuk mengembangkan diri	3,41	Sangat Sesuai
2	Jenis Pekerjaan Yang diberikan	3,43	Sangat Sesuai
3	Kebanggaan Melaksanakan Pekerjaan	3,45	Sangat Sesuai
Jumlah			
Rata – Rata		3,43	Sangat Sesuai

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Dari penjelasan tabel III.25 dapat diketahui pernyataan responden terhadap motivasi pada PT RAPP Pangkalan Kerinci dikategorikan Sangat Sesuai karena nilai rata – rata motivasi secara keseluruhan sebesar 3,43 (rentang 3,40 – 4,19). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator – indikator yang ada dalam pemberian motivasi terhadap karyawan sudah sangat sesuai. Hanya saja ada beberapa nilai – nilai indikator yang masih dikategorikan sesuai. Agar tidak menghambat sebaiknya di berikan motivasi yang tepat pada setiap indikator diatas.

Tabel III.38
Rekapitulasi indikator Produktivitas Kerja
Pada Karyawan di PT RAPP Pangkalan Kerinci

No	Sub Variabel	Rata – Rata	Keterangan
1	Kemampuan	3,42	Sangat Sesuai
2	Penyelesaian Kerja	3,70	Sangat Sesuai
3	Semangat Kerja	3,70	Sangat Sesuai
4	Tantangan Pekerjaan	3,71	Sangat Sesuai
5	Cara Menyelesaikan	3,56	Sangat Sesuai
6	Biaya Produksi	3,05	Sesuai
Jumlah			
Rata – Rata		3,53	Sangat Sesuai

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Dari Penjelasan Tabel III.38 dapat diketahui pernyataan responden terhadap produktivitas karyawan pada PT RAPP Pangkalan Kerinci dapat dikategorikan sangat sesuai karena nilai rata – rata penilaian secara keseluruhan sebesar 3,53 (rentang 3,40 – 4,19). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator dari pengukuran biaya produksi berada dalam kategori sesuai, hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, dimana perusahaan háu memperhatikan kondisi pekerjaan yang akan dikerjakan dengan melengkapi peralatan dan perlengkapan pekerjaan karyawan sehingga karyawan aman dalam melakukan pekerjaannya, hasil pekerjaan juga akan lebih baik, dan target pencapaian perusahaan dapat tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan pada BAB sebelumnya tentang pengaruh pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT RAPP Pangkalan Kerinci, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya yang dilakukan oleh PT RAPP dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memberikan jaminan kerja seperti kesehatan, keamanan kerja, bonus, gaji dan lainnya.
2. Produktivitas kerja karyawan PT RAPP sudah baik yang ditandai dengan kemampuan yang baik yang dimiliki karyawan, penyelesaian pekerjaan sesuai target dan tepat waktu, bersemangatnya karyawan dalam bekerja, mampunya karyawan dalam menyelesaikan tantantang kerja tepat waktu, serta cara penyelesaian pekerjaan secara individu dan team dengan baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT RAPP Pangkalan Kerinci dengan sumbangan pengaruh sebesar 33,1 %

B. Saran

Berdasarkan pembahasan pada BAB sebelumnya dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian empiris diketahui bahwa biaya produksi serta peralatan dan perlengkapan kerja kurang tersedia dengan baik. Keadaan ini dapat menyebabkan menurunkan semangat kerja karyawan. Untuk itu diharapkan perusahaan untuk dapat melengkapi peralatan dan perlengkapan kerja.
2. Dari hasil pengujian data diketahui bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT RAPP Pangkalan Kerinci. Untuk itu diharapkan perusahaan untuk dapat meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan.

Hendaknya kepada peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT RAPP.

DAFTAR PUSTAKA

P Siagian, Sondang, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta.

Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.

Sjafri dan Aida. 2007. *Manajemen Mutu SDM*. PT.Ghalia Indonesia. Jakarta

Sulistiyani, Ambar Teguh, 2004. *Memahami Good Governace dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta