HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA

SKRIPSI

Diajukan kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

KEMENTERIAN AGAMA
PERPUSTAKAAN
SURABAYA
IAIN SUNAN AMPEL

Oleh :

MUSTIKA PRATIWI
NIM. B07207049

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS: K D. 2011 053 PSI
No. REG : D.2011/PSI/53
ASAL BUKU :
TANGGAL :

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2011

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Mustika Pratiwi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, Juni 2011

Pembimbing,

Drs. Sjahudi Sirodj, M.Si
NIP. 195205041980031003

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Mustika Pratiwi ini telah dipertahankan didepan tim penguji skripsi

Surabaya, 20 Juli 2011

Mengesahkan,

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Dakwah

Dekan,

Dr. H. Aswadi, M. Ag

Nip. 196004121994031001

Ketua,

Drs. Sjahudi Sirodj, M. Si

Nip. 195205041980031003

Sekertaris,

Tatik Mukhoyyaroh, S. Psi, M. Si

Nip. 197605112009122002

Penguji I,

Dr.dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M. Ag

Nip. 197209271996032002

Penguji II,

Siti Khoirriyatul Khotimah, M. Psi, Psikologi

Nip. 197711162008012018

ABSTRAK

Mustika Pratiwi, Nim. B07207049, 2011. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya. Dosen pembimbing Drs. Sjahudi Sirodj, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan divisi pengecoran di PT Barata Indonesia (Persero) yang sudah bekerja +10 tahun dan sudah menjadi karyawan tetap. Dengan kriteria judul di atas mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja maka peneliti memberikan 2 skala yaitu skala motivasi kerja dan skala produktivitas kerja yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitia ini adalah dengan menggunakan skala Likert dengan teknik analisis data menggunakan Komparatif Non-Parametrik *Product Moment* dengan bantuan program komputer *statistic package for social science* (SPSS) versi 16.

Bedasarkan hasil *korelasi*, diperoleh nilai signifikansi 0,000 (0.000 < 0,05). Artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Nilai korelasi sebesar 0,953 termasuk dalam korelasi sangat tinggi.

Kata kunci: ***motivasi kerja, Produktivitas kerja***

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRAK vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL .....

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 4
D. Manfaat Penelitian 4
E. Sistematika Pembahasan 5

BAB II KAJIAN TEORI 7
A. Produktivitas Kerja 7
1. Pengertian Produktivitas Kerja 8
2. Faktor – Faktor Produktivitas Kerja 8
3. Pengukuran Produktivitas Kerja 12
4. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja 15
B. Motivasi Kerja 17
1. Pengertian Motivasi Kerja 17
2. Faktor-Faktoar Motivasi Kerja 20
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja 25
C. Hubungan antara variable motivasi kerja dengan produktivitas kerja 29
D. Penelitian Terdahulu 30
E. Kerangka Teoritik 32
F. Hipotesis 33

BAB III METODE PENELITIAN 35
A. Rancangan dan Jenis Penelitian 35
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian 35
2. Variabel Penelitian 35
B. Subyek Penelitian 36
C. Instrumen Pengumpulan Data 37
1. Identifikasi Variabel Penelitian 30
2. Definisi Operasional 37
3. Indikator Variabel 38
D. Teknik Analisis Data 48

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Uji Normalitas 49
2. Uji Hipotesis 49

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISA DATA 44
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian 44
1. Gambaran Umum PT Barata Indonesia 44
B. Penyajian Data 53
1. Persiapan Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian 53
2. Hasil Uji Validitas 56
3. Hasil Uji Reliabilitas 63
4. Uji Normalitas dan Homogenitas 63
5. Pengujian HIpotesis 65
C. Pembahasan Hasil Penelitian 67

BAB V PENUTUP 69
A. Kesimpulan 69
B. Saran 70
DAFTAR PUSTAKA 71
LAMPIRAN

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Blue Print Skala Motivasi Kerja 42

Tabel 3.2 Tabel Blue Print Skala Motivasi Kerja 43

Tabel 4.1 Tabel Jadwal Penelitian 55

Tabel 4.2 Tabel Uji Validitas Dimensi 1 Produktivitas Kerja 56

Tabel 4.3 Tabel Uji Validitas Dimensi 2 Produktivitas Kerja 57

Tabel 4.4 Tabel Uji Validitas Dimensi 3 Produktivitas Kerja 58

Tabel 4.5 Tabel Uji Ulang 1 Dimensi 1 Produktivitas Kerja 58

Tabel 4.6 Tabel Uji Ulang 1 Dimensi 2 Produktivitas Kerja 59

Tabel 4.7 Tabel Uji Ulang 1 Dimensi 3 Produktivitas Kerja 59

Tabel 4.8 Tabel Uji Validitas Dimensi 1 Motivasi Kerja 60

Tabel 4.9 Tabel Uji Validitas Dimensi 2 Motivasi Kerja 61

Tabel 4.10 Tabel Uji Validitas Ulang 1 Dimensi 2 Motivasi Kerja 62

Tabel 4.11 Tabel Uji Normalitas 64

Tabel 4.12 Tabel Uji Korelasi 66

Tabel 4.13 Tabel Kategori Dalam Korelasi 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri.

Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi yang senantiasa berubah. Adaptasi dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan sumber daya manusianya agar karyawan di perusahaan tersebut tetap produktif.

Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta, manusia merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari tingkat produktivitas karyawannya.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja/ karyawan agar tetap produktif. Karena kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pekerjanya yang kurang disiplin, yang ditunjukan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja. Perilaku malas pada karyawan ini muncul dari ketidakpuasan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan.

Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci terpenting untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun kehidupan kerja kondusif terhadap karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Kondisi seperti yang telah diungkapkan di atas menunjukkan bahwa factor manusia berperan aktif dalam peningkatan dari mutu perusahaan tersebut. Hal ini terkait juga dengan teknologi yang ada. Banyak kasus menunjukkan bahwa teknologi sudah maju namun ketersediaan sumber daya manusianya sangat minim. Ini dikarenakan ketidaksiapan bagi organisasi tersebut untuk melaksanakan kemajuan yang optimal. Hal ini didukung oleh Gomez (1997) bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan dimana salah satu faktor internalnya adalah motivasi dalam bekerja, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya, dan disinilah pentingnya peranan motivasi.

Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja.

Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui planning, organizing, staffing, directing dan controlling dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik.

Karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan memiliki peran penting sebagai roda penggerak perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang produktivitas perusahaan dan menuju persaingan global.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti berusaha mengungkapkan permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Pada prinsipnya setiap tindakan atau kegiatan yang dilakukan manusia itu mengandung tujuan yang ingin dicapai, dan tujuan itu merupakan pedoman dari tindakan yang akan dilakukan. Oleh karena itu tujuan penelitian yang akan dicapai tersebut adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Bahwa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah : Manfaat Teoritis: Menambah pengetahuan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan produktivitas kerja. Manfaat Praktis: Dapat mengetahui motivasi kerja pada karyawan dan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja agar dapat mencapai produktivitas kerja yang baik.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada efek atau hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Bab II : Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang teori yang dipakai sebagai dasar pemikiran dalam pembahasan sripsi yaitu pengertian produktivitas kerja, factor – factor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pengukuran produktivitas kerja, manfaat dari penilaian produktivitas kerja, teori motivasi kerja, factor – factor motivasi kerja dan aspek – aspek motivasi kerja.

Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Variable – variable yang yang digunakan adalah motivasi kerja sebagai variable dependen, produktivitas kerja sebagai variable independen. Penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan di divisi produksi pengecoran sebanyak 85 karyawan, namun peneliti mengambil sampel populasi sebanyak 30 orang dengan criteria pada karyawan di divisi produksi pengecoran yang sudah lama bekerja di PT Barata Indonesia ± 10 tahun, dambil sampel populasi dengan menggunakan teknik purposive random sampling. Instrument penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode angket untuk mengukur motivasi kerja dan produktivitas kerja pada karyawan yang telah ditetapkan indicator –

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

indikatornya oleh departemen SDM. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan penelitian korelasi yang mana penelitian ini menghubungkan satu variable dengan variable lainnya.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang meliputi : gambaran umum tempat penelitian, persiapan dan pelaksanaan penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V: Penutup

Bab ini berisi tentang penutup yang meliputi kesimpulan dan saran – saran yang patut dikemukakan dalam skripsi ini.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.International Labour Organization dalam Hasibuan, mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja manusia.

The Liang Gie mengatakan bahwa produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Adapun menurut Sinungan yang dimaksud dengan

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu : a). Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input). b). Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. c). Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga factor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam bukunya *Human Resource Management*, Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

Jadi produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumberdaya manusia dan ketrampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup masyarakat.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga dari beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Antara lain menurut Siagian adalah : a). Pendidikan, b). Pelatihan, c). Penilaian prestasi kerja, d). Sistem imbalan, e). Motivasi, dan f). Kepusan kerja.

Mendukung pendapat Siagian, Wana Nusa dalam Sumarsono mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu : a). Pendidikan, b). Ketrampilan, c). Disiplin, d). Motivasi, e). Sikap dan etika kerja f). Gizi dan kesehatan, g). Tingkat penghasilan, h). Jaminan lingkungan dan iklim kerja, i).Hubungan industrial, j). Teknologi, k). Sarana produksi, l). Manajemen dan kesempatan berprestasi.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain : a). *Knowledge.* Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif. b). *Skills.* Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. c). *Abilities.* Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimilki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memilki ability yang tinggi pula. d). *Attitude.* Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakkan tersebut memilki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple,

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. e). *Behaviors.*Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan- kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawaitersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud. Menurut Payaman J. Simanjuntak,

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah : a). Kualitas dan kemampuan fisik karyawan Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. b). Sarana pendukung Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu: (1). Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, tehnologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. (2). Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja. (3). Supra sarana Apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan- kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak- hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah: a). Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif. b). Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia. c). Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sondang P. Siagian, produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah: a). Produktivitas dikaitkan dengan waktu

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari. b). Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani. Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager / pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik. c). Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja. Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

Secara makro faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah : a).Status sosial ekonomi, b).Kualitas fisik, c).Teknostruktur, d). Kualitas non fisik, e). Peraturan birokrasi, dan f). Gaya kepemimpinan.

Sedangkan T. Hani Handoko mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik karyawan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja menurut Slamet Saksono, antara lain : a). Menurunnya Presensi. Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi. b). Meningkatnya *Labour Turnover* (Perpindahan Buruh Tinggi) Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. c). Meningkatnya Kerusakan. Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal. d).

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan, motivasi, semangat, disiplin, ketrampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, tehnologi, sarana produksi, managemen, kesempatan berprestasi dan jaminan sosial. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja. Dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tersebut, pembahasan ini yang hanya meliputi disiplin kerja.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Simamora faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu. a). Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. b). Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suat u produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan. c). Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Metode dalam pengukuran produktivitas menurut Sinungan dalam Hasibuan secara umum berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu : a). Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya. b). Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif. c). Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan. Dari cara pengukuran produktivitas kerja tersebut, maka dapat dicari cara paling efektif dan lebih operasional dalam mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan, yaitu pengukuran tingkat produktivitas kerja menurut J. Ravianto dalam Hasibuan. d). Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Kegunaan : a). Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan. b). Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian- penyelesaian, misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. c). Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer, dan demosi. d). Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan. e). Untuk perencanaan dan pengembangan karier. f). Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing. g). Untuk mengetahui ketidak-akuratan informal. h). Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar (dalam Nawawi, 2008: 351)

Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti 'dorongan atau daya penggerak'. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja (dalam Hasibuan , 2003: 92).

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (dalam As'ad, 2003: 45).

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Uno, 2007: 1)

Motivasi diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakkan karena mereka ingin melakukannya, apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2009: 838)

Sardiman (1986: 73) menyatakan menurut Mc. Donald, motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan adanya tujuan.

Greenberg & Baron (1997) *motivation as a set of process that arouse, direct, and maintain human behavior toward attaining some goal,* definisi ini motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga/ memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan (dalam Yuwono dkk., 2005: 62)

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (dalam uno, 2007: 71). Jadi motivasi seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kuat tidaknya intensitas motivasi yang diberikan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Jadi lebih tepatnya, motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (uno, 2007: 72).

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Faktor- Faktor Motivasi kerja

a. Teori kebutuhan (*Need*) dari Abraham Maslow

Setiap manusia memiliki kebutuhan, hal ini menjadi factor penting dalam teori ini karena kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/ tenaga (energi) yang akan menghasilakan sebuah dorongan untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut (dalam Nawawi, 2008: 353).

Menurut Maslow seseorang akan termotivasi oleh lima kebutuhan yang dapat diklasifikasikan ke dalam *deficiency need*, atau *growth need.*

Deficiency need mengenai:

1). Kebutuhan fisiologis atau *physiological*: merupakan kebutuhan yang terpusat pada kebutuhan untuk mempertahankan diri, seperti oksigen, makan, minum, tidur dan lain-lain.

2). Keselamatan dan keamanan atau *safety & security*: berkaitan dengan kebutuhan dengan keamanan dan rasa aman secara fisik maupun psikis, dimana hal ini meliputi keinginan bebas ancaman, kestabilan hidup, keteraturan.

3). Cinta/kasih sayang atau *belongingness*: kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan seseorang untuk dicintai dan diterima dilingkungannya. Dalam organisasi berupa kebutuhan untuk berinteraksi dengan teman sekerja dan lain-lain.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan *growth need*, mengenai

1). Penghargaan: kebutuahan yang berkaitan dengan rasa ingin dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam organisasi berupa kebutuhan untuk memperoleh status yang tinggi dan dikenal sebagai orang yang berhasil.

2). Aktualisasi diri (*self actualization*): kebutuhan yang berada urutan paling tinggi yaitu yang berupa kebutuhan untuk merealisasikan seluruh potensi yang dimiliki (dalam Yuwono dkk, 2005: 68).

b. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori ini mengatakan bahwasanya ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dalam bekerja, kedua faktor tersebut adalah: 1). Motivator atau sesuatu yang dapat memotivasi, diantaranya factor prestasi *(achievement)*, faktor pengakuan/ penghargaan, faktor tanggung jawab, factor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. b). faktor akan kebutuhan lingkungan yang sehat *(Hygiene Factors)*, factor ini berbentuk seperti upah/ gaji, hubungan antar pekerja, supervisi teknis, kondis kerja, kebijaksana perusahaan, dan administrasi dalam perusahaan dalam (dalam Nawawi, 2008: 354).

Berdasarkan teori tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh: a. Minat, dimana seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan: 1). Perasaan

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

senang bekerja, 2). Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan, 3). Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan. b. Sikap positif, Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan: 1). Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi, 2). Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, 3). Mempunyai disiplin kerja yang tinggi. c. Rangsangan berupa bonus, gaji, intensif dan penghargaan, Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena membarikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain: 1). Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik diri serta keluarganya, 2). Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder., 3). Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.

c. Motivasi Prestasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson

Mc. Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu: kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rupa sehingga dapat menggerakan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkanya (Buchari Zainun, 1989 : 52)

d. Teori Harapan (*Expectency*)

Dalam teori pengharapan dari Victor Vroom, motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan (dalam Damayanti, 2005: 14).

Teori ini mengatakan "terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang diperolehnya sebagai harapan." Dengan demikian berarti harapan merupakan energy penggerak untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut "usaha." Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, yang pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu (dalam Nawawi, 2008: 354).

Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain:

a. Upah atau gaji yang sesuai yaitu upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan perusahaan.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Keamanan kerja yang terjamin yaitu karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

c. Kehormatan dan pengakuan yaitu kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

d. Perlakuan yang adil yaitu adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Uraian tersebut merupakan salah satu perlakuan adil sesuai prestasi karyawan, sehingga karyawan berlomba berprestasi dengan baik.

e. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa yaitu pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.

f. Suasana kerja yang menarik yaitu Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

g. Jabatan yang menarik yaitu Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan (dalam Damayanti, 2005: 14).

3. Aspek – Aspek Motivasi Kerja

Teori ini mengatakan bahwasanya ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dalam bekerja, kedua faktor tersebut adalah: 1). Motivator atau sesuatu yang dapat memotivasi, diantaranya factor prestasi *(achievement)*, faktor pengakuan/ penghargaan, faktor tanggung jawab, factor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. b). faktor akan kebutuhan lingkungan yang sehat *(Hygiene Factors)*, factor ini berbentuk seperti upah/ gaji, hubungan antar pekerja,

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

supervisi teknis, kondis kerja, kebijaksana perusahaan, dan administrasi dalam perusahaan dalam (dalam Nawawi, 2008: 354).

Selanjutnya dibawah ini akan dibicarakan dengan lebih rinci apa yang disebut dengan aspek – aspek motivasi kerja instrinsik dan ekstrinsik dari Herzberg.

a. Aspek – aspek motivasi kerja instrinsik antara lain :

1) Prestasi

Prestasi yang sukses adalah apabila seseorang berhasil dalam pencapaian pemecahan masalah, dapat mempertahankan diri, serta dapat melihat hasil pekerjaan yang memang mereka harapkan.

2) Pengakuan

Manusia selalu membutuhkan, pengakuan atau penghargaan atas hasil kerjanya. Penghargaan merupakan usaha minimum yang harus dilakukan oleh perusahaan jika ia tetap menginginkan karyawannya betah bekerja bersamanya. Dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawaanya,berarti perusahaan telah meningkatkan rasa percaya diri yang keberadaannya sangat penting bagi timbulnya motivasi untuk bekerja dengan lebih efektif lagi, penghargaan tersebut dapat berupa pujian, atau pemberian langsung yang nyata seperti promosi.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Pekerjaan itu sendiri

Yang dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri adalah bagaimana sifat dari pekerjaan itu dan apa yang seharusnya di kerjakan. Pekerjaan itu bersifat rutin, bervariasi, mudah ataupun sulit, termasuk pula kesempatan untuk menympurnakan pekerjaan yang dilakukan

4) Tanggung jawab

Pekerja akan merasa puas apabila dalam menjalankan pekerjaannya diberikan tanggung jawab. Karena dengan tanggung jawab mereka akan selalu ingat dalam pekerjaanya

5) Kemajuan

Kemajuan yang dimaksud disini adalah berupa pengembangan kemampuan diri seseorang karyawan harus memiki kesempatan untuk mengembangkan keahliannya. Biasanya pengembangan ini selalu terjadi bersamaan dengan kenaikan jabatan (promosi) dan peningkatan tanggung jawab. Dan keduanya itu erat hubungannya dengan motivasi kerja seseorang.

6) Kemungkinan untuk bertumbuh

Kemungkinan untuk bertumbuh ini meliputi bukan hanya adanya keempatan bagi karyawan untuk dapat bergerak kedepan dan keatas, tetapi juga situasi yang mana karyawan tersebut dapat meningkatkan ketrampilan pribadinya dan profesionalisme kerjanya sendiri.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Aspek – aspek motivasi kerja ekstrinsik

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Administrasi perusahaan diharapkan tidak berbelit – belit dan ringkas serta diberikan dengan tujuan agar dapat dilaksanakan dan diterima, hal tersebut juga berlaku bagi kebijaksanaan perusahaan harus masuk akal dan dapat diterima oleh seluruh karyawan.

2. Penyedia atau supervisi

Keinginan akan kepemimpinan yang baik dapat timbul dari kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan masyarakat adanya kebijaksanaan, hangat, lebih memperlihatkan kemajuan perkembangan dan prestasi para pengikutnya.

3. Hubungan antar perorangan

Keinginan ini berasal dari kebutuhan sosial seperti kebutuhan berkelompok dan kebutuhan akan penerimaan dari orang lain. Hubungan ini mengungkap hubungan antara teman sejawat dengan atasan dan dengan bawahan.

4. Gaji

Keinginan ini membntu memuaskan kebutuhan fisiologik, seperti makan dan minum. Uang juga merupakan kebutuhan suatu cara untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seseorang akan lebih merasa aman dan tentram jika bekerja, bila dengan gajinya ia mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Besarnya uang yang diperoleh karyawan, sebagai imbalan juga menentukan status sosialnya, prestasinya dalam bekerja, serta penting tidaknya jabatan yang dipegang.

5. Kondisi kerja

Keinginan ini berasal dari banyak kebutuhan, dan kondisi kerja ini meliputi juga kebutuhan rasa aman. Atribut – atribut khusus seperti meja, kursi, alat tulis, dan lain – lain sebagainya merupakan pemenuhan kebutuhan status simbol yang akan menunjukkan tingkat kepentingan seseorang dalam organisasi.

C. Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan dimana salah satu faktor internalnya adalah

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi dalam bekerja, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya, dan disinilah pentingnya peranan motivasi.

Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari sesorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa.

Motivasi kerja ini sangat penting dalam kinerja pada karyawan, karena motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakkan karena mereka ingin melakukannya, apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka,apabila karyawan memiliki motivasi kerja hal ini dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Karena untuk mencapai produktivitas yang baik juga didasari adanya motivasi yang tinggi.

D. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang diteliti oleh Binawan Nur Tjahjono yang berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Propinsi Jawa Tengah " dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Besar nilai mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara signifikan, sedangkan lainnya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain tidak dimasukkan dalam model. Variabel bebas motivasi dan budaya organisasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budayaorganisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel motivasi kerja.

Penelitian yang diteliti oleh Acu Supratman yang berjudul " Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Dan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Manajer Tingkat Pertama Pada Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia " dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubugan yang positif dengan kategori sedang (r: 0,566) antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja. Terdapat hubungan yang positif dengan kategori tinggi (0,766) antara motivasi dengan produktivitas kerja. Terdapat hubungan yang positif dengan kategori tinggi (0,775) ntara motivasi dan pendidikan dan pelatihan secara bersama – sama dengan produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian trdahulu di atas dapat mengungkap bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Kerangka Teoritik

Produktivitas kerja diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta, manusia merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari tingkat produktivitas karyawannya. Jadi perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja/ karyawan agar tetap produktif. Karena kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pekerjanya yang kurang disiplin, yang ditunjukan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja. Perilaku malas pada karyawan ini muncul dari ketidakpuasan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan.

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan dimana salah satu faktor internalnya adalah

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi dalam bekerja, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya, dan disinilah pentingnya peranan motivasi.

Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja.

Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui planning, organizing, staffing, directing dan controlling dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik.

Dalam kerangka berpikir ini, peneliti ingin menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan motivasi kerja.

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ha : Adanya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja

Ho : Tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh dengan signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti (Usman, 1996:32)..

2. Variabel Penelitian

Untuk dapat meneliti konsep empirik, konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel. Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai (Nazir, 1988). Variabel juga sering diartikan sebagai simbol yang padanya kita dapat meletakkan bilangan atau nilai (Kerlinger, 1998). Disamping sebagai pembeda, variabel juga saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain (Singarimbun, 1991).

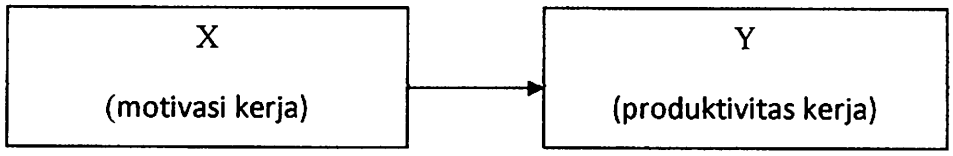
Variabel penelitian ini meliputi faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diteliti. Adapun variabel terdiri dari dua macam, yaitu:

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Variabel bebas adalah variabel yang sengaja dikendalikan pengaruhnya terhadap variabel terantung.

b. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi pusat penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan produktivitas kerja. Keterikatan keduanya dapat digambarkan sebagai berikut:



B. Subyek Penelitian

Salah satu langkah penting dalam penelitian adalah menentukan subyek penelitian dengan menentukan dahulu populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006)

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan seterusnya. Subyek yang diteliti dapat merupakan sekelompok penduduk di suatu desa, sekolah, atau yang menempati wilayah tertentu (Latipun, 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di divisi produksi pengecoran dengan criteria yang sudah lama bekerja ± 10 tahun dan telah menjadi karyawan tetap di divisi tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, maka populasi dala penelitian ini adalah 30 orang karyawan.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

Adapun pengertian yang lain, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam pengambilan sejumlah sampel jika subjek yang akan diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% (Arikunto, 2006). Oleh karena jumlah populasi pada penelitian ini adalah 30 orang. Maka peneliti mengambil seluruh subjek penelitian untuk diteliti, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

C. Instrument Pengumpulan Data

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian memiliki peran yang sangat penting dalam suatu penelitian. Variabel penelitian sebagai obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006).

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

2. Definisi Operasional

Variabel yang mempunyai arti dari konsep-konsep tertentu seringkali masih memiliki pengertian yang bersifat umum. Agar suatu penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas sehingga mudah diukur, maka perlu kiranya diperjelas arti tiap-tiap variable tersebut dalam definisi operasional.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Definisi operasional adalah spesifikasi kegiatan penelitian dalam mengukur suatu variable atau manipulasinya (Kerlinger,1998). Oleh karena itu, kedua variabel yang ingin penulis teliti harus mempunyai definisi operasional yang jelas yaitu seperti yang diungkapkan di bawah ini.

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (dalam As'ad, 2003: 45).

Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Dalam penelitian ini yang diukur pada produktivitas kerja terdiri dari 3 indikator yaitu : kuantitas kerja meliputi hasil yang dicapai lebih baik dan peningkatan pendapatan perusahaan, kualitas kerja meliputi standar hasil kerja dan pelayanan baik, ketepatan waktu meliputi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda – nunda pekerjaaan.

3. Indikator Variabel

Dalam penelitian ini, indikator dari variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja.

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Aspek – aspek yang akan diukur pada variabel ini adalah :

a. Aspek – aspek motivasi kerja instrinsik antara lain :

1. Prestasi

   Prestasi yang sukses adalah apabila seseorang berhasil dalam pencapaian pemecahan masalah, dapat mempertahankan diri, serta dapat melihat hasil pekerjaan yang memang mereka harapkan.

2. Pengakuan

   Manusia selalu membutuhkan, pengakuan atau penghargaan atas hasil kerjanya. Penghargaan merupakan usaha minimum yang harus dilakukan oleh perusahaan jika ia tetap menginginkan karyawannya betah bekerja bersamanya. Dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawaanya,berarti perusahaan telah meningkatkan rasa percaya diri yang keberadaannya sangat penting bagi timbulnya motivasi untuk bekerja dengan lebih efektif lagi, penghargaan tersebut dapat berupa pujian, atau pemberian langsung yang nyata seperti promosi

3. Pekerjaan itu sendiri

   Yang dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri adalah bagaimana sifat dari pekerjaan itu dan apa yang seharusnya di

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerjakan. Pekerjaan itu bersifat rutin, bervariasi, mudah ataupun sulit, termasuk pula kesempatan untuk menympurnakan pekerjaan yang dilakukan

4. Tanggung Jawab

Pekerja akan merasa puas apabila dalam menjalankan pekerjaannya diberikan tanggung jawab. Karena dengan tanggung jawab mereka akan selalu ingat dalam pekerjaanya

5. Kemajuan

Kemajuan yang dimaksud disini adalah berupa pengembangan kemampuan diri seseorang karyawan harus memiki kesempatan untuk mengembangkan keahliannya. Biasanya pengembangan ini selalu terjadi bersamaan dengan kenaikan jabatan (promosi) dan peningkatan tanggung jawab. Dan keduanya itu erat hubungannya dengan motivasi kerja seseorang.

6. Kemungkinan untuk bertumbuh

Kemungkinan untuk bertumbuh ini meliputi bukan hanya adanya keempatan bagi karyawan untuk dapat bergerak kedepan dan keatas, tetapi juga situasi yang mana karyawan tersebut dapat meningkatkan ketrampilan pribadinya dan profesionalisme kerjanya sendiri.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Aspek – aspek motivasi kerja ekstrinsik

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Administrasi perusahaan diharapkan tidak berbelit – belit dan ringkas serta diberikan dengan tujuan agar dapat dilaksanakan dan diterima, hal tersebut juga berlaku bagi kebijaksanaan perusahaan harus masuk akal dan dapat diterima oleh seluruh karyawan.

2. Penyedia atau supervisi

Keinginan akan kepemimpinan yang baik dapat timbul dari kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan masyarakat adanya kebijaksanaan, hangat, lebih memperlihatkan kemajuan perkembangan dan prestasi para pengikutnya.

3. Hubungan antar perorangan

Keinginan ini berasal dari kebutuhan sosial seperti kebutuhan berkelompok dan kebutuhan akan penerimaan dari orang lain. Hubungan ini mengungkap hubungan antara teman sejawat dengan atasan dan dengan bawahan.

4. Gaji

Keinginan ini membntu memuaskan kebutuhan fisiologik, seperti makan dan minum. Uang juga merupakan kebutuhan suatu cara untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seseorang akan lebih merasa aman dan tentram jika bekerja, bila dengan gajinya ia mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Besarnya uang yang diperoleh karyawan, sebagai imbalan juga menentukan status sosialnya, prestasinya dalam bekerja, serta penting tidaknya jabatan yang dipegang.

5. Kondisi kerja

Keinginan ini berasal dari banyak kebutuhan, dan kondisi kerja ini meliputi juga kebutuhan rasa aman. Atribut – atribut khusus seperti meja, kursi, alat tulis, dan lain – lain sebagainya merupakan pemenuhan kebutuhan status simbol yang akan menunjukkan tingkat kepentingan seseorang dalam organisasi.

Aspek – aspek tersebut di atas dikembangkan menjadi item – item pernyataan sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan. Untuk mengetahui sebaran item pada tiap – tiap indicator perlu dibuat kisi – kisi (*blue print*) penyusunan skala motivasi kerja.

Tabel 3.1

Tabel Blue Print Skala Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Indikator	No. item		Jumlah
			F	UF	
1	Motivasi Kerja Instrinsik	Prestasi	1,12	15	3
		Pengakuan	3	17	2
		Pekerjaan itu Sendiri	5	19	2
		Tanggng Jawab	7,21,23	26,11	5
		Kemajuan	9	28	2
		Kemungkinan untuk Bertumbuh	10	24	2
2	Motivasi Kerja	Kebijaksanaan dan Administrasi Kantor	27	30	2

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Ekstrinsik	Penyedia atau Supervisi	2	14	2
		Hubungan Antar Perorangan	4	16	2
		Gaji	6,22	18	3
		Kondisi Kerja	8,20	13,25,29	5
Jumlah			16	14	30

Sedangkan indikator dari variable terikat (Y) adalah produktivitas kerja. Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Dalam penelitian ini yang diukur pada produktivitas kerja terdiri dari 3 indikator yaitu : kuantitas kerja meliputi hasil yang dicapai lebih baik dan peningkatan pendapatan perusahaan, kualitas kerja meliputi standar hasil kerja dan pelayanan baik, ketepatan waktu meliputi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda – nunda pekerjaaan.

Tabel 3.2
Tabel Blue Print Skala Produktivitas Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			F	UF	
1.	Kuantitas kerja	1.Hasil yang dicapai lebih baik 2.Peningkatan pendapatan perusahaan	1,7,13, 19	4,10,16, 22	8
2.	Kualitas kerja	1.Standar hasil kerja 2. Pelayanan baik	2, 8,14, 20	5,11, 17, 23	8
3	Ketepatan waktu	1.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2.Tidak menunda-nunda pekerjaan	3, 9, 15, 21	6,12, 18, 24	8
Jumlah			12	12	24

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan baik buruknya suatu hasil penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk variabel terikat penelitian yaitu dengan metode kuesioner (angket) karena didasarkan pada pendapat Sutrisno hadi, yaitu : 1) Subyek merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya, 2) Apa yang dinyatakan oleh subyek kepada penyelidik tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah benar dan dapat dipercaya, dan 3) Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh penyelidik (Hadi, 1990). Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan pada penilaian kinerja adalah metode data, yang mana metode data ini sudah disediakan dari perusahaan.

Di samping itu metode kuesioner (angket) yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala, hasil skala tersebut akan dimanifestasikan dalam angka-angka tabel analisis statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Jenis skala yang digunakan adalah skala langsung dan tertutup, yaitu skala yang langsung diberikan dan diisi oleh subyek dan yang telah disediakan beberapa alternatif jawaban yang harus dipilih oleh subyek. Bentuk jawaban yang dipilih adalah *multiple choice* agar kadar validitas jawaban lebih tinggi.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala penelitian ini disusun berdasarkan skala *likert* yang telah dimodifikasi menjadi 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Angket atau kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu : berisi pernyataan *favourable* (mendukung atau memihak obyek) dan *unfavourable* (tidak mendukung obyek). Pernyataan *favourable* dengan penilaian yang bergerak dari 4 sampai 1, dimana : pilihan SS diberikan nilai 4, pilihan S diberikan nilai 3, pilihan, pilihan TS diberikan nilai 2, dan pilihan STS diberikan nilai 1.

Sedangkan pernyataan *unfavourable* dengan penilaian yang bergerak dari 4 sampai 1, dimana : pilihan **SS** diberikan nilai 1, pilihan **S** diberikan nilai 2, pilihan **TS** diberikan nilai 3, dan pilihan **STS** diberikan nilai 4.

2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Tingkat kepercayaan terhadap kesimpulan penelitian tergantung pada akurasi dan kecermatan data yang diperoleh, sedangkan akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur, oleh karena itu validitas dan reliabilitas alat ukur merupakan hal yang saling berkaitan dan sangat berperan dalam pengukuran suatu penelitian.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah indeks menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang hendak diukur. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsi ukuran,

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

edangkan alat ukur dinyatakan valid apabila alat ukur tersebut dapat mengungkap variable atau yang diteliti secaracermat dan tepat.

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi atau *content validity*. Menurut Ancok penggunaan validitas isi karena isi alat ukur yang digunakan tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek-aspek kerangka konsep dari penelitian (Singarimbun, 2008).

Untuk mengetahui daya diskriminasi item dari alat ukur yang disusun berdasarkan batasan-batasan yang terdapat dalam definisi operasional, maka item-item tersebut dianalisis dengan cara mencari korelasi antara skor tiap itemdengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$rxy = \frac{N\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left[N.\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[N.\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Keterangan:

N = Banyaknya Subyek

X = Angka Pada Variabel

Y = Angka Ada Variabel Kedua

Rxy = Nilai Korelasi *Product Moment*

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Reliabilitas ini ditunjukkan oleh konsistensi skor yang diperoleh subjek dengan memakai alat yang sama (Suryabrata, 2002).

Uji reliabilitas alat ukur menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan prosedur hanya memerlukan satu kali penggunaan tes kepada sekelompok individu sebagai subjek. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisiensi tinggi (Azwar, 2000). Teknik yang digunakan adalah teknik reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Alasan peneliti menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* adalah karena dapat digunakan apabila asumsi tidak dapat dipenuhi. Asumsi pararel merupakan metode pembelahan aitem yang dibagi menjadi dua bagian dan pararel satu dengan yang lain. Dalam melakukan pembelahan sama sehingga diharapkan belahan-belahan seimbang. Selain itu koefisien *Cronbach's Alpha* merupakan teknik statistika yangfleksibel sehingga dapat digunakan untuk berbagai jenis data (Azwar, 2000).

Menurut Sekaran dalam Hardaningtyas (2005) pada umumnya bila koefisien *Cronbach's Alpha* < 0.6 dapat dikatakan tingkat reliabilitasnya kurang baik, sedangkan koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.7 – 0.8 tingkat reliabilitasnya dapat diterima, dan akan sangat baik jika > 0.8. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan bantuan komputer Seri Program Statistik atau *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS)

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Normalitas Dan Homogenitas

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan antara kinerja karyawan dengan produktifitas. Oleh karena data penelitian berskala interval maka sebelum dilakukan pengujian dilakukan uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Singarimbun, 2008). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistic. Analisis statistic merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan, dan menganalisis data penelitian yang berwujud angka-angka. Analisis statistic diharapkan mampu membentuk dasar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar dan mengambil keputusan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau dengan kata lain menghubungkan satu (variable x) motivasi kerja dengan (variable y) produktivitas kerja.

Adapun untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel, maka terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Uji Normalitas

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan antara kinerja karyawan dengan produktifitas. Oleh karena data penelitian berskala interval maka sebelum dilakukan pengujian dilakukan uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dan *shaphi ro wilk.* Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 16 *for windows,* dengan kaidah sebagai berikut :

a. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka distribusi adalah tidak normal

b. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka distribusi adalah normal

2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis uji korelasi *product moment* dengan bantuan computer program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 16 *for windows.* pada uji korelasi product moment ini data kedua variabel berbentuk data kuantitatif dan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$rxy = \frac{N\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left[N.\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[N.\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Keterangan:

N = Banyaknya Subyek

X = Angka Pada Variabel

Y = Angka Ada Variabel Kedua

Rxy = Nilai Korelasi *Product Moment*

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum PT Barata Indonesia (Persero)

PT. Barata Indonesia (Persero) yang telah menjadi BUMN sejak tahun 1971, lahir dari dua buah perusahaan Belanda,yaitu *NV Braat Machine Fabriek* (yang berdiri pada tahun 1901) dan *Machine Fabriek & Werf NV Molen Fliet* (yang berdiri pada tahun 1920). Sesuai dengan misi BUMNIS selain menghasilkan produk unggulan yang dikembangkan dengan teknologi tinggi, melalui transfer teknologi. Untuk itu PT Barata Indonesia bekerja sama dengan perusahaan luar negeri antara lain Jerman, Jepang, Auatralia, Inggris, Amerika, Norwegia, Finlandia, dan beberapa Negara lainnya. Kerjasama ini dalam bentuk lisensi atau operasi bersama.

PT Barata Indonesia (Persero) memiliki empat buah *workshop* dimana setiap *workshop* dikelompokkan berdasarkan produk dan proses produksinya yaitu antara lain Divisi Produksi pengecoran (*workshop I*), Divisi Produksi Peralatan Industri Proses (workshop 2), Divisi Peralatan Industri Agro (workshop 3), dan Divisi Produksi Peralatan Jalan (workshop 4).

Sebagai sebuah perusahaan tentunya PT Barata Indonesia memiliki visi dan misi perusahaan sebagai pedoman dalam langkah – langkah yang

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditempuh untuk kedepannya. Adapun visi dan misi dari PT Barata Indonesia adalah sebagai berikut :

Visi :

Menjadi perusahaan nasional berkelas dunia yang tangguh sebagai ujung tombak industrialisasi di Indonesia dalam bisnis peralatan komponen untuk industry.

Misi :

Mengembangkan diri sebagai penghasil peralatan dan komponen untuk industry yang berdaya saing tinggi dan unggul di pasar terbuka. Selain visi dan misi, perusahaan juga telah menetapkan tujuan dan 7sasarannya antara lain sebagai berikut:

Tujuan Perusahaan :

1. Mendukung kemandirian dan kemajuan industry nasional
2. Memberikan produk dan pelayanan yang berkualitas kepada pemesan dalam rangka menciptakan nilai yang prima.
3. Menghasilkan keuntungan bagi pemegang saham
4. Menciptakan kesejahteraan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Sasaran Perusahaan :

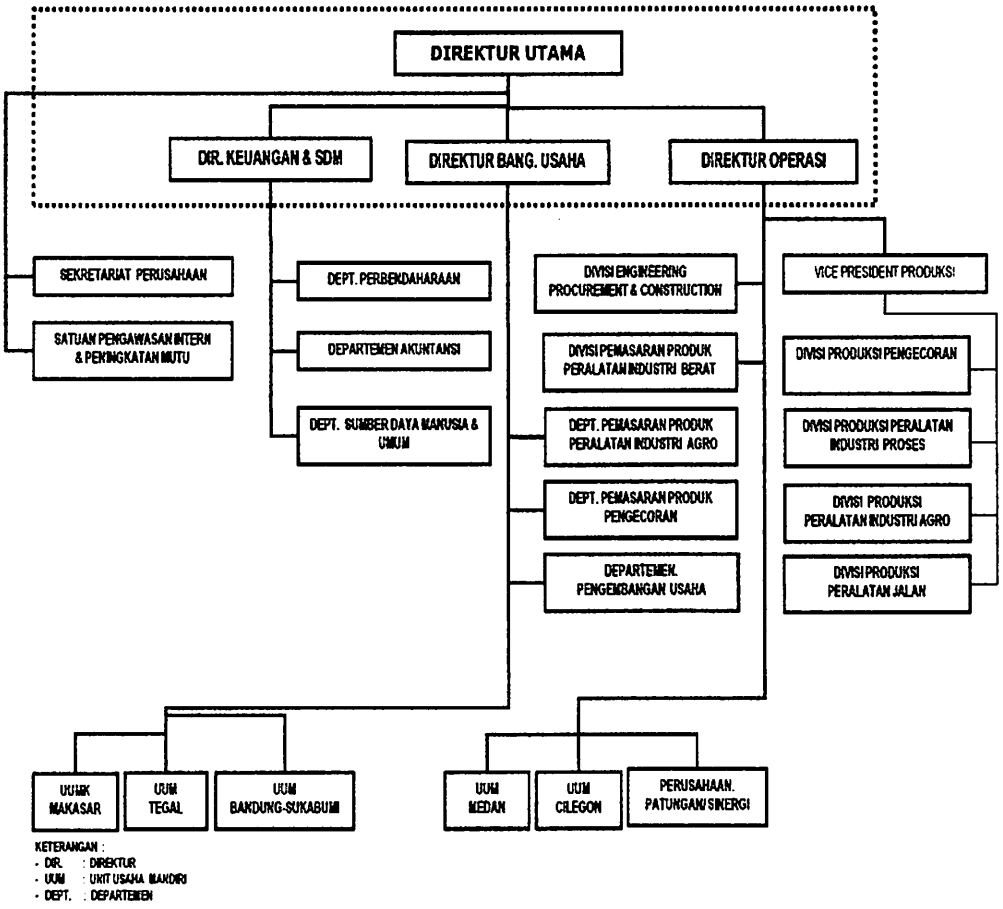
1. Sasaran jangka pendek menciptakan dan secara konsisten meningkatkan nilai perusahaan.
2. Sasaran jangka panjang mempertahankan eksistensi perusahaan dan bebas dari kemelut keuangan.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam rangka pengembangan usaha PT. Barata Indonesia membentuk anak perusahaan yang hingga saat ini berjumlah tiga anak perusahaan, yaitu: PT. Bani Nusa di Bandung, yang memproduksi Piston Ring. PT. Bitek Barata di Gresik yang memproduksi *solid wheels for railway* (roda kereta api). PT. ESI di Jakarta yang mampu memproduksi boiler dengan kapasitas 100 T/H UP, *Heat Excanger & Steam Power Plant Maintenance.*

Dibawah ini adalah struktur organisasi dari PT. Barata sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PT. BARATA INDONESIA (Persero)



gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penyajian Data

1. Persiapan Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian di lapangan. Persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur (kuesioner), penentuan skor untuk alat ukur . Sebelum persiapan penelitian ada tahap-tahap lain yang harus dilakukan yaitu :

1) Merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai.
2) Melakukan studi pusaka atau studi literatur dengan tujuan mencari dan menelaah teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.
3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan dan menyempurnakan data atas konsep yang mendasari penelitian.
4) Menentukan populasi dan sampel penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori.
5) Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam rangka pengumpulan data, termasuk menentukan indikator-indikator dalam menyusun alat ukur dan menentukan skala yang akan dipakai.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Penyusunan Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan hubungan antara system penilaian kinerja dengan produktivitas kerja adalah kuesioner, langkah-langkah dalam penusunan kuesioner tersebut adalah :

1) Menentukan indikator setiap variabel yang didasarkan teori pada bab II.
2) Membuat *blue print* dari masing-masing kuesioner dan jumlah pernyataan atau aitem yang digunakan sebagai pedoman penyusunan kuesioner.
3) Membuat dan menyusun pernyataan yang mencakup aitem favorabel dan aitem unfavorable berdasarkan *blue print* yang telah dibuat.
4) Penentuan nomor urut aitem dengan pertimbangan penyebaran yang merata pada aitem favorable dan aitem unfavorable berdasarkan yang penting dalam uji validitas dan uji reliabilitas.
5) Menguji cobakan kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dengan memakai metode uji coba terpakai, yaitu melaksanakan uji coba sekaligus pengumpulan data.
6) Kuesioner dalam penelitian terdiri dari 24 aitem untuk aitem produktivitas kerja. Setiap aitem tersebut memilki 4 kriteria jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Setelah alat ukur atau aitem-aitem kedua variabel sudah dianggap siap maka selanjutnya menentukan subyek penelitian. Subyek penelitian atau populasi (sebagaimana yang telah dirumuskan dalam metode penelitian) ini adalah karyawan divisi produksi pengecoran yang sudah lama bekerja ± 10 tahun dan sudah menjadi pegawai tetap.

c. Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapat ijin dari pihak PT Barata Indonesia (Persero), kemudian peneliti melakukan penyebaran kuesioner. Penelitian dilakukan mulai tanggal 15 April 2011 sampai dengan 25 april 2011 sebanyak 30 kuesioner tersebut telah terisi semua, peneliti kemudian melakukan rekap data untuk mempersiapkan pelaksanaan analisis secara statistik sehingga dapat diketahui apakah hipotesis penelitian terjawab atau tidak. Analisis statistik dilakukan juga untuk mengetahui sejauh mana validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.1

Jadwal Penelitian

No.	Tanggal	Keterangan
1.	9 Februari 2011	Membuat Proposal
2.	29 Maret 2011	Seminar Proposal
3.	12 Mei 2011	Observasi Lapangan
4.	15 April 2011	Penyebaran Kuesioner
5.	1 Juni 2011	Penyekoran dan pengolahan data
6.	20 Juni 2011	Analisis data dan interpretasi

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. **Hasil Uji Validitas**

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan df = N – 2. Pada penelitian ini karena N = 30 berarti 30 – 2 = 28 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 % maka diperoleh r tabel sebesar 0.374. Adapun kaidah yang digunakan adalah sebagai berikut : 1) Jika harga *corrected item total correlation* bertanda positif dan < r tabel, maka item tidak valid, 2) Jika harga *corrected item total correlation* bertanda negatif dan < r tabel, maka item tidak valid, 3) Jika harga *corrected item total correlation* bertanda negatif dan > r tabel, maka item tidak valid, dan 4) Jika harga *corrected item total correlation* bertanda positif dan > r tabel, maka item valid.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel produktivitas kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Terdapat 8 item pertanyaan pada dimensi 1. Dari hasil uji validitas yang dilakukan, dari 8 item terdapat 7 item yang valid dan 1 item yang tidak valid sebagaimana pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Uji Validitas Dimensi 1

Item	*Corrected item total correlation*	r table	Keterangan
Item 1	0.384	0.374	Valid
Item 4	0.745	0.374	Valid
Item 7	0.326	0.374	Tidak Valid

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item 10	0.662	0.374	Valid
Item 13	0,553	0.374	valid
Item 16	0.388	0.374	Valid
Item 19	0.547	0.374	Valid
Item 22	0.569	0.374	Valid

Berdasarkan item dimensi 1 terdapat 8 item terdapat 7 item yang valid yaitu item nomor 1,4,10,13,16,19,22. Sedangkan 1 item yang lainnya tidak valid yaitu item nomor 7.

Terdapat 8 item pertanyaan pada dimensi 2. Dari hasil uji validitas yang dilakukan, dari 8 item terdapat 6 item yang valid dan 2 item yang tidak valid sebagaimana pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Uji Validitas Dimensi 2

Item	*Corrected item total correlation*	r table	Keterangan
Item 2	0.603	0.374	Valid
Item 5	0.542	0.374	Valid
Item 8	0.527	0.374	Valid
Item 11	0.665	0.374	Valid
Item 14	0,327	0.374	Tidak Valid
Item 17	0.406	0.374	Valid
Item 20	0.443	0.374	Valid
Item 23	0.348	0.374	Tidak Valid

Berdasarkan item dimensi 1 terdapat 8 item terdapat 6 item yang valid yaitu item nomor 2,5,8,11,17. Sedangkan 2 item yang lainnya tidak valid yaitu item nomor 14,23.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat 8 item pertanyaan pada dimensi 3. Dari hasil uji validitas yang dilakukan, dari 8 item terdapat 6 item yang valid dan 2 item yang tidak valid sebagaimana pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Uji Validitas Dimensi 3

Item	*Corrected item total correlation*	r table	Keterangan
Item 3	0.628	0.374	Valid
Item 6	0.461	0.374	Valid
Item 9	0.670	0.374	Valid
Item 12	0.411	0.374	Valid
Item 15	0,300	0.374	Tidak Valid
Item 18	0.454	0.374	Valid
Item 21	0.464	0.374	Valid
Item 24	0.366	0.374	Tidak Valid

Berdasarkan item dimensi 1 terdapat 8 item terdapat 6 item yang valid yaitu item nomor 3,6,9,12,18,21. Sedangkan 2 item yang lainnya tidak valid yaitu item nomor 15,24.

Setelah dilakukan uji ulang, pada dimensi 1 terdapat 1 item yang gugur, sebagaimana terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Uji Ulang 1 Dimensi 1

Item	*Corrected item total correlation*	r table	Keterangan
Item 1	0.350	0.374	Tidak Valid
Item 4	0.740	0.374	Valid
Item 10	0.669	0.374	Valid
Item 13	0.469	0.374	Valid
Item 16	0,501	0.374	Valid
Item 19	0.525	0.374	Valid
Item 22	0.638	0.374	Valid

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan uji ulang 1 pada item dimensi 1 terdapat 7 item terdapat 6 item yang valid yaitu item nomor 4,10,13,16,19,22. Sedangkan 1 item yang lainnya tidak valid yaitu item nomor 1.

Setelah dilakukan uji ulang, pada dimensi 2 terdapat 2 item yang gugur, sebagaimana terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Uji Ulang 1 Dimensi 2

Item	*Corrected item total correlation*	r table	Keterangan
Item 2	0.577	0.374	Valid
Item 5	0.677	0.374	Valid
Item 8	0.635	0.374	Valid
Item 11	0.670	0.374	Valid
Item 17	0,349	0.374	Tidak Valid
Item 20	0.340	0.374	Tidak Valid

Berdasarkan uji ulang 1 pada item dimensi 2 terdapat 6 item terdapat 4 item yang valid yaitu item nomor 2,5,8,11. Sedangkan 2 item yang lainnya tidak valid yaitu item nomor 17,20.

Setelah dilakukan uji ulang, pada dimensi 3 terdapat 1 item yang gugur, sebagaimana terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Uji Ulang 1 Dimensi 3

Item	*Corrected item total correlation*	r table	Keterangan
Item 3	0.659	0.374	Tidak Valid
Item 6	0.483	0.374	Valid
Item 9	0.588	0.374	Valid
Item 12	0.372	0.374	Valid
Item 18	0,505	0.374	Valid
Item 21	0.426	0.374	Valid

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan uji ulang 1 pada item dimensi 3 terdapat 6 item terdapat 5 item yang valid yaitu item nomor 3, 6, 9, 18, 21. Sedangkan 1 item yang lainnya tidak valid yaitu item nomor 12.

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji validitas yang dilakukan untuk angket produktivitas kerja dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5%, dari jumlah total item yang ada yaitu 24 item terdapat 17 item yang valid, yaitu item nomor 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 18, 19, 21, 22. Dengan demikian ada 7 item yang gugur, yaitu item nomor 1,7,14,15,17,20,23,24.

2) Terdapat 16 item pernyataan pada dimensi 1. Dari hasil uji validitas yang dilakukan, dari 16 item terdapat 10 item yang valid dan 6 item yang lainnya tidak valid sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Uji Validitas Dimensi 1

Aitem	*Corrected item total correlation*	r table	Keterangan
Item 1	0.475	0.374	Valid
Item 3	0.500	0.374	Valid
Item 5	0.610	0.374	Valid
Item 7	0.338	0.374	tidakValid
Item 9	0,566	0.374	Valid
Item 10	0.388	0.374	Valid
Item 11	0.079	0.374	Tidak Valid
Item 12	0.484	0.374	Valid
Item 15	0.206	0.374	Tidak Valid
Item 17	0.289	0.374	Tidak Valid
Item 19	0.473	0.374	Valid
Item 21	0.410	0.374	Valid
Item 23	-0.080	0.374	Tidak Valid
Item 24	0.357	0.374	Tidak Valid

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item 26	0.501	0.374	Valid
Item 28	0.623	0.374	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 9 item yang valid yaitu item nomor 1, 3, 5, 9, 10, 12, 19, 21, 26, 28. Sedangkan 7 item yang tidak valid yaitu tem nomor 7, 11,15,17,23,24.

1. Terdapat 14 item pernyataan pada dimensi 2. Dari hasil uji validitas yang dilakukan, dari 14 item terdapat 10 item yang valid dan 4 item yang lainnya tidak valid sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas Dimensi 2

Item	*Corrected item total correlation*	r table	Keterangan
Item 2	0.639	0.374	Valid
Item 4	0.719	0.374	Valid
Item 6	0.350	0.374	Tidak Valid
Item 8	0.428	0.374	Valid
Item 13	0,443	0.374	valid
Item 14	0.269	0.374	Tidak Valid
Item 16	0.435	0.374	Valid
Item 18	0.401	0.374	Valid
Item 20	0.495	0.374	Valid
Item 22	0.350	0.374	Tidak Valid
Item 25	0.346	0.374	Tidak Valid
Item 27	0.375	0.374	Valid
Item 29	0.574	0.374	Valid
Item 30	0.664	0.374	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 8 item yang valid yaitu item nomor 2, 4, 8, 13, 16, 18, 20, 27, 29, 30. Sedangkan 6 item yang lainnya tidak valid yaitu item nomor 6, 14, 22, 25.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah dilakukan uji ulang, pada dimensi 2 terdapat 1 item yang gugur, sebagaimana terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Uji Ulang Dimensi 2

Item	*Corrected item total correlation*	r table	Keterangan
Item 2	0.597	0.374	Valid
Item 4	0.779	0.374	Valid
Item 8	0.429	0.374	Valid
Item 16	0.414	0.374	Valid
Item 18	0,360	0.374	Tidak valid
Item 20	0.551	0.374	Valid
Item 29	0.572	0.374	Valid
Item 30	0.658	0.374	Valid

Dengan demikian pada dimensi 2, terdapat 7 item yang valid yaitu item nomor 2,4,8,16,20,29,30 sedangkan item nomor 18 tidak valid.

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji validitas yang dilakukan untuk angket motivasi kerja dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5%, dari jumlah total item yang ada yaitu 30 item terdapat 19 item yang valid, yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 19, 20, 21, 26, 27, 28, 29, 30. Dengan demikian ada 11 item yang gugur, yaitu item nomor 6, 7, 11, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24, 25.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Hasil Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program komputer SPSS. Pengukuran reliabilitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan df = N – 2. Pada penelitian ini karena N = 52 berarti 30 – 2 = 28 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 % maka diperoleh r tabel sebesar 0.374. Adapun kaidah yang digunakan adalah sebagai berikut : 1) Jika harga r alpha bertanda positif dan < r tabel, maka variabel tidak reliabel, 2) Jika harga r alpha bertanda negatif dan < r tabel, maka variabel tidak reliabel, 3) Jika harga r alpha bertanda negatif dan > r tabel, maka variabel tidak reliabel, dan 4) Jika harga r alpha bertanda positif dan > r tabel, maka variabel reliabel.

a. Skala motivasi kerja

Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0.920 > 0.374, maka instrumen produktivitas kerja tersebut reliabel. Artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

b. Skala produktivitas kerja

Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0.930 > 0.374, maka instrumen produktivitas kerja tersebut reliabel. Artinya semua item tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

3. Uji Normalitas

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan antara kinerja karyawan dengan produktifitas. Oleh karena data penelitian berskala

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

interval maka sebelum dilakukan pengujian dilakukan uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas data.

Tabel 4.11

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas	.183	30	.012	.905	30	.011
Motivasi	.164	30	.039	.918	30	.024

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogrov Smirnov dan Shapiro-Wilk, hasilnya adalah sebagai berikut :

a. Variabel produktivitas kerja

Pada uji **Kolmogrov Smirnov** dengan keterangan adalah sama dengan uji **Liliefor** (lihat tanda "a" di bawah tabel pada lampiran), maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data variabel produktivitas kerja 0.12 > 0.05, maka bisa dikatakan distribusi adalah normal.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada uji **Shapiro-Wilk** maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data produktivitas kerja 0,11 > 0.05, maka bisa dikatakan distribusi adalah normal.

b. Variabel motivasi kerja

Pada uji **Kolmogrov Smirnov** dengan keterangan adalah sama dengan uji **Liliefor** (lihat tanda "a" di bawah tabel pada lampiran), maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data variabel produktivitas kerja 0.39 > 0.05, maka bisa dikatakan distribusi adalah normal.

Pada uji **Shapiro-Wilk** maka diperoleh harga signifikansi untuk distribusi data produktivitas kerja 0,24 > 0.05, maka bisa dikatakan distribusi adalah normal.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian signifikansi hipotesis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *correlation product moment*, mengingat terdapat dua variable yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Dalam membuktikan hipotesis, data yang terkumpul kemudian di tabulasikan dan diolah dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) *versi* 16 *for windows*. Setelah di analisis dengan menggunakan analisis *correlation product moment*, antara motivasi kerja dan produktivitas kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.12

Correlations

		produktivitas	motivasi
Produktivitas	Pearson Correlation	1	.953**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	.953**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kriteria pengujian uji korelasi ini adalah :

a. Jika hasil statistik pada taraf signifikan alpha = 5% diperoleh nilai signifikansi $\leq$ 0,05, berarti HO ditolak

b. Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti Ha diterima

Berdasarkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktifitas kerja. Dengan memperhatikan harga koefisien korelasi sebesar 0,953 > 0,374 berarti sifat korelasinya sangat kuat. Menurut Sugiono (2002:75) pembagian korelasi ini mengikuti aturan sebagai berikut :

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.13

Kategori Dalam Korelasi

Variabel	Kategori
$\leq 0,200$	Sangat lemah
$0,201 \leq X \leq 0,400$	Lemah
$0,401 \leq X \leq 0,600$	Cukup kuat
$0,601 \leq X \leq 0,800$	Kuat
$0,801 \leq X \leq 0,999$	Sangat Kuat

5. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis *product moment.* Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan terhadap motivasi kerja dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil uji korelasi pearson dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai korelasi sebesar 0,953 termasuk dalam kategori korelasi sangat kuat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. dalam bukunya hasibuan menjelaskan bahwa Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti 'dorongan atau daya penggerak'. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja (dalam Hasibuan , 200 lebih baik.3: 92).

Dari penjelasan di atas ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi kerja dengan produktivitas kerja itu saling berhubungan. Karena tanpa adanya motivasi dari seseorang itu sendiri dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi diperoleh sebuah kesimpulan bahwa ada hubungan terhadap motivasi kerja dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil uji korelasi pearson dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai korelasi sebesar 0,953 > 0,374 termasuk dalam kategori korelasi sangat kuat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. dalam bukunya hasibuan menjelaskan bahwa Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti 'dorongan atau daya penggerak'. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian serupa, disarankan dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara luas. Pada penelitian selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain yang mempengaruhi. Begitu pula dengan populasi dan sampel penelitian yang dapat ditambah jumlahnya sehungga generalisasi hasil penelitian lebih dapat diterima.

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

As'ad Moh.(2004), *Psikologi Industri*, Yogyakarta ; Penerbit Liberty

Azwar Saifuddin. (2005), *Penyusunan Psikologi,* Jakarta : Penerbit Pustaka Pelajar

Fred Luthans, (2005). *Prilaku organisasi edisi 10.George holmes distinguished Proffessor of management university*: Andi Yogyakarta

Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi Research Jilid 1.* Yogyakarta: Andi Offset

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*

Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.

Latipun. (2006). *Psikologi Eksperimen.* Malang: UMM. Press.

Muhid, Abdul. (2008). *Statistik Parametrik dan Non-Parametrik.* Surabaya: IAIN Sunan Ampel.

Jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol 10. no. 1. maret 2008: 18-19

Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi.* Jakarta : Bumi Aksara.

Nawawi, Hadari. 1990. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas*

*Kerja.*Jakarta : Haji Masagung

Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia.* Jakarta : Ghalia

Purwanto, (2008).*Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta :Pustaka Pelajar

R.Wayne Mondy.SPHR, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1 edisi 10.*Jakarta: Erlangga

Sugiono. (2007). *Statistika untuk penelitian.* Bandung. Alfabeta

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id