PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI, DAN PRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI LAZNAS YATIM MANDIRI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :

Rumini Tri Utami
B94215040

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrahim....

Yang berntanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Rumini Tri Utami

NIM : B94215040

Fakutas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Prestasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Laznas Yatim Mandiri

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tat karya tukis ilmiah yang lazim.

Surabaya, 15 April 2019

METERAI TEMPEL TGL. 10 ACC6AFF296705942 6000 ENAM RIBU RUPIAH

yatakan,

Rumini Tri Utami

B94215040

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Setelah memeriksa dan memberikan arahan terhadap skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Rumini Tri Utami

NIM : B94215040

Fakutas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Prestasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Laznas Yatim Mandiri

Penelitian skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing.

Surabaya, 4 April 2019
Dosen Pembimbing,

Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M. Lib, Ph. D
NIP. 196605141992032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh **Rumini Tri Utami** telah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 08 April 2019

Mengesahkan,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan,

Dr. H. Abd. Halim, M. Ag
NIP. 196307251991031003

Penguji I,

Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M. Lib, Ph. D
NIP. 196605141992032001

Penguji II,

Bambang Subandi, M.Ag
NIP. 197403032000031001

Penguji III,

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji IV,

Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Rumini Tri Utami
NIM : B94215040
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah
E-mail address : ellrumy65@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
■ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI, DAN PRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI LAZNAS YATIM MANDIRI

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 April 2019

Penulis

(Rumini Tri Utami)
namaterangdantandatangan

ABSTRAK

Rumini Tri Utami, 2019, Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Prestasi Terhadap Produktivitas Kerja di Laznas Yatim Mandiri. Skripsi Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan nilai hubungan dari insentif, motivasi dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja, serta untuk memprediksi tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja di Laznas yatim Mandiri dimasa yang akan mendatang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Peneliti menggunakan teknik analisa data uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini menghasilkan enam jawaban dari beberapa rumusan masalah mengenai insentif, motivasi dan prestasi kerja. Berikut adalah penjelasannya:

Pertama terdapat pengaruh signifikan pada insentif, motivasi, dan prestasi terhadap produktivitas kerja secara parsial. Hipotesis *pertama,* insentif terhadap produktivitas kerja memiliki *p value* sebesar 0,260 nilai hubungan sebesar 0,105, hipotesis *kedua,* motivasi terhadap produktivitas kerja memiliki *p value* sebesar 0,000 nilai hubungan sebesar 0,793 dan hipotesis *ketiga,* prestasi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki *p value* sebesar 0,000 nilai hubungan sebesar 0,792. Model regresi yang digunakan oleh peneliti dapat digunakan sebagai prediksi tingkat produktivitas kerja dengan insentif, motivasi, prestasi pada masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku. Nilai SEE sebesar 1,550 dan simpangan baku sebesar 2,992.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi, Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja

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

DAFTAR ISI

Pernyataan Keaslian Skripsi ..... **ii**

Persetujuan Pembimbing Skripsi ..... **iii**

Pengesahan Tim Penguji ..... **iv**

Motto ..... **v**

Persembahan ..... **vi**

Abstrak ..... **vii**

Kata Pengantar ..... **viii**

Daftar Isi ..... **x**

Daftar Gambar ..... **xiii**

Daftar Tabel ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Teoritis 8
E. Sistematika Penulisan 9

BAB II KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu 10
B. Kerangka Teori 14
   1. Insentif (X1) 14
      a. Pengertian Insentif 14
      b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif 16
      c. Tuuan Pemberian Insentif 17
      d. Jenis-Jenis Insentif 18
      e. Dimensi Pemberian Insentif 19
   2. Motivasi (X2) 21
      a. Pengertian Motivasi Kerja 21
      b. Tujuan Motivasi 24
      c. Dimensi Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 25
   3. Prestasi (X3) 27
      a. Pengertian Prestasi 27
      b. Tujuan penilaian Kinerja 31
      c. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Prestasi Kerja 32

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

d. Dimensi Prestasi kerja 33
4. Produktivitas (X4) 36
a. Pengertian Produktivitas 36
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 39
c. Upaya dalam peningkatan Produktivitas kerja 40
d. Produtivitas Dalam Perspektif Islam 41
e. Dimensi dalam Produktivitas Kerja 43
C. Paradigma Penelitian 45
D. Hipotesis 49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 51
B. Lokasi 51
C. Populasi 52
D. Variabel dan Indikator Penelitian 52
a. Variabel Penelitian 52
b. Indikator Penelitian 54
E. Tahap-Tahap Penelitian 63
F. Teknik Pengumpulan Data 65
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data 66
a. Uji Validitas 67
b. Uji Reliabilitas 71
H. Teknik Analisis Data 75
1. Uji Asumsi Klasik 76
a. Uji Normalitas 77
b. Uji Multikolinieritas 77
2. Uji Heteroskedastisitas 78
3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda 79

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 81
1. Identitas Lembaga 81
2. Sejarah Laznas Yatim Mandiri 81
3. Visi dan Misi 83
4. Struktur Organisasi 83
5. Produk 85
B. Penyajian Data 85
1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden (X1) 85
2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden (X2) 99
3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden (X3) 108
4. Tabel Frekuensi Jawaban Responden (Y) 120
C. Data Responden 126
D. Analisis Data 130

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

1. Uji Normalitas 130
2. Uji Multikolinieritas 131
3. Uji Hteroskedastisitas 132
4. ANalisi Regresi Linier Berganda 133
E. Pemgujian Hipotesis 138
F. Pembahasan Hasil Penelitian 141

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 152
B. Saran 162
C. Keterbatasan Penelitian 162

Daftar Pustaka

Lampiran

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Secara Simultan 50

Gambar 2.2 Paradigma Penelian Secara Parsial 51

Gambar 4.1 Gambar Scatterplot 132

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

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Insentif diberikan kepada karyawan sesuai standart yang ditetapkan 87

Tabel 4.2 Karyawan menerima insentif sesuai target yang didapat..... 88

Tabel 4.3 Lembaga memberikan insentif tinggi kepada karyawan yang melebihi target penjemputan donatur..... 89

Tabel 4.4 Insentif diberikan dengan perhitungan jam..... 89

Tabel 4.5 Insentif diberikan dengan perhitungan hari 90

Tabel 4.6 Insentif diberikan dengan perhitungan minggu 91

Tabel 4.7 Insentif diberikan dengan perhitungan bulan..... 91

Tabel 4.8 Pemberian insentif disesuaikan dengan lama bekerjanya karyawan 92

Tabel 4.9 Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan yang menonjol..... 93

Tabel 4.10 Insentif diterima sesuai dengan masa kerjanya..... 94

Tabel 4.11 Pemberian insentif disesuaikan dengan kontribusi 94

Tabel 4.12 Pemberian insentif dapat memenuhi kebutuhan karyawan..... 95

Tabel 4.13 Semakin tinggi hasil yang diberikan karyawan, semakin tinggi pula insentif yang akan diterima 96

Tabel 4.14 Sistem insentif yang diberikan atasan sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan 96

Tabel 4.15 Insentif diberikan sesuai dengan jabatan yang diduduki sekarang 97

Tabel 4.16 Penentuan nilai insentif berfungsi untuk penetapan ranking seorang karyawan 98

Tabel 4.17 Pengakuan atas prestasi kerja dapat menjadi motivasi kerja karyawan untuk berpresatasi..... 99

Tabel 4.18 Karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja jika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik..... 100

Tabel 4.19 Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi 100

Tabel 4.20 Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dilakukan dilembaga ini 101

Tabel 4.21 Pemimpin memberikan kebebasan terkait tugas yang harus dikerjakan karyawan 102

Tabel 4.22 Kendali dari tugas diberikan kepada karyawan 102

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

Tabel 4.23 Pemberian tugas dari atasan sesuai dengan kemampuan karyawan 103

Tabel 4.24 Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menarik dan menantang 104

Tabel 4.25 Setiap pekerjaan yang diberikan atasan harus dilandasi dengan rasa senang, loyalitas tinggi 104

Tabel 4.26 Tugas yang diberikan saat ini sesuai dengan hati nurani saya 105

Tabel 4.27 Karyawan siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam bekerja..... 106

Tabel 4.28 Karyawan selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan 106

Tabel 4.29 Dengan kerjasama, karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu..... 107

Tabel 4.30 Evaluasi kerja dilakukan secara berkala setiap kenaikan jabatan .. 107

Tabel 4.31 Pelatihan dapat mengembangkan kemampuan karyawan..... 108

Tabel 4.32 Pelatihan dapat meningkatkan prestasi karyawan..... 109

Tabel 4.33 Bekerja di Yatim Mandiri membuat saya berguna didalam kehidupan bermasyarakat..... 109

Tabel 4.34 Menjaga nama baik lembaga menjadi salah satu tanda kesetiaan saya 110

Tabel 3.35 Saya bekerja di yatim mandiri bertujuan untuk mengabdi kepada lembaga sekaligus masyarakat 111

Tabel 4.36 Penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi 111

Tabel 4.37 Imbalan yang diberikan atasan berupa insentif..... 112

Tabel 4.38 Insentif yang diberikan atasan menjadi motivator karyawan dalam meningkatkan prestasi 113

Tabel 4.39 Kejujuran sangat ditekankan di lembaga Yatim Mandiri 113

Tabel 4.40 Kejujuran dalam bekerja dapat meningkatkan suatu kepercayaan 114

Tabel 4.40 Kebijakan yang ada di lembaga dapat meningkatkan kedislipinan karyawan 114

Tabel 4.41 Sanksi hukuman diterapkan di lembaga Yatim Mandiri

Tabel 4.42 Adanya motivasi dari atasan, dapat meningkatkan kemampuan karyawan 116

Tabel 4.43 Adanya pelatihan dapat meningkatkan prestasi karyawan 116

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

Tabel 4.44 Adanya pelatihan, seminar dapat meningkatkan semangat dalam berprestasi..... 117

Tabel 4.45 Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna mengembangkan karir di masa depan 118

Tabel 4.46 Kerjasama yang baik antar karyawan dapat mendorong prestasi dalam kerja..... 118

Tabel 4.47 Hubungan kerja yang baik membuat karyawan bekerja lebih baik 119

Tabel 4.48 Keefektifan kerjasama antar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu..... 119

Tabel 4.49 Penyelesaian pekerjaan dengan cepat, dapat meningkatkan produktivitas kerja di yatim Mandiri..... 120

Tabel 4.50 Dalam bekerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditetapkan atasan 121

Tabel 4.51 Saya dapat menyelesaikan beban kerja tanpa bantuan orang lain . 122

Tabel 4.52 Saya bekerja dengan tekun dan teliti..... 122

Tabel 4.53 Kesalahan dalam bekerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan 123

Tabel 4.54 Dengan adanya peraturan, karyawan bekerja dengan mengutamakan hasil 124

Tabel 4.55 Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan 124

Tabel 4.56 Saya dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu..... 125

Tabel 4.57 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan deadline waktu yang telah ditetapkan atasan 125

Tabel 4.58 Data responden berdasarkan Jenis Kelamin..... 126

Tabel 4.59 Data responden berdasarkan Usia 127

Tabel 4.60 Data responden berdasarkan Pendidikan 127

Tabel 4.61 Data responden berdasarkan Asal 128

Tabel 4.62 Data responden berdasarkan Lama Jabatan (bekerja)..... 129

Tabel 4.63 *One sample Kolmogorov semirnov test* 130

Tabel 4.64 Coefficients 131

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

Tabel 4.65 descriptive statistics 133
Tabel 4. 66 Correlations 134
Tabel 4.67 Variables Entered/Removed[a] 134
Tabel 4.68 Model Summary[b] 134
Tabel 4.69 ANOVA[a] 135
Tabel 4.70 Coefficients[a] 135
Tabel 4.71 Makna Nilai 136

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

Manajemen merupakan seni yang mengatur proses berjalannya sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.[1] Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa (insentif) dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan prestasi kerjanya.

Insentif merupakan tambahan upah yang diberikan perusahaan kepada anggota karyawan karena memiliki prestasi yang baik. Insentif diberikan jika karyawan benar-benar giat dan tekun dalam bekerja. Insentif menjadi pendorong sekaligus motivasi terhadap kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat dan tekun. Menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Rusda Tujuan dari system insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji.[2] Sedangkan menurut Sarwoto yang dikutip oleh Zainal insentif adalah sarana motivasi yang dapat menjadisuatu batasan perangsang ataupun pendorong yang di berikan

[1] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi,* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013), Hlm 1-2

[2] Rusda Khairati, *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal KBP Vol. 1 No. 2 September 2013. Hal. 235

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

dengan sengaja kepeada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat lebih besar dalam berprestasi bagi organisasi.[3]

Dalam setiap organisasi, khususnya manajer harus selalu memberikan penghasilan bagi karyawan dalam bentuk pembayaran balas jasa termasuk di dalamnya pembayaran tambahan berupa pemberian insentif yang diperuntukan bagi mereka yang mencapai standar kerja yang telah di tentukan lembaga.

Dari uraian diatas dapat dikatakan, bahwa insentif merupakan suatu bentuk upah yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Tujuan utama dari pemberian insentif untuk mendorong kinerja karyawan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat.

Kinerja merupakan perbuatan nyata yang diberikan seorang karyawan atas suatu prestasi kerja yang telah dihasilkan setara dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan akan terus baik jika seorang manajer memberikan sedikit rangsangan berupa motivasi kerja untuk karyawan.

Dalam menyelesaikan target pekerjaan, karyawan membutuhkan motivasi. Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebakan seseorang mengambil keputusan.[4] Motivasi selalu menjadi perhatian utama bagi para manajer, karena motivasi berhubungan

---

[3] Zainal Zaida. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Mutiara Palu*. E-Jurnal Katalogis, Vol.1 No.1, Januari 2013, 85

[4] Susantyo Herlambang. *Pengantar Manajemen (Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen)*. Yogyakarta: Gosyen Publising. 2013) Hal.133

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

erat dengan keberhasilan seseorang maupun lembaga dalam mencapai suatu tujuan. Karyawan akan terdorong dengan adanya motivasi untuk menyelesaikan tugas bahkan melampaui targetnya. Karena motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.[5]

Salah satu bentuk motivasi adalah pemberian insentif. Insentif merupakan suatu penghargaan yang dapat menimbulkan semangat kerja dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya. Setiap organisasi menggunakan sistem penghargaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan dari lembaga. Penghargaan diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.[6]

Menurut Henri Simamora penghargaan adalah insentif yang berhubungan dengan bayaran atas dasar untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.[7] Dari pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pemberian insentif dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian insentif dapat memotivasi karyawan. Motivasi diberikan guna memberikan semangat dan untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi.[8] Motivasi dapat memperlihatkan perilaku-perilaku yang

---

[5] T. Hani Handoko. *Manajemen Jilid 2.* Yogyakarta: Bpfe. 1986) Hal. 251.
[6] Suharsimi Arikunto. *Manajemen Pengajaran*. (Jakarta: Pt. Rineka Karya.1993) Hal. 160
[7] Henri Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta: STIE YKPN. 2004) Hal 514
[8] Richard L. Daft. *Manajemen Edisi 6 Buku 2*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), Hlm 363

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

mencerminkan kinerja karyawan yant tinggi dalam organisasi. Motivasi perlu dikombinasikan dengan teknik dan penghargaan yang tepat untuk mempertahankan kepuasan dan prestasi kerja karyawan dalam berorganisasi.

Prestasi dalam bekerja sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan yang di kutip oleh Badriah, prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, kecakapan kesungguhan dan ketepatan waktu.[9] Dalam menentukan hasil kerja seorang karyawan, manajer perlu suatu pertimbangan salah satunya dengan pengalaman dan kecakapan dalam bekerja. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai.

Seorang karyawan dapat membuktikan prestasi kerja mereka dengan cara menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai atau melibihi target yang telah ditentukan lembaga. Oleh sebab itu, lembaga perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan seperti halnya insentif dan motivasi kerja.

Dalam bekerja, produktivitas merupakan suatu hal yang akan mempengaruhi kesejahteraan seluruh anggota dan perusahaan. Sebuah organisasi memerlukan organisasi sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut George yang di

[9] Badriah Djula, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ung. Hal. 11

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

kutip oleh Aditya bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna.[10] Dengan begitu, adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja.

Begitu pula dengan Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri yang beralamat di Graha Yatim Mandiri Jl. Jambangan No.135-137 Jambangan-Kota Surabaya. Laznas Yatim Mandiri memiliki staff-staff diberbagai bidang. Sama dengan organisasi lainnya, Laznas Yatim Mandiri ini memberikan penghargaan berupa insentif sebagai bentuk peningkatan kinerja karyawan. Pemberian insentif ini tidak semata-mata bonus, namun karyawan harus dapat menempuh berbagai aspek.

Laznas Yatim Mandiri memiliki berbagai produk yang dapat ditawarkan kepada donatur. Seorang karyawan harus dapat menarik donatur agar dapat bergabung dengan lembaga ini dengan menawarkan program-program yang ada didalam lembaga tersebut. Dengan begitu, karyawan akan dinilai produktivitas kerja mereka berdasarkan prestasi yang mereka berikan. Namun, Yatim Mandiri juga perlu memberikan timbal balik dengan memberikan insentif guna mempertahan karyawan dan selalu memotivasi seluruh karyawan agar terdorong dalam mengerjakan tugas. Oleh karena itu, salah satu aspek terpenting dari produktivitas kerja yaitu adanya insentif, motivasi dan prestasi dalam bekerja. Pemberian penghargaan berupa insentif dapat menjadi acuan

[10] Aditya Dkk, *Pengaruh Insentif, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di Cv. Duta Karya Semarang. Jurnal Of Management,* Vol. 2 No. 2 Maret 2016, 5

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

dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang loyal menjadi alasan peneliti dalam memilih Yatim Mandiri sebagai salah satu penelitian. Loyalitas merupakan salah satu faktor organisasi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh insentif, motivasi, prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri. Penghargaan tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggali secara spesifik mengenai insentif, motivasi, dan prestasi yang ada di lembaga tersebut. Peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Insentif, Prestasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Di Laznas Yatim Mandiri".**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh antara insentif, motivasi dan prestasi kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara parsial?
2. Adakah pengaruh antara insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara simultan?
3. Berapakah nilai hubungan insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara parsial?

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

4. Berapakah nilai hubungan insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara simultan?
5. Manakah yang memiliki hubungan tertinggi antara insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri?
6. Berdasarkan analisa regresi, apakah insentif, motivasi dan prestasi kerja dapat memprediksi tingkat produktivitas karyawan di Laznas Yatim Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi dan prestasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri yang meliputi:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara parsial.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara simultan.
3. Untuk mengetahui besar nilai antara insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara parsial.

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

4. Untuk mengetahui besar nilai antara insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara simultan.
5. Untuk mengetahui hubungan tertinggi antara insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri.
6. Untuk mengetahui analisa regresi, apakah insentif, motivasi, dan prestasi kerja dapat memprediksi produktivitas kinerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri.

D. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik insentif, motivasi, prestasi kerja dan produktivitas kerja.
2. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu, guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya seperti penambahan variabel maupun indicator penelitian yang belum tercakup dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini juga menambah wawasan bagi instansi bahwa produktivitas kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti insentif, motivasi dan prestasi kerja.

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

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penelaahan pokok-pokok masalah yang dikaji, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2: KAJIAN TEORITIK

Pada bab ini di uraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi variabel dan indicator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validasi instrument penelitian, serta teknik analisa data. Pada bab ini menggambarkan teknik-teknik penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang membahas tentang kesimpulan, saran rekomendasi serta keterbatasan penelitian.

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 II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengambil beberapa jurnal untuk mendapatkan penelitian terdahulu yang relevan. Dari jurnal, peneliti mendapatkan hasil penelitian yang memiliki sudut pandang yang berbeda dalam penelitiannya. Dibawah ini penelitian terdahulu yang relevan dengan judul peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang sebelumnya dilakukan berjudul "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kinerja (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu)" oleh Khurnia Budi Rochmat, dkk.[11] Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi dan kinerja pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) sebagai variabel terikat dengan nilai koefisien path sebesar 0,278 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,157. Variabel insentif non materiil (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) dengan nilai koefisien path sebesar 0,265 dan pengaruh tidak

[11] Khurnia Budi Rochmat, Dkk. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kinerja (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap/Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu).* Jurnal Jab. Vol.1 No.1 April 2013. 19

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

langsung sebesar 0,145. Variabel motivasi kerja (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0,348 terhadap variabel kinerja karyawan (Z). Variabel insentif materiil (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,452 dan variabel insentif non materiil (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,418. Dapat diketahui bahwa insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z), serta pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan antar penelitian Khurnia Budi Rochmat, dkk dengan penulis terletak pada variabel X. sedangkan perbedaannya, dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel Y, objek yang diteliti.

2. Penelitian sebelumnya dilakukan berjudul "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan" oleh Rusda Khairati mahasiswi STIE KBP Padang.[12] Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis statistic deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan analisis hasil uji regresi bahwa nilai p value

[12] Rusda Khairati. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.* Jurnla Kbp Vol.1 No.2 September 2013. 232

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

0,045 (lebih kecil dari 0,05) artinya motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah sebesar 10,17%. Yang disebabkan karena sudah terpenuhinya hal-hal yang menjadi impian karyawan, yaitu terbina hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, maupun sesama karyawan, adanya perhatian dari atasan terhadap karyawan dan juga telah mendapatkan jabatan yang diinginkan.

Adapun perbedaan antara penelitian Rusda Khairati dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu objek penelitian. Sedangkan persamaannya menggunakan variabel insentif (X1) dan variabel motivasi kerja (X2).

3. Penelitian sebelumnya dilakukan berjudul "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja (Studi Pada PT. Bri Syariah Kantor Cabang Mataram).[13] Oleh Cici Hartawati, dkk. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh signifikan insentif material (X1) terhadap motivasi kerja (Z), insentif non material (X2) terhadap motivasi kerja, insentif material terhadap prestasi kerja karyawan (Y), insentif non material terhadap prestasi kerja karyawan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Insentif Material (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan nilai koefesien jalur 0,402 dengan signifikansi t 0,000. Insentif Non Material berpengaruh signfikan

[13] Cici Hartawati, Dkk. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Pt. Bri Syariah Kantor Cabang Mataram).* Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol.40 No. 1 November 2016. 40

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

terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefesien jalur 0,443 dengan signifikansi t 0,000. Insentif material berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai koefesien jalur 0,349 dengan signifikansi t 0,002. Insentif Non Material berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai koefesien jalur 0,252 dengan signifikansi t 0,023. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai koefesien jalur 0,272 dengan signifikansi t 0,026.

Adapun perbedaan pada penelitian Cici, dkk dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan analisis deskriptif, nalisis jalur dengan populasi 225 karyawan sampel 72 karyawan, dan objek penelitian. Sedangkan persamaan dengan penulis yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dan variabel X membahas tentang insentif.

4. Penelitian sebelumnya dilakukan berjudulPengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungangung.[14] Oleh Desi Rahmawati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian gaji, bonus dan promosi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif bentuk penelitian kualitatif dengan.Sumber data yang digunakan terdiri dari informanI, lokasi penelitian, arsip dan dokumen. Teknik dalam penelitian ini adalah penelitian perpustakaan dan hasil

[14] Desi rahmawati. berjudulPengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungangung. Jurnal Universitas tulungangung Bonorowo Vol. 1 No. 1 Tahun 2013. Hal. 1

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

pengamatan. Persamaan dengan penelitian tersebut, dalam penelitian ini Desi Rahmawati mengumpulkan data menggunakan teknik observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus, dan promosi, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

B. Kerangka Teori

1. Insentif

1) Pengertian Insentif

Insentif merupakan balas jasa di luar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan tujuan mau bekerja lebih baik dan mampu mencapai tingkat kinerja lebih tinggi lagi. Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Dhanang dkk, Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.[15] Ranupandojo dan Husnan menyatakan bahwa salah satu hal yang diperlukan guna meningkatkan produktivas karyawan adalah melalui pemberian

[15] Dhanang, Dkk. Pengaruh Insentif Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan Dan Jaringan Kabupaten Sampang). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol 2 No.2 Juni 2013, 77.

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

insentif bagi karyawan.[16] Sedangkan menurut Simamora yang dikutip oleh Sudarmin insentif merupakan program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas.[17]

Dalam Islam selalu menyeru manusia untuk senan-tiasa bekerja dan berjuang. Islam melarang segala bentuk kemalasan dan pengangguran. Muslim yang aktif bekerja adalah orang terhormat. Seorang Muslim pekerja bahkan diberi kelonggaran tertentu dalam beribadah agar dapat bekerja dengan baik. Misalnya, Al-Quran menghapus kewajiban akan shalat tahajud.

Dalam pandangan Al-Quran, kerja (amal) menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupannya. Sebagai-mana diungkap di dalam QS Al-Anam ayat ke-132:[18]

) (

Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Rabbmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Demikianlah Al-Quran selalu mendesak manusia untuk bekerja. Al-Quran menawar-kan insentif-insentif kepada manusia agar senantiasa memiliki aktivitas yang positif, bekerja keras, dan berjuang. Insentif-insentif itu berupa pahala berlimpah, pertolongan, dan petunjuk Allah. Dalam banyak ayat, segala insentif atau penghargaan (reward) itu juga ditujukan agar

[16] Kurnia Budi Rachmat et.al. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu).* (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang).

[17] Sudarmin Manik Dan Nova Syafrina. *Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri*. Jurnal Daya Saing Vol.4 No. 1 Februari 2018. 12

[18] QS Al-Anam ayat ke-132

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

manusia senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas (hasil) pekerjaanya: produktivitas. Oleh karenanya, Al-Quran juga menyeru agar manusia berupaya memiliki (melatih) kemampuan fisik-nya sebagai salah satu modal dalam bekerja.

Tujuan mendasar dari insentif adalah meningkatkan kinerja para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya.[19] Salah satu cara perhitungan insentif dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu dan per bulan. Hal seperti ini memungkinkan seorang karyawan dapat bertahan dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif, yaitu:

a) Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik
b) Komunikasi realistis untuk berhasil
c) Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut
d) Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan

[19]Sudarmin Manik Dan Nova Syafrina. *Ibid.,* 12

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

e) Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan

f) Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan waktu pembayaran insentif.

3) Tujuan Pemberian Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan materi karyawan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan materi, diharapkan karyawan mampu bekerja lebih giat, cepat dan sesuai atau memenuhi target yang telah ditentukan sehingga ouput yang dihasilkan dapat meningkat dan kinerja karyawan juga dapat meningkat. Dengan adanya pemberian insentif dapat bermanfaat untuk karyawan, seperti:[20]

a) Untuk memberikan penghargaan karyawan yang berprestasi

b) Untuk memberikan jaminan keadilan dalam bekerja, dan mengerahkan usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

c) Untuk mempertahankan karyawan

d) Mengetahui karyawan yang berbakat atau *professional.*

e) Untuk mengendalikan biaya perusahaan

Sedangkan, menurut Panggabean tujuan dari insentif adalah mampu memberikan dorongan dan tanggungjawab kepada

[20] Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Kencana Prenada Media Group. 2011). Hal. 188-189

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

karyawan.[21] Insentif menjadi jaminan guna memerintah karyawan untuk bekerja dan mencapai target yang telah ditentukan dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Jadi, pemberian insentif merupakan sarana memotivasi karyawan untuk lebih giat dan timbul semangat tinggi untuk berprestasi dan meningkatkan produktivitas kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi.

4) Jenis-Jenis Insentif

Insentif tidak hanya berbentukpemberian upah ataupun gaji atas pengangkatan sebagai tenaga kerja sebuah organisasi akantetapi, berbentuk penghargaan dan ganjaran. Pada dasarnya insentif diberikan adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi.

a) Insentif individu, yaitu insentif karyawan yang diberikan sebagai suatu imbalan atas usaha dan kinerja individual
b) Insentif kelompok, program bagi hasil yang mana anggota kelompok memenuhi syarat tertentu dan saling bagi hasil yang diukur berdasarkan kinerja yang ditargetkan[22]
c) Insentif organisasi, insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja seluruh organisasi. Sistem ini mengasumsikan bahwa semua karyawan yang bekerja dapat membuahkan hasil-hasil dalam organisasi yang lebih

[21] Mutiara S Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Bogor:Graha Indonesia. 2010). Hal. 93.
[22] Yani M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Mitra Wacana Media.2012). Hal. 147

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

besar dan menjadikan kinerja keuangan menjadi lebih baik.[23]

Pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi target yang telah ditetapkan dan disetujui bersama. Di Yayasan Yatim Mandiri memberikan bonus berupa, jaminan sosial, piagam penghargaan, peningkatan jabatan. Dapat pula berupa, hadiah yang diberikan langsung kepada karyawan yang berprestasi, bagi karyawan yang aktif dalam bekerja, disiplin, menyelesaikan tugas sebelum tenggat yang ditetapkan dan pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

5) Dimensi-dimensi dalam Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan pertimbangan pemberian insentif dibagi menjadi beberapa macam antara lain:[24]

a) Kinerja

Besarnya insentif yang diterima dapat ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan dengan kinerja dalam lembaga.

b) Lama Kerja

Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan dapat ditentukan atas dasar lamanya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c) Senioritas

[23] Asri Laksmi Riani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini.* (Yogyakarta: Graha Ilmu.2013). Hal. 132

[24] Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Pt. Bumi Aksara. 2013). Hal.35

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

Dalam sistem ini insentif diberikan berdasarkan masa kerja karyawan atau senioritas yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Semakin senior seorang karyawan akan menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dan loyalitasnya terhadap lembaga tersebut.

d) Kebutuhan

Insentif yang diberikan pada sistem ini berdasarkan urgensi kebutuhan hidup yang layak dari seorang karyawan.

e) Keadilan dan Kelayakan

Dalam sistem insentif keadilan, pemberian insentif didasarkan pada adanya suatu hubungan antara suatu pengorbanan input (tugas) dan output (keadilan). Semakin tinggi pengorbanan seorang karyawan untuk perusahaan, maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Sedangkan dalam sistem insentif kelayakan sangat diperlukan bagi perusahaan. Kelayakan disini dapat diartikan dengan membandingkan besarnya insentif yang diberikan dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang usaha yang sama. Jika insentif yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang lain, maka perusahaan tersebut akan mendapat hambatan berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat

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

dari ketidakpuasan seorang karyawan akan insentif yang diberikan.

f) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu cara yang digunakan untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan yang lain dalam suatu lembaga. Penentuan nilai harga atau relative ini sebagai penyusun rangking dalam menentukan insentif.

2. Motivasi Kerja (X2)

1) Pengertian Motivasi Kerja

Daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi kerja merupakan sebuah tantangan bagi seorang manajer karena motivasi timbul dari dalam diri para karyawan dan berbeda dari satu sama lain.[25] Contohnya seperti pemberian hadiah bagi karyawan yang berperilaku baik, bertutur kata yang sopan, disiplin, menyelesaikan tugas sebelum tenggatnya dan aktif dalam

[25]Richard L. Ricard. *Manajemen Edisi Enam Jilid 2 Terjemah*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006) Hal. 362

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

bekerja. Begitupun sebaliknya, akan diberikan sanksi bagi mereka yang melanggar peraturan.[26] Di Yayasan Yatim Mandiri, kepala cabang juga selalu memperhatikan kondisi dan situasi karyawannya. Seperti halnya, pemberian izin maksimal tiga hari, Namun, tetap tidak meninggalkan legalitas yang berlaku pada lembaga. Dimana lembaga ini menitik beratkan pekerjaan secara kekeluargaan, sehingga antara satu sama lain dapat bekerja dan berkomunikasi dengan baik. Dalam bekerja juga kepala cabang selalu menekankan kepada karyawan untuk bekerja meraih keberkahan sehingga tidak menyimpang dengan nilai-nilai moral dan agama yang diyakini. Contoh yang lain yaitu, mengadakan bimbingan penyuluhan, wawancara diskusi atasan dan karyawan, diselenggarakannya rapat antar karyawan, dan pemberian pengarahan dari kepala cabang.[27]

Menurut George dan Jones yang dikutip oleh Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto bahwa, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu masalah atau halangan dalam bekerja.[28] Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada

[26] Wawancara tanggal 09 April 2019
[27] Wawancara Tanggal 09 April 2019 Dengan Staff SPV
[28] Leonando Agusta Dan Eddy Madiono Sutanto. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Jurnal Agora Vol. 1 No. 3. 2013. Hal. 2.

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

dalam diri karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.[29]

Sedangkan menurut Colquitt, Lepine dan Wesson yang dikutip oleh Anastasia Tania dan Eddy Madiono Sutanto menjelaskan motivasi adalah, suatu kekuatan energik yang mengkoordinasi didalam maupun diluar diri seorang pekerja, yang dapat mendorong usaha kerja dalam menentukan tingkah laku, tingkat usaha, identitas, dan kegigihan seorang karyawan. [30]

Menurut Asád yang dikutip oleh Rusda,[31] motivasi merupakan dorongan seseorang untuk menjadi yang terbaik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas, berprestasi dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya deni mencapai prestasi yang maksimal. Dalam QS. Al-Baqarah: 286

) (

[29] *Ibid.,* Hal 2
[30] Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. Jurnal Agora Vol. 1 No. 3. 2013. Hal. 2.
[31] Rusda Khairati. *Ibid*., hal 237

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

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". Q.S. Al-Baqarah: 286.

Tidak ada yang berat dalam beragama, dan tidak perlu ada kekhawatiran tentang tanggung jawab atas bisikan-bisikan hati, sebab Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia, yakni setiap manusia, mendapat pahala dari kebajikan yang dikerjakannya walaupun baru dalam bentuk niat dan belum wujud dalam kenyataan, dan dia mendapat siksa dari kejahatan yang diperbuatnya dan wujud dalam bentuk nyata. Mereka berdoa, "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa dalam melaksanakan apa yang Engkau perintahkan atau kami melakukan kesalahan karena suatu dan lain sebab. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami seperti orang-orang Yahudi yang mendapat tugas yang cukup sulit karena ulah mereka sendiri, misalnya untuk bertobat harus membunuh diri sendiri. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami

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

memikulnya, baik berupa ketentuan dalam beragama maupun musibah dalam hidup dan lainnya. Maafkanlah kami, yakni hapuslah dosa-dosa kami, ampunilah kami dengan menutupi aib kami dan tidak menghukum kami akibat pelanggaran, dan rahmatilah kami dengan sifat kasih dan rahmat-Mu yang luas, melebihi penghapusan dosa dan penutupan aib. Engkaulah pelindung kami, karena itu maka tolonglah kami dengan argumentasi dan kekuatan fisik dalam menghadapi orang-orang kafir.[32]

Oleh karena itu, dalam bekerja karyawan diharapkan untuk bekerja dalam meraih keberkahan, tidak semata-mata untuk dunia. Sehingga, dapat memotivasi diri melalui rasa takwa kepada Allah SWT. Motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yaitu proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal.

2) Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan, tujuan dari motivasi antara lain yaitu:[33]

a. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam lembaga
b. Meningkatkan kedislipinan karyawan lembaga
c. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
d. Mengingkatkan produktivitas kerja karyawan

[32] https://quran.kemenag.go.id/index.php/tafsir/1/2/286
[33] Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005). Hal. 146.

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

e. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan

3) Dimensi-Dimensi Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Nelly dan Dadan Ahmad Fadhli, mengemukakan bahwa motivasi dapat memenuhi kebutuhan seseorang agar segera tercapai. Terdapat beberapa faktor tentang motivasi kerja, yaitu:[34]

1. Pengakuan dari orang lain

   Agar seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus dapat memberi semangat pada karyawan dan memastikan akan keberhasilan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Selain itu pemimpin harus memberi penyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

   a. Langsung menyatakan keberhasilan ditempat kerja
   b. Surat penghargaan
   c. Memberi hadiah berupa uang tunai
   d. Memberikan medali dan surat penghargaan
   e. Memberikan kenaikan gaji dan promosi[35]

[34]Nelly Martini dan Dadan Ahmad Fadli. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan StrukturalUniversitas Singaperbangsa Karawang.* Jurnal Solusi, Vol.9 No.17, Desember 2010 – Februari 2011. Hal. 80

[35]

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

2. Pekerjaan yang dilakukan

Dalam bekerja pemimpin harus dapat meyakinkan karyawan tentang pentingnya pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Pemimpin juga diharapkan dapat menghindarkan pada rasa bosan dalam suatu pekerjaan serta mengusahakan agar sesuai dengan jobdisnya masing-masing.

3. Tanggung jawab (*Responbility*)

Supaya *responbility* dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan, maka pemimpin harus mengurangi supervisi yang optimal atau ketat. Salah satunya yaitu dengan membiarkan karyawan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan karyawan menerapkan prinsip partisipasi. Dengan adanya partisipasi, maka karyawan dapat sepenuhnya merencanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

4. Pengembangan

Faktor pengembangan ini dapat berfungsi sebagai motivator. Karyawan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Supaya faktor *advancement (*pengembangan) dapat berfungsi sebagai motivator maka pemimpin dapat memulai dengan melatih karyawan dengan pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Setelah karyawan berhasil, pemimpin memberikan rekomendasi tentang bawahan yang

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

siap untuk pengembangan dan dapat mengikuti pelatihan lanjutan.

3. Prestasi kerja (X3)

1) Pengertian Prestasi Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia selalu melakukan aktivitas dalam kehidupannya. Salah satu aktivitas tersebut adalah bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan segala tugas dengan hasil yang akan dicapai. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja dapat ditentukan oleh individu atau orang-orang yang melaksanakannya.

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan perusahaan. Sedangkan, menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Ahmad Nur Rofi, memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh karyawan melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.[36] Begitupun pada Yayasan Yatim Mandiri memberikan kesempatan pada karyawan yang belum memiliki prestasi. Salah satunya dengan diberinya kelonggar waktu dalam pengumpulan ZIS kepada staff keuangan. Kepala cabang harus

[36] Ahmad Nur Rofi. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 No. 1 Mei 2012,7

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

menghargai hasil pekerjaan dari karyawan dan memberikan kesempatan untuk pengembangan donasi. Sehingga seorang karyawan akan merasa dihargai atas kinerja yang telah mereka lakukan.[37]

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[38]

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Rien Anisa Nurahma bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.39 Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara yang dikutip oleh Aris Baharuddin, bahwa pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh sesorang dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan.[40] Sedangkan, menurut Muchinsky yang dikutip oleh Akbar Rizky, mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai

[37] Wawancara Pada Tanggal 09 April 2019
[38] Amirullah Haris Budiyono. Pengantar Manajemen. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004) 211
[39] Rien Anisa Nurahma. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). Jurnal administrasi Bisnis Vol.2 N0.1 Mei 2013
[40] Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan", Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

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

suatu peninjauan yang sistematis terhadap prestasi kerja individu karyawan dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja.[41]

Dengan adanya prestasi kerja karyawan, maka lembaga dapat mengetahui lebih jelas tentang kemampuan dari seorang karyawan tersebut dan dapat berfungsi untuk penentuan manajemen di masa yang akan datang, baik mengenai masalah, alih tugas alih wilayah, bonus, dan promosi dll.[42]

Setiap karyawan diharapkan mampu untuk berprestasi. Didalam Al Qur'an, orang yang bekerja bukan untuk mencari pengakuan atas prestasi yang telah dibuatnya, akan tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah SWT. hal ini sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al Mujaadilah : 11

) (

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan

[41] Akbar Rizky Adhani, "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013, 1225.
[42] Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Trhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang", Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntasi Terapan, Vol.3, No.1, Mei 2012, 4

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

beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.[43]

Wahai orang yang beriman, jika dikatakan kepada kalian: berikan keluasan/kelapangan di dalam tempat duduk (majelis) untuk para pendahulu kalian. Maka Allah akan meluaskan rahmat-Nya berupa keluasan tempat, jiwa, rizki, surga dan sebagainya kepada kalian. Apabila dikatakan kepada kalian: Berdirilah untuk memberi kelapangan kepada para pendahulu kalian dengan cekatan. Maka Allah akan meluaskan tempat kalian di dunia dan di surga. Allah mengangkat derajat para ulama beberapa derajat dalam kemuliaan dan posisi yang tinggi di dunia dan akhirat sebab berpadunya ilmu dan amal mereka. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala amal kalian. Ini adalah ancaman bagi mereka yang tidak menjalankan perintah-Nya. Qatadah berkata: Pernah ketika ada kelompok orang yang ikut perang Badar baru datang dalam majelis mereka dan kemudian diperintahkan untuk berdiri melapangkan tempat, mereka menunjukkan roman tidak suka kepada perintah rasul SAW.[44]

Dalam ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa, seorang karyawan diharapkan mampu berprestasi secara optimal, selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang

[43] Referensi: https://tafsirweb.com/10765-surat-al-mujadilah-ayat-11.html
[44] https://tafsirweb.com/10765-surat-al-mujadilah-ayat-11.html

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

memadai, dengan adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat. Keseluruhan unsur atau komponen penilaian prestasi kerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para karyawan.

2) Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sondang, prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para karyawan yang terdapat berbagai faktor, yaitu:[45]

1. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.

Menurut Hasibuan, penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan.[46] Sedangkan menurut Handoko, penilaian prestasi kerja adalah proses melalui

[45] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal 225.
[46] Hasibuan, M.S.P, .*MSDM. Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: CV. Haji, 1991), hal 97.

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

mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Handoko, banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.[47]

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Simanjuntak yang dikutip dalam Edy Sutrisno, bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah:[48]

a) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dalam keterampilan menggunakan peralatan kerja. Latihan kerja diperlukan untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Dengan latihan, para karyawan dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas terdapat pada pengembangan karyawan yang paling utama. Peningkatan

[47] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), hal 193

[48] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 103.

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

produktivitas dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

b) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c) Hubungan antara atasan dan bawahan

Pandangan seorang atasan terhadap bawahan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling berhubungan tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Edy Sutrisno mengatakan, bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu: [49]

1.) Faktor dari dalam individu meliputi: umur, temperamen, dan keadaan fisik individu, serta motivasi.
2.) Faktor dari luar individu meliputi: kondisi fisik, seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

[49]Edy Sutrisno. *Ibid*., hlm. 104.

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

4) Dimensi-dimensi dalam Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Cici Hartawati hal-hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja, yaitu:[50]

a) Kemampuan *(Ability)*

Secara pesikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiity (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi saat bekerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri karyawan agar terarah guna mencapai tujuan dari lembaga atau instansi. Sikap mental merupakan suatu pendorong bagi diri karyawan untuk mencapai target prestasi secara maksimal. Sikap mental adalah sikap mental yang siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi. Artinya, seorang karyawan harus siap

[50] Cici Hartawati., et.al, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja (Studi Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Mataram)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 40 No.1 November 2016

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

akanmental, mampu secara fisik, mampu memanfaatkan situasi dan dapat menciptakan situasi kerja yang baik.

Sedangkan menurut Heidjrahman dan Suad Husnan, prestasi kerja dapat dinilai dengan beberapa cara, yaitu:[51]

1. Kerjasama

   Sikap kesediaan untuk bekerjasama dengan karyawan yang lainnya dan lembaga seperti halnya kesetiaan dengan perusahaan.

2. Keandalan atau Prestasi

   Kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan.

3. Kerajinan atau disiplin

   Kesediaan untuk melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan bersifat rutin.

4. Kreativitas atau pengetahuan

   Pengetahuan luas mengenai pekerjaan dan ketrampilan serta pengetahuan mengenai jabatannya.

Sedangkan menurut Steers yang dikutip oleh Ahmad Nur Rofi menjelaskan bahwa, umumnya orang percaya bahwa prestasi

[51] Heidrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*. (Yogyakarta: BPEE,1996), hal 188.

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

kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:[52]

1. Kemampuan, perilaku, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi dan kreativitas kerja

Sedangkan menurut Byar Sedangkan menurut Byar dan Rute yang dikutip oleh Ahmad Nur Rofi, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu tersebut yaitu:[53]

1. Usaha, menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas untuk lebih berprestasi.
2. Kemampuan (*abilities*), sifat-sifat personal yang diperuntukkan guna melaksanakan suatu tugas.
3. Peran Karyawan (*Role*), segala tindakan dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

[52] Ahmad Nur Rofi. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012, 7.
[53] *Ibid*,. Hal. 7-8.

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

4. Produktivitas Kerja (Y)

1. Pengertian Produktivitas

Menurut Siagian yang dikutip oleh Desi produkvitas kerja adalah, perilaku yang dimunculkan oleh individu atau kelompok, ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang dalam menempatkan dirinya dalam bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak sebagai cerminan diri.[54]Menurut Ari dan Suseno, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.[55] Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses yang menghasilkan sumber daya manusia yang digunakan untuk kegiatan produksi. Menurut Sedarmayati dalam Dini Muammar Khadafi mengemukakan definisi produktivitas adalah perbandingan antara hasilnya yang dicapai (*output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Ayat Al-Qurán Surat An Nisa, ayat 95

) (

[54] Desi Rahmawati. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungangung.* Jurnal Universitas Tulungangung Bonorowo Vol. 1 No. 1 tahun 2013. Hal. 8

[55]Ari Zaqi Al Faritsy, Suseno, Peningkatan Produktivitas Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Six Sigma, Lean Dan Kaizen*, Jurnal Teknik Industri* (Vol. X, No. 2, Mei 2015), hlm. 104

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

Artinya: Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derajat. Kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar.[56]

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa, Tidaklah sama derajat yang diperoleh antara orang beriman yang duduk, yakni yang tidak turut berperang tanpa mempunyai uzur atau halangan, yakni alasan yang dibenarkan agama, dan orang yang berjihad menegakkan agama-Nya di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk, tidak ikut berperang tanpa halangan yang dibenarkan agama dengan kelebihan satu derajat. Kepada masing-masing dari dua kelompok tadi, Allah menjanjikan pahala yang baik berupa surga, dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad, baik dengan harta atau dengan jiwa saja atas orang yang duduk dengan pahala yang besar, yaitu beberapa derajat yang didapatnya daripada-Nya, serta ampunan atas dosa-dosa mereka dan rahmat yang selalu tercurah kepada mereka. Allah Maha Pengampun atas dosa-dosa mereka, Maha Penyayang dengan curahan rahmat-Nya kepada mereka.[57]

Dalam ayat diatas berjihad mempunyai arti yang luas dan mendalam. Berjihad secara konseptual dapat diartikan dengan

[56] https://tafsirweb.com/1627-surat-an-nisa-ayat-95.html
[57] https://quran.kemenag.go.id/index.php/tafsir/1/4/95

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

bekerja. Makna bekerja disini berupa bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga. Bekerja dengan catatan, bahwa proses dalam bekerja dilakukan karena mencari ridgo Allah SWT.

2. Faktor-FaktorYang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak yang dikutip dalam Edy Sutrisno, bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah:[58]

1. Pelatihan

   Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dalam keterampilan menggunakan peralatan kerja. Latihan kerja diperlukan untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Dengan latihan, para karyawan dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas terdapat pada pengembangan karyawan yang paling utama. Peningkatan produktivitas dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

[58]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 103.

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

Keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Pandangan seorang atasan terhadap bawahan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling berhubungan tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

3. Upaya DalamPeningkatan Produktivitas Kerja

Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan tidak hanya bekerja lebih keras, tetapi bekerja untuk lebih cerdas. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sangat mendukung kemampuan bersaingnya perusahaan.[59] Upaya peningkatan produktivitas kerja antara lain:

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, implikasinya ialah seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan,

[59]I Made Adi Prabawa, I Wayah Gede Supartha, Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, KerjaJ Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa, *E-Jurnal Manajemen Unud,* (Vol. 7, No. 1, 2018), hlm. 497-524

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

dan perubahan praktik-praktik sumber daya manusia. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan berperan di masyarakat.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

   Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, akan tetapi mutu menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat. Peningkatan mutu tidak hanya secara internal, akan tetapi secara eksternal mutu tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungan.

3. Pemberdayaan SDM

   Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan penting di dalam instansi. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengoperasikan organisasi. Sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

4. Produktivitas dalam Perspektif Islam

Sesungguhnya kelayakan produktivitas merupakan tujuan ensensial bagi setiap masyarakat produksi, mereka berusaha

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

meralisasikan tujuan tersebut. Kelayakan produktivitas tercemin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi, serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal. Karena itu, sebaiknya masyarakat diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai.

أ لا ك ح ى كدحً لا ه)6(

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya. (Al-insyiqaaq: 6)[60]

Manusia telah bekerja untuk memperoleh harta benda. Manusia tidak mungkin mencapainya kecuali dengan kesungguhan dan kerja keras. Jika tidak dengan kekuatan fisik, maka dengan kekuatan pemikiran dan perasaan. Hakikat kerja keras berada disepanjang kehidupan manusia, sedang tujuan akhirnya mencari keridhaan Allah. Maksudnya, kamu pasti akan berusaha berjalan menuju Rabb-mu dan berusaha melakukan suatu perbuatan, (*Famula qihi*) "*Sehingga kamu pasti akan menemui-Nya.*"Kemudian kamu akan menemui kebaikan atau keburukan yang telah kamu kerjakan. Ada beberapa orang yang

[60]Al- Munawwar, *Al-Qur'an Dan Tajwid Warna, Transliterasi Per Ayat, Terjemah Per Ayat,* (Bekasi : Cipta Bagus Segara), hlm. 589

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

mengembalikan *dhamir* (kata ganti) itu ke pada firman-Nya : ( ) yaitu sehingga kamu pasti akan menemui-Nya, artinya dia akan memberikan balasan atas perbuatanmu itu seraya mengganjar usahamu.[61]

Ayat tersebut menjelaskan kepada manusia, bahwa tujuan hidup sesungguhnya adalah bekerja keras. Bekerja keras merupakan perilaku yang dilakukan oleh seseorang dengan sungguh-sungguh, tanpa mengenal lelah dengan usaha yang optimal, demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

5. Dimensi-dimensi dalam Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas kerja karyawan dapat diketahui melalui pengukuran. Adapun indikator dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Simamora, yaitu:[62]

a) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan

[61] Dr. Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2008), hlm. 432

[62]Abdul Rahman Saleh, Hardi Utomo, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*, Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2015

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

dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi, tingkat produktivitas kerja setiap karyawan dapat berbeda tergantung dari tingkat kegigihan karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan atasan.

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersediauntuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsikaryawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawalwaktu sampai menjadi output.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem untuk memberdayakan karyawan yang dapat menampilkan kinerja produktif.

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

F. Paradigma Penelitian

a. Hubungan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

Insentif merupakan balas jasa di luar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan tujuan siap bekerja lebih baik dan mampu mencapai tingkat kinerja lebih tinggi lagi. Ranupandojo dan Husnan menyatakan bahwa salah satu hal yang diperlukan guna meningkatkan produktivas karyawan adalah melalui pemberian insentif bagi karyawan.[63] Sedangkan menurut Simamora yang dikutip oleh Sudarmin insentif merupakan program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas.[64]

Karyawan akan merasa senang dengan penghargaan atas kinerja mereka selama ini, dan merasa terdorong akan bekerja lebih baik. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk jaminan guna memerintah karyawan untuk bekerja dan mencapai target yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja berada pada kategori yang baik dikarenakan adanaya kuantitas, kualitas, ketepatan waktu *(efficiency)* sudah baik. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang

---

[63] Kurnia Budi Rachmat et.al. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu).* (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang).

[64] Sudarmin Manik Dan Nova Syafrina. *Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri*. Jurnal Daya Saing Vol.4 No. 1 Februari 2018. 12

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

sangat baik maka perlu dilakukan upaya peningkatan terhadap insentif sebagai pendorong semangat karyawan.

b. Hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Motivasi adalah semangat kerja kondisi mendorong karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan lembaga.[65] Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada dalam diri karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.[66] Menurut Hasibuan menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja.[67] Adanya pengakuan dari orang lain, kesenangan terhadap pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung jawab dan berkembang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena karyawan akan termotivasi dengan terpenuhinya tujuan dari karyawan atau pribadi. Adanya motivasi diharapkan dapat terciptanya dorongan untuk terus giat bekerja dala menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

c. Hubungan prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada

---

[65] Risty Meiditami, et.al. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (Icd) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). (Malang:Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.) Jurnal. Administrasi Bisnis Vol. 60 No. 2 Juli 2018. 180

[66] *Ibid.,* Hal 2

[67] Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005). Hal. 146

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

mereka.[68] Prestasi kerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja, menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Aris Baharuddin[69] menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adanya prestasi kerja karena berdirinyanya prestasi kerja mucul penilaian prestasi kerja dapat menilai hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan.

d. Hubungan insentif, motivasi, dan prestasi terhadap produktivitas kerja (Y)

Salah satu tugas utama dari pemimpin adalah memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjsa karyawan. Menurut Simamora yang dikutip oleh Sudarmin insentif merupakan program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas.[70] Dalam peningkatan produktivitas kerja, pemimpin diharapkan mampu memberikan penghargaan dapat berupa insentif dan sebagainya. Pemberian penghargaan ini akan mempengaruhi dalam peningkatan prestasi sekaligus produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaannya.

Menurut George dan Jones yang dikutip oleh Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto bahwa, motivasi dapat mengembangkan

---

[68] Amirullah Haris Budiyono. Pengantar Manajemen. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004) 211

[69] Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan",* Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

[70] Sudarmin Manik Dan Nova Syafrina. *Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri*. Jurnal Daya Saing Vol.4 No. 1 Februari 2018. 12

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

kreativitas dan berprestasi lagi dalam bekerja. Motivasi dapat menentukan perilaku seseorang dalam organisasi. Adanya motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adanya tanggung jawab menjadi faktor motivasi bagi karyawan. Pemimpin diharapkan mengurangi supervisi yang optimal atau ketat. Apabila karyawan sudah termotivasi dalam bekerja, maka hasil yang akan diperoleh akan lebih baik. Sehingga, pekerjaan dilakukan dengan sangat baik. Motivasi kerja merupakan dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu masalah atau halangan dalam bekerja.[71]

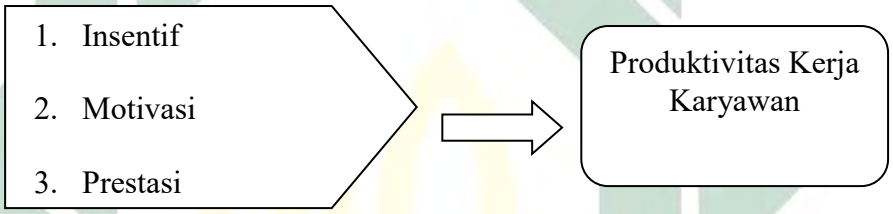
Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.[72] Prestasi kerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja, menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Aris Baharuddin[73] menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adanya prestasi kerja karena berdirinyanya prestasi kerja mucul penilaian prestasi kerja dapat menilai hasil kerja

[71] Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Jurnal Agora Vol. 1 No. 3. 2013. Hal. 2.
[72] Amirullah Haris Budiyono. Pengantar Manajemen. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004) 211
[73] Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan",* Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

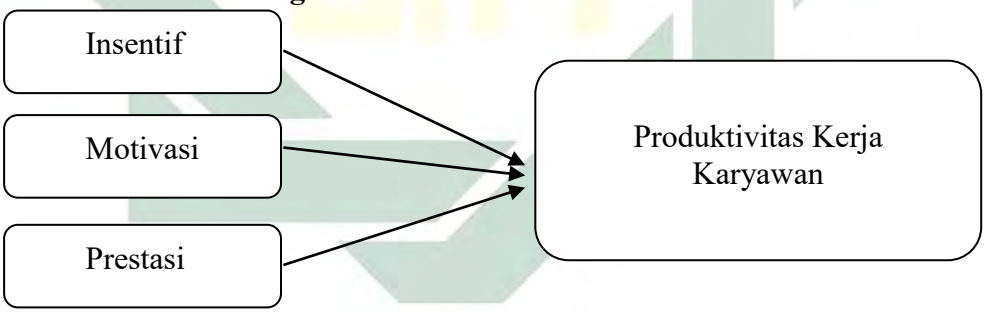
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nyata dengan standar baik dengan kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan.

Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa insentif, motivasi, dan prestasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti. Bagaimana insentif, motivasi, dan prestasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan. Suatu paradigm penelitian diketahui sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian Secara Simultan



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian Secara Parsial

G. Hipotesis

Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan di uji secara empiris. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan. Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisi sebagai berikut :

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

1. Hipotesis I

   H_a : Terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri

   H_o : Tidak terdapat insentif organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri

2. Hipotesis II

   H_a : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri

   H_o : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri

3. Hipotesis III

   H_a : Terdapat pengaruh prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri

   H_o : Tidak terdapat pengaruh prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri

4. Hipotesis IV

   H_a : Terdapat pengaruh insentif, motivasi, dan prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri

   H_o : Tidak terdapat pengaruh insentif, motivasi, dan prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri

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 III

METODE PENELITIAN

A. Penelitian dan Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendeketan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji yang telah ditetapkan.[74]

Jenis penelitian dalam pendekatan kuantitatif ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Asosiatif memiliki tiga bentuk hubungan, yaitu hubungan simetris, kautsal, dan timbal balik. Apabila, hal it dilihat dari topik penelitian yang digunakan oleh peneliti mengarah pada hubungan kautsal. Hubungan kautsal merupakan sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana, topik penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pengaruh insentif, motivasi, dan prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan.[75]

B. Lokasi penelitian

Lokasi Penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian ini di Lembaga Amil Zakat Nasional

[74] Sugiyono, *Metode Penelitan Kuantitatif Kualitatif R&D* (Bandung : Alfabeta, 2012), 8.
[75] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016). 37

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

Yatim Mandiri. Kantor pusat beralamatkan di Graha Yatim Mandiri, Jl. Jambangan No.135-137 Jambangan-Kota Surabaya, No Telp (031) 828 3488. Peneliti melakukan penelitian di dua cabang. Kantor cabang Surabaya Jl. Bendul Merisi Selatan I/2A Surabaya. Kantor kedua beralamatkan di Jl. Tiara Regency, Pucang,Sidoarjo, Kode Pos 61214, No. Telp Kantor 085100490045.

C. Populasi

Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk menentukan pengambilan sampel. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.[76] Menurut Nanang Martono, populasi adalah keseluruhan dari uatu objek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.[77] Berdasarkan pemahaman di atas, penentuan populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Laznas Yatim Mandiri Cabang Surabaya dan Sidoarjo. Jumlah karyawan Laznas Yatim Mandiri Cabang Surabaya dan Sidoarjo adalah 40 orang dari 27 karyawan di Cabang Sidoarjo dan 33 karyawan di Cabang Surabaya.

D. Variabel Dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari,

[76] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2013). 178

[77] Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), 15.

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

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.[78] Jenis variabel yang digunakan peneliti adalah variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat). Variabel yang digunakan terdiri dari dua macam, yaitu:

a. Variabel *Independent*

   Variabel independen disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecendent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).[79] Variabel independen dalam penelitian ini adalah Insentif (X1), Motivasi (X2), dan Prestasi (X3).

b. Variabel *Dependent*

   Variabel dependen disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.[80] Sedangkan menurut Nanang Martono, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.[81] Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

---

[78] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016). 38
[79] Sugiyono, *Ibid*., hal 39
[80] Sugiyono, *Ibid*., hal 39
[81] Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), hlm. 23

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

2. Indikator Penelitian

Indikator penelitian merupakan fenomena alam maupun sosial yang sesuai dengan variabel penelitian tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur seberapa jauh atau seberapa besar variabel yang ada saling berkesinambungan. Dari indikator tersebut, kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.[82]Penelitian ini terdiri dari variabel insentif, motivasi, prestasi dan produktivitas kerja yang masing-masing memiliki indikator-indikator yang berbeda. Berikut adalah variabel indikator dari insentif (X1), motivasi (X2), prestasi (X3) dan produktivitas kerja (Y).

Pemberian Insentif, Motivasi, Prestasi		
Variabel	**Dimensi**	**Indikator**
Insentif (X1)	Kinerja	Insentif diberikan sesuai dengan standart ketetapan
		Karyawan menerima insentif sesuai dengan target yang di peroleh
		Lembaga memberikan insentif tinggi kepada karyawan yang melebihi target penjemputan donatur
	Lama Kerja	Insentif diberikan kepada karyawan dengan perhitungan jam
		Insentif diberikan kepada karyawan dengan perhitungan hari
		Insentif diberikan kepada karyawan dengan perhitungan minggu
		Insentif diberikan kepada karyawan dengan perhitungan bulan
		Pemberian insentif disesuaikan dengan lama bekerjanya karyawan

[82] Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 147

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

	Senioritas	Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan yang menonjol
		Insentif diterima karyawan sesuai dengan masa kerjanya
		Pemberian insentif disesuaikan dengan kontribusi karyawan
	Kebutuhan	Pemberian insentif dapat memenuhi kebutuhan karyawan
	Keadilan dan Kelayakan	Semakin tinggi hasil yang diberikan karyawan, semakin tinggi pula insentif yang akan diterima
		Sistem insentif yang diberikan atasan sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan
		Insentif yang diterima karyawan sesuai dengan hasil penjemputan donasi yang didapat
	Evaluasi	Insentif diberikan sesuai dengan jabatan yang diduduki saat ini
		Penentuan nilai insentif berfungsi untuk penetapan ranking seorang karyawan
	Pengakuan dari orang lain	Pengakuan atas prestasi kerja dapat menjadi motivasi kerja karyawan untuk berpresatasi
		Karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja jika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik
		Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
		Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dilakukan dilembaga ini
Motivasi (X2)	Pekerjaan yang dilakukan	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menarik dan menantang
		Setiap pekerjaan yang diberikan atasan harus dilandasi dengan rasa senang, loyalitas tinggi
		Tugas yang diberikan saat ini sesuai dengan hati nurani saya
	Tanggung jawab	Pemimpin memberikan kebebasan terkait tugas yang harus dikerjakan karyawan
		Kendali dari tugas diberikan kepada karyawan
		Pemberian tugas dari atasan sesuai dengan kemampuan karyawan
		Karyawan siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam bekerja

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

		Karyawan selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan
		Dengan kerjasama, karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu
	Kemajuan	Evaluasi kerja dilakukan secara berkala setiap kenaikan jabatan
		Evaluasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan
	Faktor Kemampuan	Pelatihan dapat mengembangkan kemampuan karyawan
		Pelatihan dapat meningkatkan prestasi karyawan
	Faktor Motivasi	Bekerja di Yatim Mandiri membuat saya berguna didalam kehidupan bermasyarakat
Prestasi Kerja (X3)	Kesetiaan dan Kerjasama	Menjaga nama baik lembaga menjadi salah satu tanda kesetiaan saya
		Saya bekerja di yatim mandiri bertujuan untuk mengabdi kepada lembaga sekaligus masyarakat
	Prestasi	Penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi
		Imbalan yang diberikan atasan berupa insentif
		Insentif yang diberikan atasan menjadi motivator karyawan dalam meningkatkan prestasi
		Kejujuran sangat ditekankan di lembaga Yatim Mandiri
		Kejujuran dalam bekerja dapat meningkatkan suatu kepercayaan
	Kedislipinan	Kebijakan yang ada di lembaga dapat meningkatkan kedislipinan karyawan
		Sanksi hukuman diterapkan di lembaga Yatim Mandiri
		Adanya motivasi dari atasan, dapat meningkatkan kemampuan karyawan
	Kreativitas	Adanya pelatihan dapat meningkatkan prestasi karyawan
		Adanya pelatihan, seminar dapat meningkatkan semangat dalam berprestasi
		Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna mengembangkan karir di masa depan
		Kerjasama yang baik antar karyawan dapat mendorong prestasi dalam kerja

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

		Hubungan kerja yang baik membuat karyawan bekerja lebih baik
		Keefektifan kerja antar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitas Kerja	Penyelesaian pekerjaan dengan cepat, dapat meningkatkan produktivitas kerja di yatim Mandiri
		Dalam bekerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditetapkan atasan
		Saya dapat menyelesaikan beban kerja tanpa bantuan orang lain
	Kualitas Kerja	Saya bekerja dengan tekun dan teliti
		Kesalahan dalam bekerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
		Dengan adanya peraturan, karyawan bekerja dengan mengutamakan hasil
	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan
		Saya dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan deadline waktu yang telah ditetapkan atasan

E. Tahap-Tahap Penelitian

Dalam tahap-tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:[83]

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dimulai dengan menentukan permasalahan yang dijadikan bahan penelitian. Merumuskan masalah kedalam

[83] Nuril Amirotus Sa'diyah, *Skripsi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.* Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2017.

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

variabel-variabel yang dijadikan bahan peneltian. Namun, masalah itu harus diimbangi dengan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teori yang tepat untuk menguatkan penelitian tersebut. Selanjutnya, menentukan, merancang dan mempersiapkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Setelah itu, konsultasi kepada dosen pembimbing tentang judul yang digunakan tersebut.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan ini menentukan jumlah responden yang diteliti. Setelah peneliti menetapkan jumlah responden, peneliti mengurus surat perizinan penelitian untuk diajukan kepada lembaga terkait. Setelah, peneliti mendapat izin untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara atau metode yang sudah ditentukannya.

3. Tahap Pengolahan Data

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam penyusunan skripsi. Berikut ini adalah tahapan yang dilakukan oleh peneliti ketika melakukan pengolahan data, sebagai berikut:

a. Peneliti melakukan skoring terhadap hasil yang telah diisi oleh responden
b. Peneliti menghitung dan membuat tabulasi data yang telah diperoleh, kemudian peneliti membuat tabel data
c. Peneliti membuat kesimpulan dan laporan penelitian.

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

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengimpulan data merupakan langkah yang amat penting, sebab data yang telah dikumpulkan digunakan untuk memecahkan masalah yang diteliti atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner.

a. Kuesioner (Angket)

Sugiono menyebutkan, bahwa kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftarpertanyaan kepada responden.[84] Responden yang dijadikan objek penelitian adalah Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi model *Ratio* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan model *ratio*, variabel diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Setelah itu, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan petanyaan angket langsung tertutup. Angket langsung tertutup yaitu setiap penyataan telah disediakan pilihan jawaban, sehingga responden hanya memilih jawaban yang

[84]Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung:CV.Alfabeta, 2016),142

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

sesuai dengan keadaan dirinya. Sedangkan, cara pemberian nilai dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dengan memberi tanda silang atau *checklist* pada lembar jawaban yang telah tersedia. Jawaban responden telah disediakan, sehingga responden mudah dalam menjawab disetiap pertanyaan maupun penyataan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari penyataan untuk pengukuran skala *ratio*, sebagai berikut:

Sangat Benar	SB	Skor 5
Benar	B	Skor 4
Kurang Benar	KB	Skor 3
Tidak Benar	TB	Skor 2
Sangat Tidak Benar	STB	Skor 1

Dalam penyebaran kuesioner, peneliti telah menyebarkan kuesioner sebanyak 40 ke responden dan yang terisi atau kembali adalah 40 kuesioner.

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.[85] Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah dan profil Yatim Mandiri. Dalam Penelitian ini yang menjadi bentuk dokumentasi adalah web resmi dan majalah-majalah Yatim Mandiri.

[85] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* (Yogyakarta: Gava Media.2016) Hal. 260

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

G. TeknikValiditas dan Reliabilitas penelitian

Untuk mengetahui kevalidan data hasil kuesioner yang telah disebar, peneliti perlu melakukan uji validitas terhadap instrument penyataan atau pertanyaan dari kuesioner. Pengujian validitas adalah proses menguji instrumen penyataan atau pertanyaan yang ada dalam sebuah angket. Apakah isi dari instrumen pertanyaan atau pernyataan yang telah disebarkan tersebut sudah valid atau tidak valid.

Dalam pengujian validitas data ini kemungkinan ada terjadinya butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid, sehingga pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau diganti dengan yang lain. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila instrumen mampumengukur apa yang diinginkan, yaitu mampu mengungkap data darivariabel yang diteliti secara tepat.

1. Uji Validitas

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel dalam penelitian tersebut.[86]

Uji validitas bisa dihitung dengan menggunakan korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan

[86] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Yogyakarta: Gava Media. 2014) hal. 121.

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

menggunakan rumus teknik kolerasi "*produc moment*".[87] Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan rtabel dengan r hitung. Jikanilai r hitung > r tabel maka dinyatakan valid.

Pengujian dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikasi 0.05 atau 5% (ukuran standar yang sering digunakan).[88] Hal ini dengan kriteria pengujian, sebagai berikut:

a. Jika r hitung > r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikasi 0.05), maka item-item pertanyaan berkolerasi signifikansi terhadap skor total atau dinyatakan valid.
b. Jika r hitung < r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikasi 0.05) maka item-item pernyataan tidak berkolerasi signifikasi terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Pernyataan itu seperti yang diketahu bahwa r_{tabel} pada uji sisi dengan sig 0,05 dan jumlah respoden 40, sehingga hasil yng diperoleh adalah 0.312.[89] Hasil uji validitas instrument dengan menggunakan *spss versi 16 for windows,* sebagai berikut :

Tabel
Hasil Validitas Variabel Insentif (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,662	0,312	Valid
X1.2	0,585	0,312	Valid

[87] Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hlm. 243
[88] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2009), hlm, 18
[89] Dwi Priyatno, *Ibid.*, Hal. 23.

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

X1.3	0,585	0,312	Valid
X1.4	0,426	0,312	Valid
X1.5	0,635	0,312	Valid
X1.6	0,467	0,312	Valid
X1.7	0,314	0,312	Valid
X1.8	0,662	0,312	Valid
X1.9	0,585	0,312	Valid
X1.10	0,608	0,312	Valid
X1.11	0,320	0,312	Valid
X1.12	0,332	0,312	Valid
X1.13	0,467	0,312	Valid
X1.14	0,273	0,312	Tidak Valid
X1.15	0,491	0,312	Valid
X1.16	0,613	0,312	Valid
X1.17	0,359	0,312	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel item X1.14 dinyatakan tidak valid, sedangkan item lainnya valid karena item menunjukkan skor 0,312. Hal ini menunjukkan ke-valid-an dari suatu item pernyataan yang berjumlah 16 item.

Tabel
Hasil Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,485	0,312	Valid
X2.2	0,557	0,312	Valid
X2.3	0,687	0,312	Valid
X2.4	0,666	0,312	Valid
X2.5	0,494	0,312	Valid

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

X2.6	0,526	0,312	Valid
X2.7	0,646	0,312	Valid
X2.8	0,545	0,312	Valid
X2.9	0,643	0,312	Valid
X2.10	0,553	0,312	Valid
X2.11	0,654	0,312	Valid
X2.12	0,526	0,312	Valid
X2.13	0,420	0,312	Valid
X2.14	0,491	0,312	Valid
X2.15	0,310	0,312	Tidak Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel item X2.15 dinyatakan tidak valid, sedangkan item lainnya valid karena item menunjukkan skor 0,312. Hal ini menunjukkan ke-valid-an dari suatu item pernyataan yang berjumlah 14 item.

Tabel
Hasil Validitas Variabel Prestasi (X3)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,673	0,312	Valid
X3.2	0,559	0,312	Valid
X3.3	0,581	0,312	Valid
X3.4	0,563	0,312	Valid
X3.5	0,518	0,312	Valid
X3.6	0,450	0,312	Valid
X3.7	0,350	0,312	Valid
X3.8	0,642	0,312	Valid
X3.9	0,563	0,312	Valid
X3.10	0,579	0,312	Valid

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

X3.11	0,842	0,312	Valid
X3.12	0,593	0,312	Valid
X3.13	0,780	0,312	Valid
X3.14	0,769	0,312	Valid
X3.15	773	0,312	Valid
X3.16	471	0,312	Valid
X3.17	828	0,312	Valid
X3.18	864	0,312	Valid
X3.19	841	0,312	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel item prestasi (X3) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0,312. Hal ini menunjukkan ke-valid-an dari suatu item pernyataan yang berjumlah 19 item dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel
Hasil Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,566	0,312	Valid
Y2	0,661	0,312	Valid
Y3	0,590	0,312	Valid
Y4	0,744	0,312	Valid
Y5	0,755	0,312	Valid
Y6	0,450	0,312	Valid
Y7	0,616	0,312	Valid
Y8	0,726	0,312	Valid
Y9	0,736	0,312	Valid

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

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel item prestasi (X3) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0,312. Hal ini menunjukkan ke-valid-an dari suatu item pernyataan yang berjumlah 19 item dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

2. Uji Realibilitas

Reliabel menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.[90] Pengukuran yang tidak memiliki reliabilitas tidak dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara internal, yaitu mencobakan instrumen sekali saja. Dalam uji reliabilitas, dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Hal itu mempunyai arti, bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari nilai r_{kritis} *product moment*. Namun hal itu juga bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6.[91] Dengan ketentuan uji reliabilitas

- Jika koefisen Alpha > 0,6 maka butir pertanyaan dinyatakan reliable
- Jika koefisen Alpha < 0,6 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliable

[90] Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. (Jakarta: Rieneka cipta. 2006) Hal 178
[91] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta : MediaKom, 2008), hal 25-26.

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

$$\left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[\frac{1-\sum\sigma b^2}{\sigma t^2}\right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian total (butir)

σ_t^2 = Varian total

1. Hasil Uji reliabilitas Pada Insentif (X1)

   Dalam variabel insentif (X1) memiliki 17 pernyataan yang 1 tidak valid, menjadi 16 belas pernyataan yang akan diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Di bawah ini adalah hasil uji relibilitasnya pada variabel insentif (X_1).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	16

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, bahwa variable insentif memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,807. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada sig. 0,05) dengan jumlah data N adalah 40, maka hasil nyang didapat adalah 0,312. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,312,

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

sehingga pernyataan pada insentif (X1) dapat dinyatakan reliable dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

2. Hasil Uji Pada Motivasi Kerja (X2)

Dalam variabel motivasi kerja (X2) memiliki 15 pernyataan yang 1 tidak valid, menjadi 14 belas pernyataan yang akan diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Di bawah ini adalah hasil uji relibilitasnya pada variabel motivasi (X_2).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	14

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, bahwa variabel motivasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,822. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada sig. 0,05) dengan jumlah data N adalah 40, maka hasil nyang didapat adalah 0,312. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,312, sehingga pernyataan pada motivasi (X2) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

3. Hasil Uji Pada Prestasi Kerja (X3)

Dalam variabel prestasi kerja (X3) memiliki 19 pernyataan yang akan diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Di bawah ini adalah hasil uji relibilitasnya pada variabel prestasi kerja (X_3).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	19

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, bahwa variabel prestasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada sig. 0,05) dengan jumlah data N adalah 40, maka hasil nyang didapat adalah 0,312. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,312, sehingga pernyataan pada prestasi (X3) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

4. Hasil Uji Pada Produktivitas Kerja (Y)

Dalam variabel produktivitas kerja (Y) memiliki 9 pernyataan yang akan diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Di bawah ini adalah hasil uji relibilitasnya pada variabel produktivitas kerja (Y).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	9

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, bahwa variabel produktivitas kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,803. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada sig. 0,05) dengan jumlah data N adalah 40, maka hasil nyang didapat

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

adalah 0,312. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,312, sehingga pernyataan pada produktivitas kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya tekumpul.Kegiatan dalam analisis data dengan mengelompokkan data dan pengkodean data berdasarkan variable dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan responden, menyajikan data setiap variabel yang sudah diteliti, kegiatan tersebut memudahkan untuk dibaca dan diintepretasikan hasilnya.[92]

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya tekumpul.Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan responden. Menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.[93] Untuk kevalidan data dapat diuji dengan hasil pengisian angket atau kuesioner yang disebar, kemudian diuji

[92]2Achmad Sani Supriyanto Dan Vivin Maharani, *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang : Uin-Maliki Press, 2013), hlm. 61
[93]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 147.

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

analisis data sesuai statistik yang digunakan. Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi ini dilakukan setelah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik merupakan tahapan dalam analisis regresi. Adanya ujiasumsi klasik memberikan gambaran model regresi yang tepat. Berikut ini adalah uji asumsi klasik meliputi:

a. **Uji Normalitas**

Uji normalitas ini digunakan untuk melakukan pengujianterhadap populasi yang dinyatakan berdistribusi normal atautidak.[94]Karena model regresi yang tepat adalah memilikidistribbusi normal.[95] Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorovsmirnov*.Pengujian normalitas datadilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan >0.05, maka dapat disimpulkan bahwadistribusi normal.
b) Jika nilai signifikan <0.05, maka dapat disimpulkan bahwadistribusi tidak normal.[96]

b. **Uji Multikolinieritas**

---

[94] Dwi Priyatno, *"Mandiri Belajar SPSS",* (Jakarta: Buku Kita, 2008), 28.
[95] Nuril Namirotus Sa'diyah, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya",* Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. 69.
[96] Dwi Priyatno, *"Mandiri Belajar SPSS",* (Jakarta: Buku Kita, 2008), 28

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

Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan multikolineritas, yaitu adanya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolineritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga.[97] Cara untuk mengetahui multikolinieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai *Tolerance dan Variance Influence Factor* (VIF), penjelasannya sebagai berikut:[98]

a) Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance*< 0,1. Maka dalam persamaan regresi terdapat masalah pada multikolinieritas.
b) Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance*> 0,1. Maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah pada multikolinieritas.

2. Uji Heterosdastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* dari pada *time series*. Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode analisis

[97] Dwi Prayitno, *Ibid*., Hal. 28.
[98] Achmad Sani Supriyanto, *Metodologi Peneltian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Kuesioner,dan Analisis Data,* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). Hal. 71

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

grafik. Analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted standardiszed.* Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedatisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:[99]

a) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
b) Tititk-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
c) Titik-titik data tidak mengumpulkan hanya diatas atau dibawah saja.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel yang menjadi pokok dalam penelitian tersebut. Pengujian ini untuk mengetahui nilai hubungan kearah positif atau negative. Selain itu, uji linier regresi berganda juga dapat memprediksi variabel dependen dimasa yang akan datang. Hal itu dapat dilihat dari nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus pada uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:[100]

1) Menghitung a dan b1 dan b2 dengan rumus:

[99] Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS, (Yogyakarta* : Media Kom, 2009). Cet. Ke 3. Hal. 42.
[100]Dwi Prayitno. *Ibid.,* hlm.73

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

$$b_1 = \frac{\left(\sum x_2^2\right)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{\left(\sum x_1^2\right)\left(\sum x_2^2\right) - (\sum x_1 x_2)}$$

$$b_2 = \frac{\left(\sum x_1^2\right)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{\left(\sum x_1^2\right)\left(\sum x_2^2\right) - (\sum x_1 x_2)}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1\left[\frac{\sum x_1}{n}\right] - b_2\left[\frac{\sum x_2}{n}\right]$$

2) Membuat persamaan regresi

$$\hat{Y} = a + {}_{b1}X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$: Variabelterikat yaitu Produktivitas kerja

a : Bilangan konstanta

b_1 : koefisien regresi variabel bebas ke-1 sampai ke-

X1 : Insentif

X2 : Motivasi

X3 : Prestasi

e : Standar Error

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 IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Identitas Lembaga

Kantor Pusat	:	Jl. Raya Jambangan 135-137 Surabaya, Jawa Timur 60232
Website	:	www.yatimmandiri.org
Legalitas Perusahaan		
Akta Notaris	:	Triningsih Ariswati, S.H
Surat Keterangan Domisili	:	745/05/436.11.23.1/2011
Keputusan	:	AHU-MENKUMHAM RI 2341.AH01.02.2008
Perubahan Akta Yayasan	:	Maya Eka Sari Buduningsih, S.H
NPWP	:	02.840.224.6-609.000[101]

2. Sejarah Yatim Mandiri

Yatim Mandiri merupakan Lembaga nonprofit atau organisasi amal yang menghimpun dan mengelola dana zakat, Infaq, sedekah dan Wakaf (ZISWAF) serta dana lainnya yang halal dan legal dari individu, sekelompok, perusahaan atau lembaga umat Islam dan menyalurkannya secara professional dengan memfokuskan dalam program pemberdayaan potensi atau memandirikan anak yatim dan dhuafa sebagai penyaluran program unggulan.

Yayasan Yatim Mandiri berdiri pertama kalinya di Surabaya pada tanggal 31 Maret 1994 dengan memiliki nama awal atas nama Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Panti Asuhan Islam dan Anak Purna Asuh atau biasa disingkat dengan YP3IS. YP3IS mulanya berawal dari sebuah ide oleh beberapa aktivis di Surabaya yang turut

[101] Tim Redaksi Yatim Mandiri, *Foundation Profile.* (Surabaya.2017),7.

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

peduli terhadap kondisi panti asuhan yang ada di Surabaya. Pendirian Yatim Mandiri yaitu Drs. Hasan Sadzili, Bimo Wahyu Wardoyo, Syahid Haz, dan Nur Hidayat, mereka adalah pelopor serta pencetus yang memiliki keinginan untuk menyatukan panti asuhan yatim di daerah Surabaya.

Pada mulanya, mereka melihat kondisi anak-anak yatim di Surabaya, yang mana banyak panti asuhan tidak mampu menyekolahkan anak-anak yatim binaannya ke jenjang perguruan tinggi atau mencarikan lapangan pekerjaan untuk mereka. Sehingga sebagian anak yatim yang telah lulus SMA tersebut dipulangkan kembali pada orang tuanya yang masih ada dan akan kembali hidup seperti semula. Pada akhirnya, para aktivis panti asuhan tersebut merancang untuk mendirikan sebuah yayasan dengan mengadakan program kursus keterampilan bagi anak-anak yatim guna memandirikan kehidupan mereka.

Tanggal 31 Maret 1994 dibentuklah Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Panti Asuhan Islam dan Anak Purna Asuh (YP3IS) yang kemudian berganti nama menjadi Yatim Mandiri. Yatim Mandiri terdaftar di Depkumham dengan nomor: **AHU-2413.AH.01.02.2008** pada tanggal 22 Juli 2008 dan telah resmi terdaftar sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional berdasarkan SK. Kemenag RI no 185 tahun 2016.[102]

[102] www.yatimmandiri.org

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

3. Visi dan Misi Laznas Yatim Mandiri

1) Visi :

Menjadikan Lembaga Terpecaya Dalam Membangun Kemandirian Yatim

2) Misi

a. Membangun nilai-nilai kemandirian

b. Meningkatkan partisipasi masyarakat dan dukungan sumber daya untuk kemandirian Yatim

c. Meningkatkan *Capacity Building Organisasi.*[103]

4. Struktur Organisasi

a) Struktur Organisasi Yatim Mandiri Pusat

Dewan Pembina	: H. Nur Hidayat, S.Pd, M.M
	: Prof. Dr. Moh. Nasih, S.E, M.T, Ak
	: Moch. Hasyim, S.E
Dewan Pengawas	: Ir. Bimo Wahyu Wardoyo
	: Drs. H. Abdul Rokib, M.H.I
	: Yusuf Zain, S.Pd, M.M
Dewan Pengawas Syariah	: Prof. Dr. H. Imam Bawani, M.A
	: Prof. Dr. HM. Roem Rowi, M.A
	: Drs. Agustianto, M.A
	: KH. Abdurrahman Navis, Lc., M.H.I

[103] Tim Redaksi Yatim Mandiri, *Ibid.*9-10.

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

Dewan Pengurus	: Achmad Zaini Faisol, S.M
	: H. Mutrofin, S.E
	: Bagus Sumbodo, S.T
Direktur Utama	: Achmad Zaini Faisol, S.M
Direktur Fundraising	: H. Mutrofin, S.E
Direktur Keuangan	: Bagus Sumbodo, S.T
Direktur Operasional	: Heni Setiawan, S.H
Direktur Program	: Hendy Nurrohmansyah, S.S
Sekretaris Eksekutif	: Andriyas Eko, S.TP
GM Wakaf	: Rudi Mulyono, S.Kom
GM Regional 1	: Imam Fahrudin, S.E
GM Regional 2	: Agus Budiarto, A.md. Pd
GM Regional 3	: Sugeng Riyadi, S.E
Penasehat	: Dr. Zaim Uchrowi
	: Ir. H. Jamil Azzaini, M.M
	: Dr. Muhammad Nafik
Penasehat Hukum	: H. Mahfud, S.H

5. Lokasi dan Keadaan Yayasann Yatim Mandiri Cabang Surabaya

Kantor Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya terletak di Jl. Bendul Merisi Selatan I/2A. Kantor ini berada di daerah perumahan Bendul Merisi Selatan di kota Surabaya, dan dekat dari Plaza Marina

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

Surabaya. Meskipun kantornya berada di sudut perumahan yang penduduknya dikenal dengan sifat individualisnya, Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya dikenal baik oleh masyarakat sekitar, karena Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya cukup aktif dalam melakukan kegiatan sosial di daerah perumahan tersebut.

Bangunan di kantor Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya ini hampir seperti rumah pada umumnya, memiliki dua lantai, dan suasananya tenang, para karyawan pun betah dan merasa nyaman saat berada di kantor. Jam kerja di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya yaitu pada hari Senin sampai dengan hari Jumat mulai dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00, hari Sabtu mulai pukul 08.00 hingga pukul 12.00, dan pada hari Minggu libur. Sedangkan pada hari libur nasional Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya juga ikut libur.

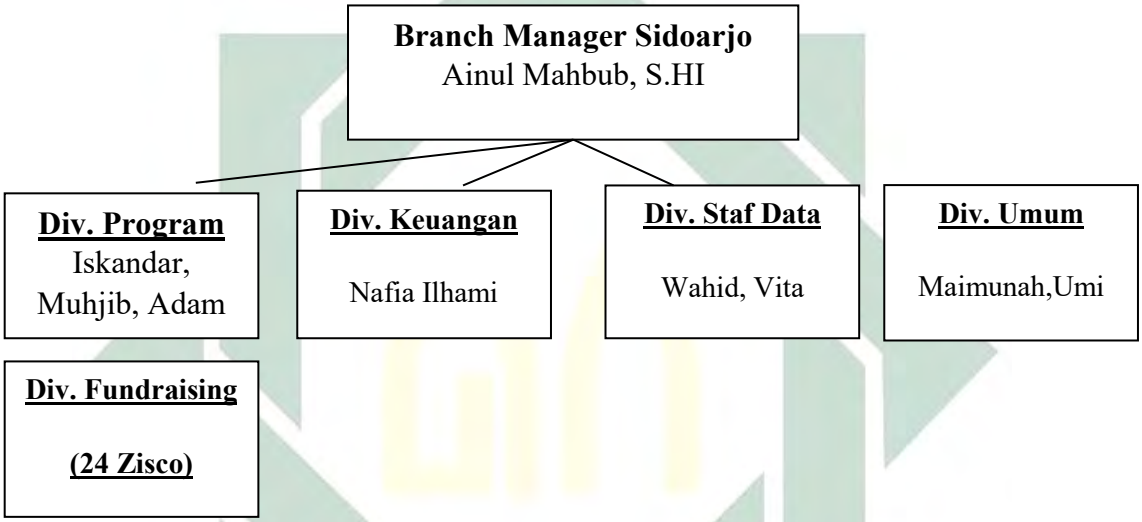
Setiap pagi sebelum menjalankan pekerjaan inti, kepala cabang beserta para karyawannya berkumpul bersama dan mengawali kegiatan dengan membaca al-ma'surat dan mengaji Al-Qur'an bersama, setelah itu dilanjutkan untuk berdoa bersama. Kemudian para karyawan melakukan pekerjaannya masing-masing.

Pada sistem insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan dapat berupa tunjangan akhir tahun, diadakannya *family gathering* dimana dilakukan disetiap cabang. Dicabang Surabaya sendiri di bulan November tahun 2018 mengadakan *family gathering* yang

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

dilaksanakan di Malang. Dimana diikuti oleh semua karyawan. Untuk motivasi sendiri pihak lembaga memberikan pelatihan-pelatihan yang ditujukan kepada ZIS *Consultan.* Pelatihan disini wajib diikuti oleh seluruh Zisco.

Struktur Organisasi Cabang Surabaya



1. Lokasi dan Keadaan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Sidoarjo

Awalnya di tahun 2010 Lembaga Amil Zakat Nasional Yayasan Yatim Mandiri Cabang Sidoarjo merupakan cabang pembantu dari Lembaga Amil Zakat Nasional Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya yang terletak disetiap propinsi. Lembaga Amil Zakat Nasional Yayasan Yatim Mandiri Cabang Sidoarjo memiliki karyawannya terdiri dari 27 orang dan berkantor di Sidoarjo.[104] Lembaga Amil Zakat Nasional Yayasan Yatim Mandiri Cabang

[104] Hasil Wawancara dengan Narasumber 1, Tanggal 25 Februari 2019

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

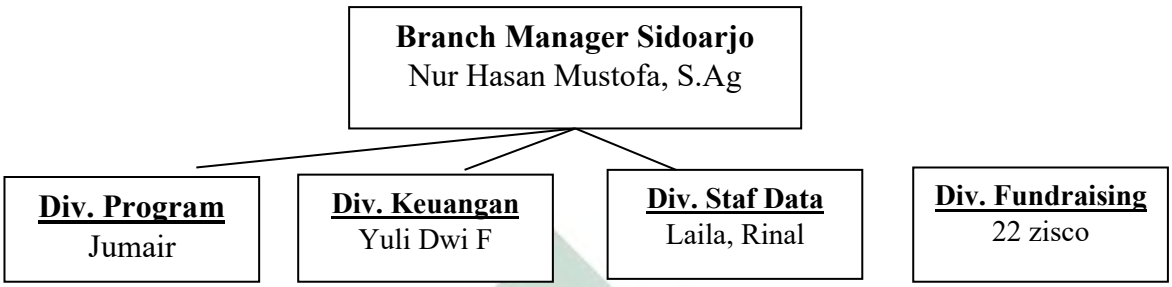
Sidoarjo ini terletak di Perumahan Taman Tiara Regency Blok A, No.2, Kota Sidoarjo.

Sebagai bentuk profesionalitas dan keamanahan, Yayasan Yatim Mandiri mengembangkan Pusdiklat (Lembaga Pusat Pendidikan dan Pelatihan) yang peruntuknya khusus untuk anak-anak yatim purnah asuh dengan biaya nol atau gratis. Lembaga Pusdiklat yatim ini bernama MEC (*Mandiri Entrepreneur Centre*) yang mempunyai visi dan misi untuk mencetak jiwa-jiwa entrepreneur pada diri anak-anak yatim yang menjadi binaannya. Dengan berbagai program kemandirian yang ada pada MEC, harapan yang diinginkan oleh Yayasan Yatim mandiri semakin berkembang lebih baik dan mampu menebar manfaat lebih luas.

Pada sistem insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan dapat berupa bonus, penghargaan, tunjangan akhir tahun, dan *family gathering.* Terkait upah sendiri lembaga ini memberikan upah kepada zisco berdasarkan hasil kinerja yang diperolehnya selama satu bulan. Apabila terdapat *event-event* tertentu seorang zisco diharapkan mampu untuk meningkatkan hasil kerjanya, karena hal tersebut dapat menjadi acuan seorang manajer memberikan penghargaan untuk seorang karyawan. *Family gathering* sendiri ini dilakukan disetiap cabang provinsi. Dimana diikuti oleh semua karyawan. Pelatihan yang ditujukan untuk memotivasi seorang zisco tentang bagaimana menawarkan terhadap konsumen (donatur) yang baik.

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

Struktur Organisasi Cabang Sidoarjo



6. Program-Program Lembaga Amil Zakat Nasional Yayasan Yatim Mandiri Sidoarjo

1. Program Pendidikan

a. ICMBS (Insan Cendikia Mandiri)

Program pendidikan formal gratis dan berkualitas untuk anak-anak yatim berprestasi setingkat SMP dan SMA yang menitikberatkan pada pembinaan ke-Islaman, kepemimpinan dan prestasi akademik siswa. ICMBS memadukan gabungan kurikulum pendiikan Nasional, kurikulum khas insan Cendikia Mandiri Boarding School dan kurikulum internasional, sehingga akan lahir lulusan terdidik, mandiri dan berwawasan Internasional.

b. *Boarding Scho6l*

c. STAINIM (Sekolah Tinggi Agama Islam)

Program pendidikan S1 untuk anak yatim purna asuh. STAINIM memiliki tujuan menggali dan memperdalam serta mengembangkan keilmuan Islam (Ajaran Agama Islam) yang bersifat universal ke dalam berbagai disiplin ilmu acara konseptual,

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

teoritis, dan implementasinya demi meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia.

2. Program Pemberdayaan

a. MEC (Mandiri *Entrepreneur Center)*

Program pendidikan non formal untuk anak-anak yatim yang sudah lulus dari SMA atau SMK. Program ini bertujuan untuk memberikan soft skill atau *shortcourse* guna mencetak tenaga ahli dibidangnya yang memiliki karakter pribadi muslim yang jujur, amanah, disiplin dalam menjalankan tugasnya dan mampu mencetak wirausaha yang mandiri.

MEC ini memiliki dua program yaitu MEC employ yang terdiri dari beberapa program study diantaranya Akuntansi komputer dan Administrasi perkantoran, teknisi komputer danjaringan, *design grafis,* media komunikasi visual, manajemen zakat, otomotif, kulinari / tata boga dan diklat Guru TK Islam. Sedangkan MEC Industri ada dua program study yaitu Pertanian Terpadu dan Peternakan Terpadu.

b. PLUS (Pembinaan Lulus Ujian Sekolah)

PLUS merupakan singkatan dari Pembinaan Lulus Ujian Sekolah. Sebuah program pembinaan untuk yatim dhuafa yang akan menghadapi ujian nasional. Program tersebut memberikan bekal-bekal persiapan ujian sekolah agara anak-anak yatim dhuafa dapat

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

lulus ujian sekolahnya dengan hasil yang memuaskan. Program ini dilaksanakan setiap menjelang Ujian Nasional.

c. Rumah Kemandirian

Rumah kemandirian adalah program pemberdayaan anak yatim dalam bidang pendidikan. Anak yatim dalam program RK diharapkan akan menjadi anak yang siap mental untuk mandiri. Mereka akan dibekali dengan materi aqidah, akhlaq, Al-Qur'an danpelajaran umum. Potensi diri mereka juga akan terus dikembangkan selama pembinaan di asrama. Disamping anak yang menjadi fokus binaan, para bunda yatim juga akan mendapat bimbingan dan pendampingan.

d. BISA (Bunda Mandiri Sejahtera)

Bunda Mandiri Sejahter adalah usaha dari Yatim Mandiri untuk mensejahterakan keluarga anak yatim. Program ini berupa pembinaan keislaman, kepengasuhan dan pemberdayaan ekonomi. Program pemberdayaan ekonomi bunda yatim dengan membentuk kelompok usaha bersama dengan pendamping pengusaha profesioanl dibidangnya. Bantuan yang diberikan digunakan untuk *set up* usaha bersama, pengadaan insfrstruktur usaha, modal usaha dan opersional usaha. Dengan program ini diharapkan keluarga anak yatim menjadi lebih sejahtera dan mampu mandiri.

3. Program Kesehatan

a. Klinik RSM (Rumah Sehat Mandiri)

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

Klinik RSM merupakan salah satu bentuk program kesehatan Yatim Mandiri untuk melayani masyarakt sekitar, utamanya anak-anak yatim dhuafa. Klinik ini memberikan layanan kesehatan keliling di beberapa cabang dan membuka jam praktek di klinik setempat.

b. Layanan Kesehatan Keliling

Program layanan kesehatan keliling merupakan bentuk kegiatan layanan kesehatan kepada anak-anak yatim dhuafa di berbagai tempat sekitar domisili mereka. Program ini memberikan layanan medis dasar yang meliputi kesehatan umum, gigi, dan mata. Selain itu tim medis akan memeberikan edukasi kesehatan bagimereka. Layanan iini digulirkan minimal satu kali sebulan di setiap cabang-cabang Yatim Mandiri.

c. Gizi

Program pemberian makanan tambahan guna meningkatkan gizi anak-anak yatim dhuafa. Program ini dilakukan bersamaan dengan program layanan kesehat keliling. Makanan tambahan yang diberikan berupa susu, makanan sehat, minuman sehat, buah, sayuran, roti, kacang hijau, vitamin atau yang lainnya.

d. Super Gizi Qurban

Super Gizi Qurban merupakan program optimalisasi Qurban. SGQ adalah upaya mengelola Qurban menjadi sosis dan cornet.

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

Diharapkan dengan pengolahan daging qurban maka kemanfaatannya akan lebih lama dan lebih disukai anak-anak.

4. Program Sosial Kemanusiaan

a. BESTARI (Beasiswa Yatim Mandiri)

Bantuan biaya untuk mendukung pendidikan anak-anak yatim dhuafa tingkat SD, SMP, dan SMA. Selain bantuan biaya pendidikan bagi anak-anak yatim berprestasi (Akademik atau Non Akademik) akan mendaptkan beasiswa prestasi. Melalui program ini, mereka juga akan mendapatkan materi pembinaan dan motivasi melaluikegiatan kreatif edukatif untuk pengembangan *life skill* yang mendorong anak menjadi mandiri. Bantuan biaya pendidikan danbeasiswa prestasi diberikan setiap semester. Denmgan bantuan ini diharapkan dapat memberikan semangat bagi anak-anak yatim dhuafa agar tidak putus sekolah.

b. ASA (Alat Sekolah Anak Yatim)

ASA (Alat Sekolah Anak Yatim) merupakan sebuah program bantuan untuk anak-anak yatim dhuafa berupa alat-alat sekolah seperti buku tulis, tas sekolah, alat tulis dan yang lainnya. Program ini digulirkan setiap tahunnya kepada 15.000 anak saat kenaikan kelas.

c. BLM (Bantuan Langsung Mustahik)

Bantuan langsung mustahik (BLM) merupakan program layanan extra kepada masyarakat sebagai salah satu bentuk

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

kepedulian Yatim Mandiri untuk membantu meringankan beban mustahik. Program ini diberikan secara insidentil kepada mustahik yang bersifat *urgent* dan berfokus pada bidang pendidikan, kesehatan, dan ekonomi.

d. Bantuan Bencana Alam

Program bantuan kemanusiaan yang diberikan kepada korban bencana alam yang terjadi. Baik pada saat tanggap bencana maupun *recovery.*

5. Program Ramadhan

Program Ramadhan merupakan program yang digulirkan tiap tahunnya di Bulan ramadhan oleh Yatim Mandiri untuk anak-anak yatim dhu'afa. Berbagai kegiatan telah dikemas mulai dari penyambutan bulan Ramadhan sampai menjelang hari Raya Idul Fitri. Penyelenggaraan program ini bersinergi dengan berbagai instansi untuk bersama-sama menyemarakkan bulan Ramadhan.

a. Buka Puasa Ceria

Merupakan program buka puasa ceria bersama ribuan anak yatim dhuafa di Indonesia.

b. Bercahaya

Program bercahaya merupakan program berbagi paket lebaran menyambut hari raya untuk keluarga yatim dalam menyambut perayaan Idul Fitri.

c. Sedekah Al Qur'an

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

Merupakan program sedekah Al-Qur'an yang akan diberikan kepada anak yatim di daerah terpencil di Indonesia.

d. Zakat Lingkungan

Merupakan program pemberian bingkisan berupa sembako untuk warga sekitar lingkungan kantor YatimMandiri.

B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawabn Responden (X1)

Pada variabel Insentif terdapat 17 pertanyaan yang diajukan. Setiap pertanyaan sudah diberi jawaban oleh peneliti serta skor penelitian. Berikut adalah hasil dari variabel insentif yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 19.

Tabel 4.1

Insentif diberikan kepada karyawan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	3	7,5	7,5	7,5
	Tidak Benar	5	12,5	12,5	20,0
	Kurang Benar	7	17,5	17,5	37,5
	Benar	18	45,0	45,0	82,5
	Sangat Benar	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah Spss 19

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, yang menjawab tidak benar sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 7 orang

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

atau sebesar 17,5%, yang menjawab benar sejumlah 18 orang atau sebesar 45,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 7 orang atau 17,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 45,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 7,5%.

Tabel 4.2

Tabel frekuensi karyawan menerima insentif sesuai target yang didapat

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Benar	7	17,5	17,5	22,5
	Benar	18	45,0	45,0	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab tidak benar sejumlah 2 orang atau sebesar 5,0%, yang menjawab kurang benar sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, yang menjawab benar sejumlah 18 orang atau sebesar 45,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau 32,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 45,0% dan paling rendah memilih jawaban tidak benar dengan presentase 5,0%.

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

Tabel 4.3
Tabel frekuensi lembaga memberikan insentif tinggi kepada karyawan yang melebihi target penjemputan donatur

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Benar	7	17,5	17,5	22,5
	Benar	18	45,0	45,0	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab tidak benar sejumlah 2 orang atau sebesar 5,0%, yang menjawab kurang benar sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, yang menjawab benar sejumlah 18 orang atau sebesar 45,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau 32,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 45,0% dan paling rendah memilih jawaban tidak benar dengan presentase 5,0%.

Tabel 4.4
Tabel Frekuensi Insentif diberikan kepada karyawan dengan perhitungan jam

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	8	20,0	20,0	20,0
	Tidak Benar	17	42,5	42,5	62,5
	Kurang Benar	11	27,5	27,5	90,0
	Benar	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangaat tidak benar sejumlah 8

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

orang atau sebesar 20,0%, yang menjawab tidak benar sejumlah 17 orang atau sebesar 42,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, dan yang menjawab benar sejumlah 4 orang atau 10,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban tidak benar dengan presentase 42,5% dan paling rendah memilih jawaban benar dengan presentase 10,0%.

Tabel 4.5

Tabel frekuensi Insentif diberikan kepada karyawan dengan perhitungan hari

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	6	15,0	15,0	15,0
	Tidak Benar	15	37,5	37,5	52,5
	Kurang Benar	9	22,5	22,5	75,0
	Benar	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 6 orang atau sebesar 15,0%, yang menjawab tidak benar sejumlah 15 orang atau sebesar 37,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar 25,0%, Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban tidak benar dengan presentase 37,5% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 15,0%.

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

Tabel 4.6

Tabel frekuensi Insentif diberikan kepada karyawan dengan perhitungan minggu

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	8	20,0	20,0	20,0
	Tidak Benar	15	37,5	37,5	57,5
	Kurang Benar	11	27,5	27,5	85,0
	Benar	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 8 orang atau sebesar 20,0%, yang menjawab tidak benar sejumlah 15 orang atau 37,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, yang menjawab benar sejumlah 6 orang atau sebesar 15,0%. Dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase % 37,5 dan yang paling rendah memilih jawaban benar dengan presentase 15,0%.

Tabel 4.7

\Tabel frekuensi Insentif diberikan kepada karyawan dengan perhitungan bulan

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Benar	6	15,0	15,0	17,5
	Kurang Benar	5	12,5	12,5	30,0
	Benar	20	50,0	50,0	80,0
	Sangat Benar	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab tidak benar sejumlah 6 orang atau sebesar 15,0%, yang menjawab kurang benar sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, yang menjawab benar sejumlah 20 orang atau sebesar 50,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 8 orang atau 20,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 50,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.8

Tabel frekuensi Pemberian insentif disesuaikan dengan lama bekerjanya karyawan

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	3	7,5	7,5	7,5
	Tidak Benar	5	12,5	12,5	20,0
	Kurang Benar	7	17,5	17,5	37,5
	Benar	18	45,0	45,0	82,5
	Sangat Benar	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, yang menjawab tidak benar sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, yang menjawab benar sejumlah 18 orang atau sebesar 45,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 7 orang atau

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

17,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 45,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 7,5%.

Tabel 4.9

Tabel frekuensi Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan yang menonjol

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Benar	7	17,5	17,5	22,5
	Benar	18	45,0	45,0	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab tidak benar sejumlah 6 orang atau sebesar 5,0%, yang menjawab kurang benar sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, yang menjawab benar sejumlah 18 orang atau sebesar 45,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau 32,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban sangat benar dengan presentase 32,5% dan paling rendah memilih jawaban tidak benar dengan presentase 5,0%.

Tabel 4.10

Tabel frekuensi Insentif diterima karyawan sesuai dengan masa kerjanya

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	3	7,5	7,5	7,5
	Tidak Benar	5	12,5	12,5	20,0

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

Kurang Benar	7	17,5	17,5	37,5
Benar	19	47,5	47,5	85,0
Sangat Benar	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, yang menjawab tidak benar sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, yang menjawab benar sejumlah 19 orang atau sebesar 47,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 6 orang atau 15,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 47,5% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 7,5%.

Tabel 4.11
Tabel frekuensi Pemberian insentif disesuaikan dengan kontribusi karyawan
X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Benar	19	47,5	47,5	50,0
	Sangat Benar	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab benar sejumlah 19 orang atau sebesar 47,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 20 orang atau 50,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi

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

memilih jawaban benar dengan presentase 50,0% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.12
Tabel frekuensi Pemberian insentif dapat memenuhi kebutuhan karyawan
X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Benar	17	42,5	42,5	47,5
	Benar	14	35,0	35,0	82,5
	Sangat Benar	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab tidak benar sejumlah 2 orang atau sebesar 5,0%, yang menjawab kurang benar sejumlah 17 orang atau sebesar 42,5%, yang menjawab benar sejumlah 14 orang atau sebesar 35,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 7 orang atau 17,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban kurang benar dengan presentase 42,5% dan paling rendah memilih jawaban tidak benar dengan presentase 5,0%.

Tabel 4.13
Tabel frekuensi Semakin tinggi hasil yang diberikan karyawan, semakin tinggi pula insentif yang akan diterima
X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	29	72,5	72,5	72,5
	Sangat Benar	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 29 orang atau sebesar 72,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 11 orang atau 27,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 72,5% dan paling rendah memilih jawaban sangat benar dengan presentase 27,5%.

Tabel 4.14
Tabel frekuensi Insentif yang diterima karyawan sesuai dengan hasil penjemputan donasi yang didapat
X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	3	7,5	7,5	7,5
	Benar	23	57,5	57,5	65,0
	Sangat Benar	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, yang menjawab benar sejumlah 23 orang atau sebesar 57,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 14 orang atau 35,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 57,5% dan paling rendah memilih jawaban sangat kurang benar dengan presentase 7,5%.

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

Tabel 4.15
Tabel frekuensi Insentif diberikan sesuai dengan jabatan yang diduduki saat ini
X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	4	10,0	10,0	10,0
	Tidak Benar	3	7,5	7,5	17,5
	Kurang Benar	7	17,5	17,5	35,0
	Benar	17	42,5	42,5	77,5
	Sangat Benar	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 4 orang atau sebesar 10,0%, yang menjawab tidak benar sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, yang menjawab benar sejumlah 17 orang atau sebesar 42,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 9 orang atau 22,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 42,5% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 10,0%.

Tabel 4.16
Tabel frekuensi Penentuan nilai insentif berfungsi untuk penetapan ranking seorang karyawan
X1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Benar	6	15,0	15,0	20,0
	Kurang Benar	9	22,5	22,5	42,5
	Benar	16	40,0	40,0	82,5
	Sangat Benar	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 2 orang atau sebesar 5,0%, yang menjawab tidak benar sejumlah 6 orang atau sebesar 15,0%, yang menjawab kurang benar sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, yang menjawab benar sejumlah 16 orang atau sebesar 40,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 7 orang atau 17,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 40,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 5,0%.

2. Tabel Frekuensi Jawaban Tentang Motivasi (X2)

Pada variabel motivasi terdapat 14 pertanyaan yang diajukan. Setiap pertanyaan sudah diberi jawaban oleh peneliti serta skor penelitian. Berikut adalah hasil dari variabel motivasi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 19.

Tabel 4.17
Tabel frekuensi Pengakuan atas prestasi kerja dapat menjadi motivasi kerja karyawan untuk berpresatasi

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	4	10,0	10,0	10,0
	Benar	24	60,0	60,0	70,0
	Sangat Benar	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 4 orang atau

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

sebesar 10,0%, yang menjawab benar sejumlah 24 orang atau sebesar 60,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 12 orang atau 30,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 60,0% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 10,0%.

Tabel 4.18
Tabel frekuensi Karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja jika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Benar	3	7,5	7,5	10,0
	Benar	24	60,0	60,0	70,0
	Sangat Benar	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%,yang menjawab kurang benar sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, yang menjawab benar sejumlah 24 orang atau sebesar 60,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 12 orang atau 30,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 60,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 2,5%.

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

Tabel 4.19
Tabel frekuensi Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Benar	26	65,0	65,0	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab benar sejumlah 26 orang atau sebesar 65,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau 32,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 65,0% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.20
Tabel frekuensi Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dilakukan dilembaga ini

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Benar	26	65,0	65,0	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 2 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab benar sejumlah 26 orang atau sebesar

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

65,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau 32,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 65,0% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.21
Tabel frekuensi Pemimpin memberikan kebebasan terkait tugas yang harus dikerjakan karyawan
X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak Benar	6	15,0	15,0	17,5
	Kurang Benar	5	12,5	12,5	30,0
	Benar	20	50,0	50,0	80,0
	Sangat Benar	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab tidak benar sejumlah 6 orang atau sebesar 15,0%, yang menjawab kurang benar sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, yang menjawab benar sejumlah 20 orang atau sebesar 50,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 8 orang atau 20,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 50,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 2,5%.

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

Tabel 4.22
Tabel frekuensi Kendali dari tugas diberikan kepada karyawan
X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	12	30,0	30,0	30,0
	Sangat Benar	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 12 orang atau sebesar 30,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 28 orang atau 70,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban sangat benar dengan presentase 70,0% dan paling rendah memilih jawaban benar dengan presentase 30,0%.

Tabel 4.23
Tabel frekuensi Pemberian tugas dari atasan sesuai dengan kemampuan karyawan
X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Benar	4	10,0	10,0	12,5
	Benar	31	77,5	77,5	90,0
	Sangat Benar	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab tidak benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 4 orang atau sebesar 10,0%, yang menjawab benar sejumlah 31 orang atau sebesar 77,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 4 orang atau 10,0%.

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

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 77,5% dan paling rendah memilih jawaban tidak benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.24
Tabel frekuensi Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menarik dan menantang
X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	4	10,0	10,0	10,0
	Benar	31	77,5	77,5	87,5
	Sangat Benar	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 4 orang atau sebesar 10,0%, yang menjawab benar sejumlah 31 orang atau sebesar 77,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 5 orang atau 12,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 50,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.25
Tabel frekuensi Setiap pekerjaan yang diberikan atasan harus dilandasi dengan rasa senang, loyalitas tinggi
X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	3	7,5	7,5	7,5
	Benar	23	57,5	57,5	65,0
	Sangat Benar	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, yang menjawab benar sejumlah 23 orang atau sebesar 57,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 14 orang atau 35,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 57,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 7,5%.

Tabel 4.26

Tabel frekuensi Tugas yang diberikan saat ini sesuai dengan hati nurani saya

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Benar	3	7,5	7,5	10,0
	Benar	26	65,0	65,0	75,0
	Sangat Benar	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab tidak benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, yang menjawab benar sejumlah 26 orang atau sebesar 65,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 10 orang atau 25,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 65,0% dan paling rendah memilih jawaban tidak benar dengan presentase 2,5%.

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

Tabel 4.27

Tabel frekuensi Karyawan siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam bekerja

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	24	60,0	60,0	60,0
	Sangat Benar	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 24 orang atau sebesar 60,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 16 orang atau 40,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 60,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat benar dengan presentase 40,0%.

Tabel 4.28

Tabel frekuensi Karyawan selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	12	30,0	30,0	30,0
	Sangat Benar	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 12 orang atau sebesar 30,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 28 orang atau 70,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban sangat benar dengan presentase 70,0% dan paling rendah memilih jawaban benar dengan presentase 30,0%.

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

Tabel 4.29
Tabel frekuensi Dengan kerjasama, karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu
X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	10	25,0	25,0	25,0
	Sangat Benar	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar 25,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 30 orang atau 75,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban sangat benar dengan presentase 75,0% dan paling rendah memilih jawaban benar dengan presentase 25,0%.

Tabel 4.30
Tabel frekuensi Evaluasi kerja dilakukan secara berkala setiap kenaikan jabatan
X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Benar	5	12,5	12,5	15,0
	Benar	29	72,5	72,5	87,5
	Sangat Benar	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab tidak benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, yang menjawab benar sejumlah 29 orang atau sebesar 72,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 5 orang atau 12,5%.

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

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 72,5% dan paling rendah memilih jawaban tidak benar dengan presentase 2,5%.

3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden tentang Prestasi Kerja (X3)

Pada variabel prestasi kerja terdapat 19 pertanyaan yang diajukan. Setiap pertanyaan sudah diberi jawaban oleh peneliti serta skor penelitian. Berikut adalah hasil dari variabel prestasi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 19.

Tabel 4.31
Tabel frekuensi Pelatihan dapat mengembangkan kemampuan karyawan
X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	2	5,0	5,0	5,0
	Benar	17	42,5	42,5	47,5
	Sangat Benar	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 2 orang atau sebesar 5,0%, yang menjawab benar sejumlah 17 orang atau sebesar 42,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 21 orang atau 52,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban sangat benar dengan presentase 52,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 5,0%.

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

Tabel 4.32
Tabel frekuensi Pelatihan dapat meningkatkan prestasi karyawan
X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	2	5,0	5,0	5,0
	Benar	20	50,0	50,0	55,0
	Sangat Benar	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 2 orang atau sebesar 5,0%, yang menjawab benar sejumlah 20 orang atau sebesar 50,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 18 orang atau 45,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 50,0% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 5,0%.

Tabel 4.33
Tabel frekuensi Bekerja di Yatim Mandiri membuat saya berguna didalam kehidupan bermasyarakat
X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	25	62,5	62,5	62,5
	Sangat Benar	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 25 orang atau sebesar 62,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 15 orang atau 37,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi

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

memilih jawaban benar dengan presentase 62,5% dan paling rendah memilih jawaban sangat benar dengan presentase 37,5%.

Tabel 4.34
Tabel frekuensi Menjaga nama baik lembaga menjadi salah satu tanda kesetiaan saya
X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	10	25,0	25,0	25,0
	Sangat Benar	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar 25,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 30 orang atau 75,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban sangat benar dengan presentase 75,0% dan paling rendah memilih jawaban benar dengan presentase 25,0%.

Tabel 4.35
Tabel frekuensi Saya bekerja di Yatim Mandiri bertujuan untuk mengabdi kepada lembaga sekaligus masyarakat
X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Benar	25	62,5	62,5	65,0
	Sangat Benar	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab benar sejumlah 25 orang atau sebesar

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

62,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 14 orang atau 35,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 62,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.36
Tabel frekuensi Penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi
X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Benar	20	50,0	50,0	52,5
	Sangat Benar	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab tidak benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab benar sejumlah 20 orang atau sebesar 50,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 19 orang atau 47,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 50,0% dan paling rendah memilih jawaban tidak benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.37
Tabel frekuensi Imbalan yang diberikan atasan berupa insentif
X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Benar	4	10,0	10,0	12,5
	Benar	22	55,0	55,0	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab sangat tidak benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 4 orang atau sebesar 10,0%, yang menjawab benar sejumlah 22 orang atau sebesar 55,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau 32,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 55,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.38
Tabel frekuensi Insentif yang diberikan atasan menjadi motivator karyawan dalam meningkatkan prestasi

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Benar	29	72,5	72,5	75,0
	Sangat Benar	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab benar sejumlah 29 orang atau sebesar 72,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 10 orang atau 25,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 72,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 2,5%.

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

Tabel 4.39
Tabel frekuensi Kejujuran sangat ditekankan di lembaga Yatim Mandiri

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	10	25,0	25,0	25,0
	Sangat Benar	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar 25,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 30 orang atau 75,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban sangat benar dengan presentase 75,0% dan paling rendah memilih jawaban benar dengan presentase 25,0%.

Tabel frekuensi Kejujuran dalam bekerja dapat meningkatkan suatu kepercayaan

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	12	30,0	30,0	30,0
	Sangat Benar	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 12 orang atau sebesar 30,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 28 orang atau 70,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban sangat benar dengan presentase 70,0% dan paling rendah memilih jawaban benar dengan presentase 30,0%.

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

Tabel 4.40
Tabel frekuensi Kebijakan yang ada di lembaga dapat meningkatkan kedislipinan karyawan
X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Benar	26	65,0	65,0	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab benar sejumlah 26 orang atau sebesar 65,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau 32,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban sangat benar dengan presentase 32,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.41
Tabel frekuensi Sanksi hukuman diterapkan di lembaga Yatim Mandiri
X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	4	10,0	10,0	10,0
	Benar	25	62,5	62,5	72,5
	Sangat Benar	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 4 orang atau sebesar 10,0%, yang menjawab benar sejumlah 25 orang atau sebesar

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

62,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 11 orang atau 27,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 62,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 10,0%.

Tabel 4.42

Tabel frekuensi Adanya motivasi dari atasan, dapat meningkatkan kemampuan karyawan

X3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	2	5,0	5,0	5,0
	Benar	25	62,5	62,5	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 2 orang atau sebesar 5,0%, yang menjawab benar sejumlah 25 orang atau sebesar 65,0%, yang menjawab benar sejumlah 13 orang atau 62,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau sebesar 32,5%.. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 62,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 5,0%.

Tabel 4.43

Tabel frekuensi Adanya pelatihan dapat meningkatkan prestasi karyawan

X3.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

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

Valid	Kurang Benar	3	7,5	7,5	7,5
	Benar	20	50,0	50,0	57,5
	Sangat Benar	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%, yang menjawab benar sejumlah 20 orang atau sebesar 50,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 17 orang atau sebesar 42,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 50,0% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 7,5%.

Tabel 4.44
Tabel frekuensi Adanya pelatihan, seminar dapat meningkatkan semangat dalam berprestasi
X3.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	2	5,0	5,0	5,0
	Benar	25	62,5	62,5	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 2 orang atau sebesar 5,0%, yang menjawab benar sejumlah 25 orang atau sebesar 62,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau sebesar 32,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 62,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 5,0%.

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

Tabel 4.45
Tabel frekuensi Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna mengembangkan karir di masa depan
X3.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	6	15,0	15,0	15,0
	Benar	21	52,5	52,5	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 6 orang atau sebesar 15,0%, yang menjawab benar sejumlah 21 orang atau sebesar 52,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau sebesar 32,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 52,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 15,0%.

Tabel 4.46
Tabel frekuensi Kerjasama yang baik antar karyawan dapat mendorong prestasi dalam kerja
X3.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	24	60,0	60,0	60,0
	Sangat Benar	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 24 orang atau sebesar 60,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 16 orang atau sebesar 40,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi

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

memilih jawaban benar dengan presentase 60,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat benar dengan presentase 40,0%.

Tabel 4.47
Tabel frekuensi Hubungan kerja yang baik membuat karyawan bekerja lebih baik
X3.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	23	57,5	57,5	57,5
	Sangat Benar	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 23 orang atau sebesar 57,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 17 orang atau sebesar 42,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 57,5% dan paling rendah memilih jawaban sangat benar dengan presentase 7,5%.

Tabel 4.48
Tabel frekuensi Keefektifan kerjasama antar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
X3.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Benar	23	57,5	57,5	60,0
	Sangat Benar	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab benar sejumlah 23 orang atau sebesar 57,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 16 orang atau

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

sebesar 40,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 57,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 2,5%.

4. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja (Y)

Pada variabel produktivitas kerja terdapat 9 pertanyaan yang diajukan. Setiap pertanyaan sudah diberi jawaban oleh peneliti serta skor penelitian. Berikut adalah hasil dari variabel produktivitas kerja yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 19.

Tabel 4.49
Tabel frekuensi Penyelesaian pekerjaan dengan cepat, dapat meningkatkan produktivitas kerja di Yatim Mandiri

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	22	55,0	55,0	55,0
	Sangat Benar	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 22 orang atau sebesar 55,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 18 orang atau sebesar 45,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 55,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat benar dengan presentase 45,5%.

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

Tabel 4.50
Tabel frekuensi Dalam bekerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditetapkan atasan

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Benar	31	77,5	77,5	80,0
	Sangat Benar	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab benar sejumlah 31 orang atau sebesar 77,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 8 orang atau sebesar 20,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 77,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.51
Tabel frekuensi Saya dapat menyelesaikan beban kerja tanpa bantuan orang lain

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Benar	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Benar	24	60,0	60,0	62,5
	Benar	10	25,0	25,0	87,5
	Sangat Benar	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, yang menjawab kurang benar sejumlah 24 orang atau sebesar 60,0%, yang menjawab benar sejumlah 10 orang atau sebesar

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

25,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban kurang benar dengan presentase 60,0% dan paling rendah memilih jawaban tidak benar dengan presentase 2,5%.

Tabel 4.52
Tabel frekuensi Saya bekerja dengan tekun dan teliti
Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	2	5,0	5,0	5,0
	Benar	29	72,5	72,5	77,5
	Sangat Benar	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 3 orang atau sebesar 5,0%, yang menjawab benar sejumlah 29 orang atau sebesar 72,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 72,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 5,0%.

Tabel 4.53
Tabel frekuensi Kesalahan dalam bekerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	29	72,5	72,5	72,5
	Sangat Benar	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

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

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 209 orang atau sebesar 72,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 72,5% dan paling rendah memilih jawaban sangat benar dengan presentase 27,5%.

Tabel 4.54

Tabel frekuensi Dengan adanya peraturan, karyawan bekerja dengan mengutamakan hasil

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Benar	6	15,0	15,0	15,0
	Benar	21	52,5	52,5	67,5
	Sangat Benar	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab kurang benar sejumlah 6 orang atau sebesar 15,0%, yang menjawab benar sejumlah 21 orang atau sebesar 52,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 13 orang atau sebesar 32,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 52,5% dan paling rendah memilih jawaban kurang benar dengan presentase 15,0%.

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

Tabel 4.55
Tabel frekuensi Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	25	62,5	62,5	62,5
	Sangat Benar	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 25 orang atau sebesar 62,5%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 15 orang atau sebesar 37,5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 62,5% dan paling rendah memilih jawaban sangat benar dengan presentase 37,5%.

Tabel 4.56
Tabel frekuensi Saya dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	26	65,0	65,0	65,0
	Sangat Benar	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 26 orang atau sebesar 65,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 14 orang atau sebesar 35,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 65,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat benar dengan presentase 35,0%.

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

Tabel 4.57
Tabel frekuensi Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan deadline waktu yang telah ditetapkan atasan

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Benar	32	80,0	80,0	80,0
	Sangat Benar	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 40 responden (karyawan di Laz Yatim Mandiri) yang menjawab benar sejumlah 32 orang atau sebesar 80,0%, dan yang menjawab sangat benar sejumlah 8 orang atau sebesar 20,0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 80,0% dan paling rendah memilih jawaban sangat benar dengan presentase 20,0%.

5. Data Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.58
Jenis Kelamin

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	29	72,5	72,5	72,5
	WANITA	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari total 40 responden (Karyawan Yatim Mandiri) terdapat pria sebanyak 29 orang dengan persentase 72,5%, dan wanita sebanyak 11 orang dengan presentase

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

27,5%. Sehingga dapat diketahui bahwa karyawan laki-laki mendominasi dalam pengisian kuesioner tersebut.

2. Usia

Tabel 4.59
Usia
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 25 Tahun	10	25,0	25,0	25,0
	26-34 Tahun	7	17,5	17,5	42,5
	35-43 Tahun	14	35,0	35,0	77,5
	≥ 4 Tahun	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 40 responden (Karyawan Yatim Mandiri) memiliki usia yang berbeda. Karyawan yang berumur ≤ 25 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 25,0%. Karyawan yang berumur 26-34 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 17,5%. Karyawan yang berumur 35-43 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 35,0%, dan karyawan yang berumur ≥44 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 22,5%, Sehingga dapat diketahui karyawan Yatim Mandiri yang bergabung berumur 35-43 tahun mendominasi dalam pengisian kuisioner

3. Pendidikan

Tabel 4.60
Pendidikan
PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	45,0	45,0	45,0

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

D3	2	5,0	5,0	50,0
S1	16	40,0	40,0	90,0
Lain-Lain	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 40 responden (Karyawan Yatim Mandiri) memiliki pendidikan yang berbeda. Karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 18 orang dengan persentase 45,0%. Karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 2 orang dengan persentase 5,0%. Karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 16 orang dengan persentase 40,0%, dan Karyawan yang berpendidikan lain-lain sebanyak 4 orang dengan persentase 10,0%. Sehingga dapat diketahui karyawan. Yatim Mandiri yang berpendidikan SMA mendominasi dalam kuesioner tersebut.

4. Asal

Tabel 4.61
Kota Asal

ASAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gerbang Kartasusila	28	70,0	70,0	70,0
	Luar Gerbang Kartasusila	6	15,0	15,0	85,0
	Luar Prov Jatim	2	5,0	5,0	50,0
	Lainnya	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 40 responden (Karyawan Yatim Mandiri) mempunyai asal yang berbeda-beda. Karyawan yang berada di Gerbang Kertasusila sebanyak 28 orang

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

dengan persentase 70,0%, karyawan diluar Gerbang Kertasusila sebanyak 6 orang dengan persentase 15,0%, karyawan diluar Provinsi Jawa Timur sebanyak 2 orang dengan persentase 50,0%.. Sehingga dapat diketahui karyawan yang berasal dari wilayah Gerbang Kertasusila mendominasi dalam pengisian kuisioner.

5. Lama Jabatan/Bekerja

Tabel 4.62
Lama Jabatan

LAMA JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Dari 5 Tahun	22	55,0	55,0	55,0
	6-10 Tahun	15	37,5	37,5	92,5
	Lebih Dari 11 Tahun	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Bersadarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 40 responden (Karyawan Yatim Mandiri) lama menjabat sebagai karyawan berbeda-beda. Karyawan yang menjabat selama ≤5 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 55,0%, karyawan yang menjabat selama 6-10 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 37,5% dan karyawan yang menjabat ≥11 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%. Sehingga dapat diketahui karyawan yang bekerja selama ≤5 tahun mendominasi dalam pengisian kuisioner.

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

C. Analisis Jabatan

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melakukan pengujian terhadap populasi yang dinyatakan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berditribusi normal atau mendekati normal. Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Jika data dinyatakan berdistribusi normal, maka signifikansi harus lebih besar dari 5% atau 0,05.[105] Hasil uji normalitas data yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.63
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48882096
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.101
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-smirnov* diatas menunjukkan, bahwa signifikansi keseluruhan variabel menyatakan lebih besar dari besar dari 0,05

[105] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta : MediaKom, 2008), hal 28.

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

(0,200>0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel insentif, motivasi, prestasi dan produktiitas kerja berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu adanaya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam pengujian ini adalah tidak adanya multikolonieritas. Cara untuk mengetahui multikolonieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisi nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor* (VIF).[106]

Tabel 4.64
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	,900	1,111
Motivasi	,445	2,248
Prestasi	,452	2,215

a. Dependen variable : Produktivitas Kerja

Hasil data uji multikolonieritas dengan analisis diatas *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor* (VIF) ketiga variabel antara insentif sebesar 0,900, motivasi sebesar 0,445, dan prestasi sebesar 0,452 *Tolerance* dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,1. VIF variabel insentif sebesar 1,111, motivasi sebesar 2,248, dan prestasi kerja sebesar 2,215. VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari

[106] *Ibid.*, hal 39.

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

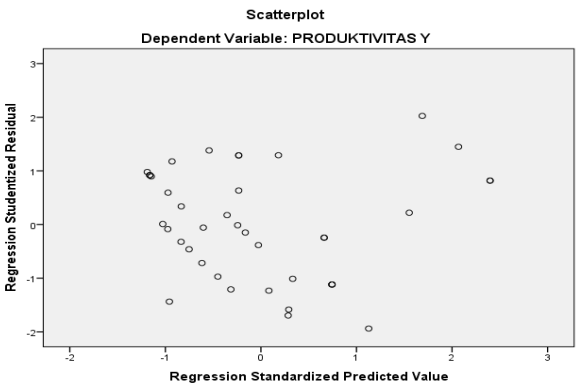
10. Jadi, dapat dilihat bahwa antar variabel independent tidak terjadi persoalan multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini,peneliti menggunakan metode analisis grafis. Analisis grafis dilakukan dengan *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardiszed,* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Standardiszed*. Suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika :[107]

1. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
2. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0
3. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

Grafik 4.1
Grafik Scatterplot



[107] Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta : MediaKom, 2008), hal 42.

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

Berdasarkan tampilan pada Scatterplot terlihat, bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Regression Standardized Residual. Oleh karena itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafis pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji linier regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini untuk mengetahui nilai hubungan antara variabelyang menjadi pokok dalam pembahasan tersebut. Pengujian ini untuk mengetahui nilai hubungan kearah positif atau negative. Selain itu, uji linier berganda juga dapat memprediksi variabel dependen dimasa yang akan datang. Hal itu dapat dilihat dari nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.65

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS	37,65	2,992	40
INSENTIF	57,40	7,669	40
MOTIVASI	59,53	4,652	40
PRESTASI	83,33	6,669	40

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

Tabel 4.66

Correlations

		PRODUKTIVITAS	INSENTIF	MOTIVASI	PRESTASI
Pearson Correlation	PRODUKTIVITAS	1,000	,105	,793	,792
	INSENTIF	,105	1,000	,305	,282
	MOTIVASI	,793	,305	1,000	,738
	PRESTASI	,792	,282	,738	1,000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS	.	,260	,000	,000
	INSENTIF	,260	.	,028	,039
	MOTIVASI	,000	,028	.	,000
	PRESTASI	,000	,039	,000	.
N	PRODUKTIVITAS	40	40	40	40
	INSENTIF	40	40	40	40
	MOTIVASI	40	40	40	40
	PRESTASI	40	40	40	40

Tabel 4.67

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PRESTASI, INSENTIF, MOTIVASI[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. All requested variables entered.

Tabel 4.68

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,867[a]	,752	,732	1,550	1,860

a. Predictors: (Constant), PRESTASI, INSENTIF, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

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

Tabel 4.69

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,653	3	87,551	36,460	,000[b]
	Residual	86,447	36	2,401		
	Total	349,100	39			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), PRESTASI, INSENTIF, MOTIVASI

Tabel 4.70

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,885	3,478		1,405	,169		
	INSENTIF	-,071	,034	-,181	-2,075	,045	,900	1,111
	MOTIVASI	,319	,080	,496	3,987	,000	,445	2,248
	PRESTASI	,214	,055	,478	3,869	,000	,452	2,215

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

a. Tabel 4,65 ***"Descriptive Statistic"*** memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata) antar variabel. Rata-rata insentif sebesar 57,40. Rata-rata untuk variabel motivasi sebesar 59,53. Rata-rata untuk variabel prestasi sebesar 83,33. Rata-rata untuk variabel produktivitas kerja sebesar 37,65. Simpangan baku untuk variabel insentif sejumlah 7,669. Simpangan baku untuk variabel motivasi sejumlah 4,652. Simpangan baku untuk variabel prestasi sejumlah 3,669. Simpangan baku untuk variabel produktivitas kerja sejumlah 2,992.

b. Nilai 4.66 ***"Corelations"*** memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel X_1, X_2. X_3, dan Y. Nilai korelasi X_1 dan Y sebesar 0,105 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan

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

terdapat hubungan yang sangat rendah atau sangat lemah dan signifikan (*ρ value* < 0,05). X_2 dan Y sebesar 0,793 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang tinggi/kuat dan signifikan (*ρ value* < 0,05). X_3 dan Y sebesar 0,792 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang tinggi/kuat dan signifikan (*ρ value* < 0,05). Adapun tabel 4.71 sebagai patokan untuk menentukan kuatnya hubungan,sebagai berikut:

Tabel 4.71 Makna Nilai

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat Rendah/Sangat Lemah
0,20-0,39	Rendah/Lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi/Kuat
0,80-1,00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

c. Tabel 4.67 ***"Variabel Entered/Removed,"*** menunjukkan bahwa semua variabel diikutkan dalam pengelolaan data

d. Tabel 4.68 ***"Model Summary,"*** memberikan informasi mengenai nilai R,sehingga nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara variabel insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) dengan produktivitas (Y) sebesar 0,876 (sangat kuat/ sangat tinggi). *R Square* sebesar 0,752 (konstribusinya sebesar 0,752 x 100%). Hal ini

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

menginformasikan bahwa variabel insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 75,2% dan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

e. Tabel 4.68 ***"Standart Eror of the Estimate"*** dengan besaran nilai 1,550. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai *predictor* atau belum. Nilai *"Standart Eror of the Estimate"* harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 2,992. Nilai SEE lebih kecil saat dibandingkan dengan nilai simpangan baku. Maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictot kinerja pegawai.

f. Tabel 4.69 ***"Anova"*** menguatkan interpretasi bahwa hubungan variabel insentif (X_1), motivasi (X_2), prestasi (X_3), dan produktivitas kerja (Y) adalah sangat signifikan. Hal ini terlihat dari nilai F sebesar 36,460 denagn melihat nilai signifikan (*ρ value* < 0,05), sehingga didapati nilai signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05. Hal itu menjelaskan bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan.

g. Tabel 4.70 **"Coefficients"** memberikan informasi garis persamaan regresi. Rumusan persamaan garis regresi berganda secara umum, sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 4,885 + 0.,71 + 0.319 + 0.214$$

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

Artinya, apabila komitmen organisasi = 0 (X1 = 0), pengembangan karir = (X2 = 0), dan lingkungan kerja = 0 (X3 = 0), maka kinerja pegawai sebesar 4,885.[108]

D. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen mengenai kevalidan yang digunakan untuk prediksi variabel dependen. Tabel 4.66 tentang *"colerations"* pada kolom sig bagian insentif dengan hipotesis diatas yaitu:

a. Nilai *p value* (sig) > 0,05 adalah Ho diterima yang artinya koefisien regresi tidak signifikan.

b. Nilai *p value* (sig) < 0,05 adalah Ho ditolak yang artinya koefisien regresi signifikan.

Berikut ini adalah hipotesisnya:

Ha : ada pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja

Ho : tidak ada pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja

Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS	.
	INSENTIF	,260
	MOTIVASI	,000
	PRESTASI	,000

Dari tabel 4.66

[108] Nanang Martono, *Statistik Sosial*, (Yogyakarta : Gava Media, 2010), hal 282.

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

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *ρ value (sig)* dalam variabel insentif sebesar 0,260 > 0,05, maka variabel ini memiliki nilai yang tidak signifikan. Dimana nilai dari *ρ value (sig)* lebih besar dari 0,05, maka **Ho diterima** yang artinya variabel insentif (X_1) **tidak** mempengaruhi terhadap produktivitas kerja (Y) di LAZNAS Yatim Mandiri.

2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen mengenai kevalidan yang digunakan untuk prediksi variabel dependen. Tabel 4.66 tentang *"colerations*" pada kolom sig bagian motivasi dengan hipotesis diatas yaitu:

a. Nilai *p value* (sig) > 0,05 adalah Ho diterima yang artinya koefisien regresi tidak signifikan.
b. Nilai *p value* (sig) < 0,05 adalah Ho ditolak yang artinya koefisien regresi signifikan.

Berikut ini adalah hipotesisnya:

Ha : ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja

Ho : tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja

Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS	.
	INSENTIF	,260
	MOTIVASI	,000
	PRESTASI	,000

Dari tabel 4.66

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

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *ρ value (sig)* dalam variabel motivasi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak** yang artinya **ada** pengaruh motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) di LAZNAS Yatim Mandiri.

3. Pengaruh insentif motivasi terhadap produktivitas kerja

Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS	.
	INSENTIF	,260
	MOTIVASI	,000
	PRESTASI	,000

Dari tabel 4.66

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *ρ value (sig)* dalam variabel prestasi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak** yang artinya **ada** pengaruh prestasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) di LAZNAS Yatim Mandiri.

4. Pengaruh insentif, motivasi, dan prestasi terhadap produktivitas kerja

Model		Sig.
1	Regression	,000[b]

Tabel 4.69

Uji simultan digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen, yaitu insentif, motivasi dan prestasi secara bersama (simultan) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas. Hasil uji

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

secara bersama-sama atau simultan bisa dilihat pada tabel ***"Anova"*** untuk kolom ***"sig"*** *(ρ value)* diatas dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho :Tidak ada pengaruh antara insentif, motivasi, dan prestasi secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Ha : Ada pengaruh antara insentif, motivasi, dan prestasi secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel 4.69 "*Anova*" dapat diketahui, bahwa nilai signifikan variabel *independent* terhadap variabel *dependen* berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* 0,000 < 0,05. Hal tersebut menyatakan, bahwa insentif, motivasi, prestasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian **Ho ditolak**, yang artinya ada pengaruh insentif, motivasi, prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diterangkan bahwa masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh antara insentif, motivasi dan prestasi kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara parsial

   a. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja

   Berdasarkan tabel 4.66 **Correlations** menjelaskan, bahwa nilai *ρ value* sebesar 0,05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *ρ value* (sig). variabel insentif sebesar 0,260 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan.

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

Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa **Ho diterima** yang artinya **tidak ada** pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri. Hasil nilai signifikan di atas didukung dengan indikator insentif yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel insentif memiliki indikator kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan, kelayakan, dan evaluasi jabatan. Sedangkan untuk indikator pada produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan variabel insentif mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,260.

b. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 4.66 **Correlations** menjelaskan, bahwa nilai *ρ value* sebesar 0,05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *ρ value* (sig). variabel motivasi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho **ditolak** yang artinya **ada** pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri. Hasil nilai signifikan di atas didukung dengan indikator motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi memiliki indikator pengakuan dari orang lain, pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab, berkembang. Sedangkan untuk indikator pada

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

produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan variabel insentif mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

c. Pengaruh prestasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 4.66 **Correlations** menjelaskan, bahwa nilai *ρ value* sebesar 0,05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *ρ value* (sig). variabel prestasi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho **ditolak** yang artinya **ada** pengaruh prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri. Hasil nilai signifikan di atas didukung dengan indikator prestasi yang mempengaruhi indikator produktivitas kerja. Hasil nilai signifikan di atas didukung dengan indikator prestasi kerja yang mempengaruhi indikator produktivitas kerja. Hasil nilai signifikan di atas didukung dengan indikator prestasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel prestasi kerja memiliki indikator faktor kemampuan, faktor motivasi, kerjasama, keandalan atau prestasi, kerajinan atau disiplin, dan kreativitas atau pengetahuan. Sedangkan untuk indikator pada produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan variabel insentif

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

mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

2. Pengaruh antara insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara simultan

Berdasarkan tabel 4.69 **"Anova"** di atas dapat diketahui, bahwa nilai signifikan variabel *independen* terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dengan nilai *ρ value* adalah 0,000 < 0,05. Hal itu menyatakan bahwa insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian **Ho di tolak**, artinya ada pengaruh insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawn di Laznas Yatim Mandiri. Adapun penjelasan teori tentang pengaruh insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat menunjang hasil analisis diatas, sebagai berikut :

Insentif, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penyataan menurut Ranupandojo dan Husnan menyatakan bahwa salah satu hal yang diperlukan guna meningkatkan produktivas karyawan adalah melalui pemberian insentif bagi karyawan.[109] Insentif merupakan salah satu sarana penting sebagai pendorong karyawan agar lebih giat dan bersemangat dalam menjalahkan pekerjaan, sehingga

[109] Kurnia Budi Rachmat et.al. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu).* (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang).

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

dapat tercapai produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi secara lebih efektif dan efisien.

Motivasi adalah kondisi mendorong karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan lembaga.[110] Menurut Hasibuan menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja.[111] Adanya motivasi diharapkan dapat terciptanya dorongan untuk terus giat bekerja dala menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Kemudian, prestasi kerja berkaitan dengan produktivitas kerja, menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Aris Baharuddin menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja[112] salah satunya adanya prestasi kerja karena berdirinyanya prestasi kerja mucul penilaian prestasi kerja dapat menilai hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan.

Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa insentif, motivasi, dan prestasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan

---

[110] Risty Meiditami, et.al. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (Icd) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk)*. (Malang:Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.) Jurnal. Administrasi Bisnis Vol. 60 No. 2 Juli 2018. 180

[111] Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005). Hal. 146

[112] Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan",* Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

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

oleh peneliti. Bagaimana insentif, motivasi, dan prestasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.69 tentang "Anova" dapat diketahui, bahwa variabel independen diatsa memiliki peran terhadap peningkatan variabel dependen secara bersama-sama. Jika hasil pengujian diatsa menunjukkan tingkat pengaruh insentif, motivasi, dan prstasi kerja secara bersmaan terhadap variabel produktivitas kerja nilainya melihatkan signifikansi, maka penjelasan teori diatas menunjukkan kesesuaian antar insentif, motivasi dan prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Nilai hubungan insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara parsial`
   a. Nilai Hubungan antara insentif (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

      Berdasarkan tabel 4.66 ***"Correlations"*** memberikan informasi mengenai hubungan antara insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). nilai korelasi **insentif** (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,105 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, penyataan itu memiliki hubungan yang **sangat rendah atau sangat lemah** antara insentif (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dan signifikan (*ρ value* < 0,05). Hal itu menjelaskan, bahwa

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

semakin rendah insentif yang diberikan, maka insentif tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

b. Nilai Hubungan antara motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.66 ***"correlations***" memberikan informasi mengenai hubungan antara insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). nilai korelasi **motivasi** (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,793 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, penyataan itu memiliki hubungan yang **tinggi/kuat** antara motivasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dan signifikan (*ρ value* < 0,05). Hal itu menjelaskan, bahwa nilai tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan kuat atau tinggi pada suatu variabel.

c. Nilai Hubungan antara prestasi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.66 ***"correlations***" memberikan informasi mengenai hubungan antara insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). nilai korelasi **prestasi** (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,792 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, penyataan itu memiliki hubungan yang **tinggi/kuat** antara prestasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dan signifikan (*ρ value* <

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

0,05). Hal itu menjelaskan, bahwa nilai tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan kuat atau tinggi pada suatu variabel.

4. Nilai hubungan insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara simultan

Berdasarkan tabel 4,68 ***"Model Summary"*** memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan itu dapat dilihat pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui, bahwa antara variabel insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) memiliki nilai hubungan produktivitas kerja (Y). Nilai hubungan pada hasil analisis yang dilakukan peneliti sebesar 0,876 nilai hubungan yang menunjukkan **sangat tinggi atau sangat kuat** yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 75,2%. Pernyataan ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,752 (konstribusi sebesar 0,752 x 100%), sehingga hasil perkalian tersebut menunjukkan nilai sebesar 75,2%, dan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Nilai sumbangan yang tinggi diberikan oleh variabel insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) terhadap produktivitas (Y). Nilai itu ditunjukkan dengan angka sebesar 75,2%. Penjelasan diatas dapat diketahui, bahwa pengujian antara insentif (X_1) motivasi (X_2), dan

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

prestasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). memiliki kaitan antara satu dan lainnya. Hal itu dapat dilihat dari sumbangan konstribusi yang diberikan sebesar 75,2%.

5. Prediksi produktivitas kerja karyawan dengan insentif, motivasi, dan prestasi pada masa yang akan datang

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dalam tabel 4,68 ***"model summary".*** Nilai dari ***"Standart Eror of the Estimate*** (SEE)" sebesar 1,550 nilai itu berfungsi untuk menguji tentang model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku ***(Std. Deviation)*** pada tabel 4.65 ***"Descriptive Statistic"*** produktivitas yaitu sebesar 2,992. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada tingkat kinerja pegawai di masa yang akan datang. Berdasarkan tabel 4.70 ***"Coefficients"*** memberikan informasi garis persamaan regresi berganda secara umum, sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 4,885 + 0.071\ (0) + 0.319\ (0) + 0.214\ (0)$$

$$Y = 4,885 + 0 + 0 + 0$$

$$Y = 4,885$$

Artinya, apabila insentif = 0 (X1 = 0), dan motivasi = 0 (X2 = 0), dan prestasi = 0 (X3 = 0), maka kinerja sebesar 4,885. Pernyataan diatas menerangkan, bahwa insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi

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

(X_3) tidak memiliki nilai (X1 dan X2 = 0), maka produktivitas kerja (Y), sebesar 4,885. Namun jika insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) dinaikkan menjadi 5 point (X1, X2, dan X3 = 5, maka produktivitas (Y) memiliki nilai sebesar 22.986. Adapun cara untuk menentukan kenaikan insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) menjadi 5 point, sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 4,885 + 0.071\ (5) + 0.319\ (5) + 0.214\ (5)$$

$$Y = 4,885 + 0,355 + 1,595 + 1,07$$

$$Y = 7,905$$

Hasil perhitungan diatas menjelaskan, bahwa insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) dinaikkan 5 poin. Hasilnya ternyata dapat diprediksi, bahwa produktivitas akan naik menjadi 7,905. berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan, bahwa insentif, motivasi, dan prestasi dapat menjadi prediksi terhadap produktivitas kerja di Laznas Yatim Mandiri. Oleh karena itu, pihak Laznas Yatim Mandiri untuk terus meningkatkan insentif, motivasi, dan prestasi agar lebih baik lagi.

6. Nilai hubungan atau pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri

Berdasarkan tabel 4,66 ***"Correlations",*** memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel insentif, motivasi, dan prestasi. Nilai *pearson correlations* insentif (X_1) sebesar 0,105 dengan nilai ρ

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

value (signifikan) sebesar 0,000. Nilai *pearson correlations* prestasi (X_2) sebesar 0,793 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Nilai *pearson correlations* prestasi (X_3) sebesar 0,792 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000.

Dapat disimpulkan, bahwa dari variabel insentif, variabel insentif, motivasi, prestasi nilai hubungan yang paling kuat atau dominan adalah motivasi (X_2), karena motivasi (X_2) memiliki hubungan yang paling tinggi yaitu sebesar 0,793 dan nilai signifikan sebesar 0,000 (*ρ value* 0,000 < 0,05).

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 V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Laznas Yatim Mandiri maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh antara insentif, motivasi dan prestasi kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara parsial
   a. Pengaruh insentif (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial

      Berdasarkan tabel 4.66 **Correlations** menjelaskan, bahwa nilai *ρ value* sebesar 0,05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *ρ value* (sig). variabel insentif sebesar 0,260 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho **diterima** yang artinya **tidak ada** pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri. Hasil nilai signifikan di atas didukung dengan indikator insentif yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel insentif memiliki indikator kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan, kelayakan, dan evaluasi jabatan. Sedangkan untuk indikator pada

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

produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan variabel insentif mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,260.

b. Pengaruh motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial

Berdasarkan tabel 4.66 **Correlations** menjelaskan, bahwa nilai *ρ value* sebesar 0,05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *ρ value* (sig). variabel motivasi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho **ditolak** yang artinya **ada** pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri. Hasil nilai signifikan di atas didukung dengan indikator motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi memiliki indikator pengakuan dari orang lain, pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab, berkembang. Sedangkan untuk indikator pada produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan variabel insentif mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

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

c. Pengaruh prestasi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial

Berdasarkan tabel 4.66 **Correlations** menjelaskan, bahwa nilai *ρ value* sebesar 0,05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *ρ value* (sig). variabel prestasi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho **ditolak** yang artinya **ada** pengaruh prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri. Hasil nilai signifikan di atas didukung dengan indikator prestasi yang mempengaruhi indikator produktivitas kerja. Hasil nilai signifikan di atas didukung dengan indikator prestasi kerja yang mempengaruhi indikator produktivitas kerja. Hasil nilai signifikan di atas didukung dengan indikator prestasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel prestasi kerja memiliki indikator faktor kemampuan, faktor motivasi, kerjasama, keandalan atau prestasi, kerajinan atau disiplin, dan kreativitas atau pengetahuan. Sedangkan untuk indikator pada produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan variabel insentif mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

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

2. Pengaruh antara insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara simultan

Berdasarkan tabel 4.69 **"Anova"** di atas dapat diketahui, bahwa nilai signifikan variabel *independen* terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dengan nilai *ρ value* adalah 0,000 < 0,05. Hal itu menyatakan bahwa insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian **Ho di tolak**, artinya ada pengaruh insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawn di Laznas Yatim Mandiri. Adapun penjelasan teori tentang pengaruh insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat menunjang hasil analisis diatas, sebagai berikut :

Insentif, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penyataan menurut Ranupandojo dan Husnan menyatakan bahwa salah satu hal yang diperlukan guna meningkatkan produktivas karyawan adalah melalui pemberian insentif bagi karyawan.[113] Insentif merupakan salah satu sarana penting sebagai pendorong karyawan agar lebih giat dan bersemangat dalam menjalahkan pekerjaan, sehingga dapat tercapai produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi secara lebih efektif dan efisien.

[113] Kurnia Budi Rachmat et.al. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu).* (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang).

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

Motivasi adalah kondisi mendorong karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan lembaga.[114] Menurut Hasibuan menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja.[115] Adanya motivasi diharapkan dapat terciptanya dorongan untuk terus giat bekerja dala menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Kemudian, prestasi kerja berkaitan dengan produktivitas kerja, menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Aris Baharuddin menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja[116] salah satunya adanya prestasi kerja karena berdirinyanya prestasi kerja mucul penilaian prestasi kerja dapat menilai hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan.

Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa insentif, motivasi, dan prestasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti. Bagaimana insentif, motivasi, dan prestasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.

---

[114] Risty Meiditami, et.al. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (Icd) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk)*. (Malang:Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.) Jurnal. Administrasi Bisnis Vol. 60 No. 2 Juli 2018. 180

[115] Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005). Hal. 146

[116] Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan",* Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02, 59.

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

Berdasarkan tabel 4.69 tentang "Anova" dapat diketahui, bahwa variabel independen diatsa memiliki peran terhadap peningkatan variabel dependen secara bersama-sama. Jika hasil pengujian diatsa menunjukkan tingkat pengaruh insentif, motivasi, dan prstasi kerja secara bersmaan terhadap variabel produktivitas kerja nilainya melihatkan signifikansi, maka penjelasan teori diatas menunjukkan kesesuaian antar insentif, motivasi dan prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Nilai hubungan insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara parsial`
   a. Nilai Hubungan antara insentif (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial

      Berdasarkan tabel 4.66 ***"correlations"*** memberikan informasi mengenai hubungan antara insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). nilai korelasi **insentif** (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,105 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, penyataan itu memiliki hubungan yang **sangat rendah atau sangat lemah** antara insentif (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dan signifikan (*ρ value* < 0,05). Hal itu menjelaskan, bahwa semakin rendah insentif yang diberikan, maka insentif tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

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

b. Nilai Hubungan antara motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial

Berdasarkan tabel 4.66 ***"correlations"*** memberikan informasi mengenai hubungan antara insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). nilai korelasi **motivasi** (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,793 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, penyataan itu memiliki hubungan yang **tinggi/kuat** antara motivasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dan signifikan (*ρ value* < 0,05). Hal itu menjelaskan, bahwa nilai tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan kuat atau tinggi pada suatu variabel.

c. Nilai Hubungan antara prestasi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial

Berdasarkan tabel 4.66 ***"correlations"*** memberikan informasi mengenai hubungan antara insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). nilai korelasi **prestasi** (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,792 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, penyataan itu memiliki hubungan yang **tinggi/kuat** antara prestasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dan signifikan (*ρ value* < 0,05). Hal itu menjelaskan, bahwa nilai tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan kuat atau tinggi pada suatu variabel.

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

4. Nilai hubungan insentif, motivasi, dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri secara simultan

Berdasarkan tabel 4,68 ***"Model Summary***" memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan itu dapat dilihat pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui, bahwa antara variabel insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) memiliki nilai hubungan produktivitas kerja (Y). Nilai hubungan pada hasil analisis yang dilakukan peneliti sebesar 0,876 nilai hubungan yang menunjukkan **sangat tinggi atau sangat kuat** yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel insentif (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 75,2%. Pernyataan ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,752 (konstribusi sebesar 0,752 x 100%), sehingga hasil perkalian tersebut menunjukkan nilai sebesar 75,2%, dan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Nilai sumbangan yang tinggi diberikan oleh variabel insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) terhadap produktivitas (Y). Nilai itu ditunjukkan dengan angka sebesar 75,2%. Penjelasan diatas dapat diketahui, bahwa pengujian antara insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) memiliki kaitan antara satu dan lainnya. Hal itu dapat dilihat dari sumbangan konstribusi yang diberikan sebesar 75,2%.

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

5. Prediksi produktivitas kerja karyawan dengan insentif, motivasi, dan prestasi pada masa yang akan datang

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dalam tabel 4,68 ***"model summary".*** Nilai dari ***"Standart Eror of the Estimate*** (SEE)" sebesar 1,550 nilai itu berfungsi untuk menguji tentang model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku ***(Std. Deviation)*** pada tabel 4.65 ***"Descriptive Statistic"*** produktivitas yaitu sebesar 2,992. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada tingkat kinerja pegawai di masa yang akan datang. Berdasarkan tabel 4.70 ***"Coefficients"*** memberikan informasi garis persamaan regresi berganda secara umum, sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 4,885 + 0.071\ (0) + 0.319\ (0) + 0.214\ (0)$$

$$Y = 4,885 + 0 + 0 + 0$$

$$Y = 4,885$$

Artinya, apabila insentif = 0 (X1 = 0), dan motivasi = 0 (X2 = 0), dan prestasi = 0 (X3 = 0), maka kinerja sebesar 4,885. Pernyataan diatas menerangkan, bahwa insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) tidak memiliki nilai (X1 dan X2 = 0), maka produktivitas kerja (Y), sebesar 4,885. Namun jika insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) dinaikkan menjadi 5 point (X1, X2, dan X3 = 5, maka produktivitas (Y) memiliki

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

nilai sebesar 22.986. Adapun cara untuk menentukan kenaikan insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) menjadi 5 point, sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 4,885 + 0.071\ (5) + 0.319\ (5) + 0.214\ (5)$$

$$Y = 4,885 + 0,355 + 1,595 + 1,07$$

$$Y = 7,905$$

Hasil perhitungan diatas menjelaskan, bahwa insentif (X_1) motivasi (X_2), dan prestasi (X_3) dinaikkan 5 poin. Hasilnya ternyata dapat diprediksi, bahwa produktivitas akan naik menjadi 7,905. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan, bahwa insentif, motivasi, dan prestasi dapat menjadi prediksi terhadap produktivitas kerja di Laznas Yatim Mandiri. Oleh karena itu, pihak Laznas Yatim Mandiri untuk terus meningkatkan insentif, motivasi, dan prestasi agar lebih baik lagi.

6. Nilai hubungan atau pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Laznas Yatim Mandiri

Berdasarkan tabel 4,66 ***"correlations",*** memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel insentif, motivasi, dan prestasi. Nilai *pearson correlations* insentif (X_1) sebesar 0,105 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Nilai *pearson correlations* prestasi (X_2) sebesar 0,793 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000. Nilai *pearson correlations* prestasi (X_3) sebesar 0,792 dengan nilai *ρ value* (signifikan) sebesar 0,000.

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

Dapat disimpulkan, bahwa dari variabel insentif, variabel insentif, motivasi, prestasi nilai hubungan yang paling kuat atau dominan adalah motivasi (X_2), karena motivasi (X_2) memiliki hubungan yang paling tinggi yaitu sebesar 0,793 dan nilai signifikan sebesar 0,000 (ρ *value* 0,000 < 0,05).

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan produktivitas kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja selain insentif, motivasi dan prestasi kerja.
2. Bagi peneliti selanjutkan diharapkan dapat menambah dan memperbaiki instrumen pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam penelitian ini, karena dalam penelitian ini instrumen pertanyaan atau pernyataan terbatas dan kurang memadai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah populasi, sehingga dapat mendekati gambaran hasil kondisi yang sebenarnya.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu :

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

1. Dalam penyebaran angket, sulit sekali mengumpullkan karyawan karena banyak karyawan yang sedang diluar guna memenuhi target penjemputan donasi. Namun, peneliti diberikan waktu oleh manajer Yatim Mandiri dapat menyebarkan kuesioner di beberapa waktu tertentu.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan kuesioner, terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

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

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman Saleh, Hardi Utomo.2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*, Among Makarti Vol.11 No.21, Juli.

Achmad Sani Supriyanto Dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang : Uin-Maliki Press,.

Aditya Dkk. 2016. *Pengaruh Insentif, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Duta Karya Semarang. Jurnal Of Management,* Vol. 2 No. 2 Maret.

Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Trhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang", Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntasi Terapan, Vol.3, No.1, Mei.

Akbar Rizky Adhani. 2012. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1, No.4, Juli 2013.

Al- Munawwar, *Al-Qur'an Dan Tajwid Warna, Transliterasi Per Ayat, Terjemah Per Ayat,* (Bekasi : Cipta Bagus Segara).

Amirullah Haris Budiyono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya*. Jurnal Agora Vol. 1 No. 3.

Ari Zaqi Al Faritsy, Suseno. 2015. *Peningkatan Produktivitas Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Six Sigma, Lean Dan Kaize.* Jurnal Teknik Industri. Vol. X, No. 2, Mei.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rieneka Cipta.

Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin KerjaTerhadap Prestasi Kerja Karyawan",* Jurnal Profit, Vo. 06, No. 02.

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

Asri Laksmi Riani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Badriah Djula. 2012. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ung.

Cici Hartawati, Dkk. 2016. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Pt. Bri Syariah Kantor Cabang Mataram).* Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol.40 No. 1 November.

Desi Rahmawati. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungangung*. Jurnal Universitas Tulungangung Bonorowo Vol. 1 No. 1.

Dhanang, Dkk. 2013. *Pengaruh Insentif Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan Dan Jaringan Kabupaten Sampang).* Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol 2 No.2 Juni.

Dr. Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh. 2008. *Tafsir Ibnu Katsir* (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.

Dwi Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS.* Jakarta: Buku Kita.

Dwi Priyatno, 2009 *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita.

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Kencana Prenada Media Group. 2011).

Hasibuan, M.S.P. 1991. *MSDM. Dasar dan Kunci Keberhasilan.* Jakarta: CV. Haji.

Heidrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPEE.

I Made Adi Prabawa, I Wayah Gede Supartha. 2018. Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, KerjaJ Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa, *E-Jurnal Manajemen Unud,* (Vol. 7, No. 1.

Khurnia Budi Rochmat, Dkk. 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kinerja (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu).* Jurnal Jab. Vol.1 No.1 April.

Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal Agora Vol. 1 No. 3.

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

Melayu Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Melayu Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mutiara S Panggabean. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Graha Indonesia.

Nanang Martono. 2010. *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* Yogyakarta: Gava Media.

Nelly Martini dan Dadan Ahmad Fadli. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan StrukturalUniversitas Singaperbangsa Karawang.* Jurnal Solusi, Vol 9 No 17, Desember 2010 – Februari.

Nuril Amirotus Sa'diyah. 2017 *Skripsi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.* Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Richard L. Ricard. 2006. *Manajemen Edisi Enam Jilid 2 Terjemah*. Jakarta: Salemba Empat.

Rien Anisa Nurahma. 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis Vol.2 No.1 Mei.

Risty Meiditami, et.al. 2018. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (Icd) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk)*. (Malang:Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.) Jurnal. Administrasi Bisnis Vol. 60 No. 2 Juli.

Rusda Khairati. 2013. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal KBP Vol. 1 No. 2 September.

Sondang P. Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmin Manik Dan Nova Syafrina. 2018. *Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri*. Jurnal Daya Saing Vol.4 No. 1 Februari..

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

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitan Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* Yogyakarta: Gava Media.

Suharsimi Arikunto. 1993. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: PT. Rineka Karya.

Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Susantyo Herlambang. 2013 *Pengantar Manajemen (Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen)*. Yogyakarta: Gosyen Publising.

T. Hani Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.

T. Hani Handoko. 1986. *Manajemen Jilid 2.* Yogyakarta: BPFE.

Tim Redaksi Yatim Mandiri. 2017. *Foundation Profile.* Surabaya.

Tri Andjarwati. 2015. *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland.* Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen April. Vol. 1 No. 1.

Yani M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Zainal Zaida. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Mutiara Palu*. E-Jurnal Katalogis, Vol.1 No.1, Januari.

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

Referensi Web

https://quran.kemenag.go.id/index.php/tafsir/1/2/286 diakses 28 Maret 2019 Pukul 19.35 WIB

https://quran.kemenag.go.id/index.php/tafsir/1/4/95 diakses 28 Maret 2019 Pukul 19.43 WIB

https://tafsirweb.com/10765-surat-al-mujadilah-ayat-11.html diakses 29 Maret 2019 Pukul 19.53 WIB

https://tafsirweb.com/10765-surat-al-mujadilah-ayat-11.html diakses 29 Maret 2019 Pukul 20.15 WIB

https://tafsirweb.com/1627-surat-an-nisa-ayat-95.html diakses 29 Maret 2019 Pukul 18.05 WIB

www.yatimmandiri.org diakses 30 Maret 2019 Pukul 09.10 WIB

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