

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja  
Pada Karyawan Megatruh  
Di Kabupaten Sleman, D I Yogyakarta

SKRIPSI



ditulis oleh

Nama : Ardi Febrianto  
Nomor Mahasiswa : 94211142  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA

2004

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja  
Pada Karyawan Megatruh  
Di Kabupaten Sleman, D I Yogyakarta

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna  
memperoleh gelar sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh

Nama :Ardi Febrianto  
Nomor Mahasiswa : 94211142  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**YOGYAKARTA**  
**2004**

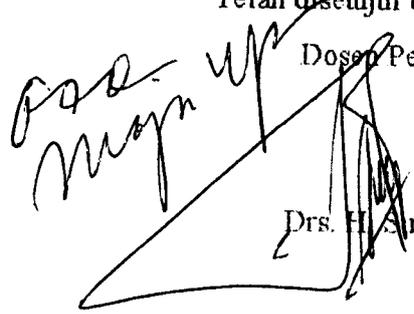
Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja  
Pada Karyawan Megatruh  
Di Kabupaten Sleman, D I Yogyakarta

Nama :Ardi Febrianto  
Nomor Mahasiswa : 94211142  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

Yogyakarta,

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

  
Drs. H. Supardi, MM

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
KARYAWAN MEGATRUH DI KABUPATEN SLEMAN DI YOGYAKARTA**

**Disusun Oleh: ARDI FEBRIYANTO  
Nomor mahasiswa: 94211142**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 8 Desember 2004

Penguji/Pemb. Skripsi: Drs. Supardi, MM

Penguji : Drs. Akhmad Muhadi, MA



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



warsono, MA

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGARISME**

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta,

Penulis

Ardi Febrianto

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah yang tak terkira penulis ucapkan terhadap apa yang telah diberikan oleh-Nya, sehingga penulis yang setelah sekian lama tertunda akhirnya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Ya Allah, keagunganMu sungguh indah dan semoga lindunganMu selalu mengiringi perjalanan hidup dan perjuangan yang penulis lakukan.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan akademis guna memperoleh gelar sarjana Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Banyak sekali orang-orang yang telah mempunyai arti dalam perjuangan tersebut, yang bagi penulis merupakan anugerah yang tak terkira sehingga patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, yang telah memberi izin kepada penulis untuk memakai fasilitas yang ada selama kuliah di Fakultas Ekonomi UII
2. Bapak Drs. H. Supardi, MM selaku Dosen pembimbing skripsi, yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga terselesaikan skripsi ini.
3. Bapak D.P. Agus Hardjito, Drs. H. MS selaku dosen pembimbing akademik, atas segala saran dan bimbingannya selama penulis masih kuliah sampai selesai.

4. mbak Emilliana Fawzia, selaku pimpinan Megatruh, Mbak Endah Kartini selaku pelaksana operasional, Mbak Aswathun Khoiriyah dan seluruh karyawan Megatruh yang telah memberikan ijin dan meluangkan waktu untuk memberikan bantuan dan penjelasan kepada penulis dalam proses pengambilan data selama penelitian.
5. Ayah, Ibu dan kakak-kakakku tercinta yang selalu berdoa dan mendorong dengan kasih sayang tiada habis-habisnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Keluarga, teman-teman dan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT akan membalas budi baik tersebut dengan penuh rahmat dan anugerah-Nya. Penulis berharap skripsi ini akan bermanfaat bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya. Sebelum dan sesudahnya penulis mengucapkan banyak terima kasih, diiringi doa semoga menjadi amal saleh yang diterima Allah SWT.

Yogyakarta, Mei 2004

Penulis

Ardi Febrianto

## MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya engkau berharap.”

(QS. Al-Insyiroh: 6-8)

“Orang bijaksana tidak pernah duduk meratapi keagalannya, tapi dengan gembira hari mencari jalan bagaimana bisa memulihkan kembali kerugian yang dideritanya.”

(Khalil Gibran)

“Jika seseorang melangkah dengan menatap kearah yang diangankannya dan berusaha keras untuk hidup seperti apa yang ia bayangkan, ia akan memperoleh sukses yang tidak terpikir olehnya.”

(Shakespeare)

## DAFTAR ISI

|   | Halaman  |
|---|----------|
| Halaman Judul .....                               | i        |
| Halaman Pengesahan .....                          | ii       |
| Plagiarisme .....                                 | iii      |
| Kata Pengantar .....                              | iv       |
| Motto .....                                       | vi       |
| Daftar Isi .....                                  | vii      |
| Daftar Tabel .....                                | xi       |
| Daftar Lampiran .....                             | xii      |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>                   | <b>1</b> |
| A. Latar Belakang Masalah .....                   | 1        |
| A. Rumusan Masalah .....                          | 2        |
| B. Tujuan Penelitian .....                        | 3        |
| C. Manfaat Penelitian .....                       | 3        |
| 1. Bagi Perusahaan .....                          | 3        |
| 2. Bagi Penulis .....                             | 4        |
| D. Hipotesis Penelitian .....                     |          |
| <b>BAB II. LANDASAN TEORI.....</b>                | <b>5</b> |
| A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 5        |
| A. Hakekat Kerja .....                            | 6        |
| B. Motivasi .....                                 | 7        |
| 1. Masalah Motivasi .....                         | 7        |

|    |  |    |
|----|--|----|
| 2. | Pengertian Motivasi .....  | 8  |
| 3. | Ciri-ciri Motif Individu .....                                     | 9  |
|    | a) Motif Adalah Majemuk .....                                      | 9  |
|    | b) Motif Dapat Berubah-ubah .....                                  | 9  |
|    | c) Motif Berbeda-beda Bagi Individu .....                          | 10 |
|    | d) Beberapa Motif Tidak Didasari Oleh Individu .....               | 10 |
| 4. | Teori-teori Motivasi .....   | 10 |
|    | a) Teori Kebutuhan .....   | 10 |
|    | b) Teori Penguatan .....   | 14 |
|    | c) Teori Pengharapan .....   | 15 |
|    | d) Teori Sasaran .....   | 16 |
| 5. | Jenis-jenis Motivasi .....   | 16 |
|    | a) Motif Primer .....  | 16 |
|    | b) Motif Umum .....  | 16 |
|    | c) Motif Sekunder .....  | 17 |
| 6. | Teknik Memotivasi .....  | 18 |
|    | a) Dengan Kekuatan (the strong approach).....                      | 19 |
|    | b) Bersikap Baik (the be good approach).....                       | 20 |
|    | c) Melalui Perundingan Secara Implisit (implicit bargaining) ..... |    |
|    | d) Melalui Kompetisi .....   | 20 |
|    | e) Internalisasi (internalized motivation).....                    | 21 |
| 7. | Langkah-langkah Memotivasi .....                                   | 21 |
| C. | Produktivitas Kerja .....  | 22 |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 1.   | Pengertian Produktivitas Kerja .....                     | 24        |
| 2.   | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja..... | 25        |
| 3.   | Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan .....            | 27        |
| 4.   | Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Job Performance .. | 27        |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>      |  | <b>31</b> |
| A.   | Gambaran Umum Perusahaan .....                           | 31        |
| A.   | Metode Penelitian .....                                  | 35        |
| 1.   | Metode Pengumpulan Data .....                            | 36        |
| a)   | Metode Interview (wawancara) .....                       | 36        |
| b)   | Metode Angket (pertanyaan) .....                         | 36        |
| 2.   | Variabel Penelitian .....                                | 36        |
| 3.   | Definisi Operasional Variabel .....                      | 37        |
| 4.   | Populasi dan Sampel.....                                 | 38        |
| 5.   | Uji Validitas dan Reliabilitas .....                     | 38        |
| 6.   | Metode Analisis Data .....                               | 40        |
| a)   | Analisa Deskriptif.....                                  | 40        |
| b)   | Analisa Regresi Linear Berganda .....                    | 40        |
| <b>BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b> |  | <b>42</b> |
| A.   | Uji Validitas dan Reliabilitas .....                     | 42        |
| B.   | Analisa Deskriptif.....                                  | 46        |
| 1.   | Motivasi Kerja Karyawan .....                            | 57        |
| 2.   | Variabel Produktivitas Kerja Karyawan .....              | 52        |
| C.   | Analisa Verifikatif .....                                | 52        |

|  |           |
|--|-----------|
| 1. Analisis Korelasi Berganda .....      | 56        |
| 2. Pengujian Korelasi Berganda .....     | 57        |
| 3. Uji Parsial arau Uji t.....           | 58        |
| B. Pembahasan .....                      | 62        |
| <b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b> | <b>64</b> |
| A. Kesimpulan.....                       | 64        |
| B. Saran .....                           | 65        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>              | <b>67</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>           | <b>68</b> |

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian .....  | 44      |
| Tabel 4.2 Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas.....  | 46      |
| Tabel 4.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Faktor Keamanan ..   | 47      |
| Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Faktor Masa Depan  | 48      |
| Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Faktor Gaji .....  | 49      |
| Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Faktor Pengawasan  | 49      |
| Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Faktor Jam Kerja ...   | 50      |
| Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja   | 51      |
| Tabel 4.9 Estimasi Regresi Linear Berganda .....   | 53      |
| Tabel 4.10 Nilai Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi dan<br>Standar Error of Estimate dari Hasil Analisis Regresi ..... | 56      |
| Tabel 4.11 Hasil Uji F .....   | 57      |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1. Daftar Pertanyaan .....  | 68      |
| Lampiran 2. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Megatruh di Kab. Sleman<br>Yogyakarta..... | 80      |
| Lampiran 3. Data Mentah Regresi .....  | 83      |
| Lampiran 4. Tabel F Pada $\alpha$ 5% .....   | 97      |
| Lampiran 5. Tabel Distribusi t.....  | 98      |
| Lampiran 6. Tabel Korelasi Pearson Product Moment pada $\alpha$ 5% .....               | 99      |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini di Indonesia masalah tenaga kerja menjadi masalah yang cukup serius. Hal ini dapat kita lihat akhir-akhir ini di berbagai media massa, masalah tenaga menjadi sorotan dan berita yang menarik.

Masalah pemanfaatan tenaga kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Pemanfaatan tenaga kerja tidaklah semudah pemanfaatan mesin yang ada, karena sebagai tenaga kerja manusia mempunyai sifat-sifat khas yang tidak dimiliki oleh faktor industri lain, seperti : mempunyai perasaan, sikap dan keinginan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dan hal ini tercermin dalam perilaku mereka dalam bekerja. Jadi agar pemimpin atau manager dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan sebaik-baiknya, dia harus melakukan pendekatan-pendekatan dan memperhatikan keinginan dan kebutuhan tenaga kerjanya, agar dapat menjadi pendorong bagi karyawan dalam bekerja, dan sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Dalam proses produksi, manusia memegang peranan penting dalam peningkatan produktivitas, walaupun alat-alat produksi serta perlengkapannya sangat modern, dan itulah sebabnya peningkatan produktivitas tidaklah dapat dipandang mudah, karena banyaknya masalah yang harus diatasi untuk pencapaiannya. Oleh karena itu tenaga kerja manusia tidak bisa begitu saja

diganti atau diubah selayaknya menggunakan mesin yang tidak memenuhi syarat.

Dalam kehidupan, setiap orang mempunyai kemampuan, tetapi tidak semua orang bisa mewujudkan kemampuannya itu. Jika hal itu terjadi sungguh sangat disayangkan. Jika karyawan belum dapat menggunakan kemampuannya secara maksimal, maka para manager perlu memotivasi para karyawannya dengan harapan karyawan tersebut dapat bekerja dengan produktivitas tinggi.

Dalam bekerja orang memiliki motivasi yang berbeda-beda. Hal ini tergantung pada tujuan masing-masing. Oleh karena motivasi mendorong seseorang dalam bekerja maka selayaknya seorang pemimpin mengetahui motivasi apa yang ada pada karyawannya, sehingga hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan dapat dihindari. Dengan demikian, dapat dilihat hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dan faktor-faktor motivasi kerja apa sajakah yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat dicari pemecahan permasalahan yang timbul karena adanya kaitan atau hubungan tersebut, serta sedapat mungkin masalah yang ada dapat ditanggulangi, sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah nampak masalah pokok yang akan diteliti di dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Faktor motivasi kerja apa yang dapat memberikan sumbangan paling efektif terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan
3. Seberapa besar sumbangan efektif masing-masing faktor motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja karyawan yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui sumbangan masing-masing faktor motivasi kerja terhadap pencapaian produktivitas kerja dan faktor motivasi manakah yang memberi sumbangan paling tinggi

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
  - a) Diharapkan dapat memberi gambaran pada perusahaan mengenai motivasi kerja apa saja yang dapat mendorong para karyawan dalam bekerja

- b) Merupakan bahan pertimbangan bagi perusahaan di dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan personalia.

## 2. Bagi Penulis

- a) Dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku kuliah ke dalam praktek dunia usaha yang nyata
- b) Menambah pengetahuan akan masalah-masalah yang terjadi didalam perusahaan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
- c) Mengetahui seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan

## **E. Hipotesis Penelitian**

Setelah mempertimbangkan masalah yang demikian, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : “ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja/ produktivitas kerja karyawan”.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan orang lain” definisi ini dikemukakan oleh Mary parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri

Seperti ilmu lain yang menyangkut manusia tidak ada definisi manajemen sumber daya manusia yang diterima secara universal. Masing-masing penulis membuat definisi yang berbeda satu sama lain.

Menurut Flippo:<sup>1</sup>

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

---

<sup>1</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, cetakan ketujuh, BPFE, Yogyakarta, 1994, hal 3

Menurut French:<sup>2</sup>

Manajemen personalia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Berdasarkan kedua definisi diatas, disimpulkan definisi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

## **B. Hakekat Kerja**

Dalam kehidupan, manusia selalu mengadakan berbagai macam aktivitas. Salah satunya diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan “kerja”. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan sebuah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur satu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik tujuan yang tidak langsung tersebut, orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja, ia akan menggantungkan hidupnya pada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja

---

<sup>2</sup> Ibid

untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut pandangan modern mengenai “kerja”, kerja merupakan aktivitas dasar, dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia.

Kebutuhan yang harus dipenuhi ini merupakan suatu tujuan yang memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas/tindakan. Jadi bekerja adalah aktivitas manusia yang dimotivasi oleh suatu keinginan atau kebutuhan.

### **C. Motivasi**

#### **1. Masalah Motivasi**

Motivasi adalah suatu masalah kompleks dalam organisasi. Karena kebutuhan dan keinginan dari setiap anggota organisasi adalah berbeda. Perbedaan ini karena setiap anggota adalah unik dan secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Manajer perusahaan perlu sekali mengetahui faktor yang menjadi motivasi para karyawannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Dalam keluarga, masyarakat primitif, atau perkumpulan sosial sukarela, hal ini mungkin merupakan hal yang relatif mudah, tetapi didalam organisasi perusahaan yang lebih besar pada masyarakat modern, motivasi pekerja merupakan masalah yang rumit.

## 2. Pengertian Motivasi

Manajer atau pimpinan adalah orang yang mencapai hasil melalui orang lain. Orang lain itu adalah para bawahan. Bawahan yang berprestasi tinggi akan menguntungkan perusahaan. Seorang karyawan mungkin menjalankan tugasnya dengan baik, mungkin pula tidak. Oleh karena itu motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Menurut Wexley dan Yuki:<sup>3</sup>

*The process by which behavior is energized and directed*

Dari batasan ini dapat pula disimpulkan bahwa motif adalah yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan motivasi menurut Dra. Kartono Kartini:<sup>4</sup>

Sebab, alasan dasar dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.

Menurut arti katanya, motivasi yaitu memberi motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi kerja adalah yang mendorong semangat kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.

---

<sup>3</sup> Drs. Moh. AS'ad, S.u. Psi., *Psikologi Industri*, Edisi ke-empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta, hal 45

<sup>4</sup> Dra. Kartono Kartini, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta, hal 127

### 3. Ciri-ciri Motif Individu

Motif sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga kerja tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, yang merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motif ini timbul dan menguasai aktivitas seseorang serta menentukan arah umum dari tingkah laku individu.

Adapun ciri-ciri motif individu adalah sebagai berikut :<sup>5</sup>

#### a) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya seorang karyawan yang bekerja dengan giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat, tapi ingin diakui atau dipuji, dapat upah yang tinggi dan sebagainya.

#### b) Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi manusia seringkali mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji, pada waktu yang lain menginginkan pemimpin yang baik atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini nampak bahwa motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

---

<sup>5</sup> Ibid, hal 45-46

c) Motif berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif.

d) Beberapa Motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan (*need*) yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian seringkali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

#### 4. Teori-teori Motivasi

Kita dapat melihat semua teori yang ada mengenai motivasi dari manusia. Teori-teori *tersebut* selalu *menyatakan* prinsip-prinsip umum yaitu : “orang akan melakukan apa yang sesuai dengan penghargaan yang mereka terima”. Pada umumnya teori-teori tersebut dapat digolongkan menjadi teori kebutuhan, teori penguatan, teori pengharapan, dan teori sasaran.<sup>6</sup>

a) Teori Kebutuhan

Teori ini menyatakan bahwa setiap orang mempunyai beberapa kebutuhan baik fisik maupun psikologis yang mereka usahakan untuk dipuaskan. Motivasi adalah kekuatan yang diakibatkan dari keinginan

---

<sup>6</sup> Cascio Wayne F, *Managing Human Resources*, Mc Grow Hill, Inc, NY, Third Edition 1992, P 410

masing-masing orang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini (seperti rasa lapar, haus, kehidupan sosial mereka). Sebaliknya kepuasan akan kebutuhan bukanlah suatu pendorong. Jadi, ketika orang lapar mungkin akan lebih rentan terhadap “*Big Mac Attack*”, setelah beberapa *big mac*, orang yang sama akan menemukan harapan lain.

Beberapa teori kebutuhan yang terkenal adalah :

Teori A.H. Maslow

Setiap orang mempunyai kebutuhan yang saling dipenuhi dan jika suatu kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutannya.

Adapun menurut A.H. Maslow sebagai berikut :<sup>7</sup>

- 1) *Physiological Needs* (kebutuhan yang bersifat biologis), meliputi sandang, pangan, tempat berlindung, sex dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.
- 2) *Safety* (kebutuhan rasa aman), meliputi kebutuhan keamanan jiwa sewaktu bekerja, keamanan harta bendanya dan juga masa depannya.
- 3) *Social Needs* (kebutuhan-kebutuhan sosial), meliputi kebutuhan akan perasaan diterima dalam lingkungan sekitarnya (lingkungan hidup maupun lingkungan kerjanya), kebutuhan akan rasa

---

<sup>7</sup> Moh. As'ad., Op. Cit, hal 48

- dihormati, kebutuhan untuk dapat berprestasi, kebutuhan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 4) *Esteem Needs* (kebutuhan akan harga diri), meliputi kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
  - 5) *Self Actualization* (kebutuhan akan keinginan berbuat yang lebih baik/aktualisasi diri), meliputi kebutuhan pengembangan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui pengembangan pribadi.

Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawan. Karena selama seorang karyawan belum dapat memuaskan kebutuhan yang paling dasar, maka sulitlah untuk memotivasi mereka dengan memenuhi kebutuhan pada tingkat kebutuhan yang lebih baik lagi.

#### Teori Frederich Herberg

Ada dua hal yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut *satisfiers* (motivator) dan faktor *dissatisfiers* (hygiene). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari :

- 1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- 2) *Recognition* (pengakuan)
- 3) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

4) *Advancement* (pengembangan)

Ada faktor-faktor *hygiene* meliputi :

- 1) *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)
- 2) *Technical supervisor* (supervisi)
- 3) *Interpersonal supervisor* (hubungan antar pribadi)
- 4) *Working condition* (kondisi kerja)
- 5) *Wages* (gaji)

Faktor-faktor *hygiene* ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, tetapi akan menambah kepuasan. Jika dibiarkan tidak sehat, maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas. Sehingga Herzberg mengatakan bahwa yang bisa memicu (memotivasi) seseorang untuk bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah faktor *satisfiers* (motivator). Jadi faktor motivasi ini berkenaan dengan pekerjaan itu sendiri, dan tidak mengenai hal-hal disekeliling pekerjaan itu sendiri. Jika karyawan sungguh-sungguh akan dimotivasi, maka sumber motivasi adalah kerja itu sendiri.

#### Teori David Mc. Clelland

Menurut David Mc. Clelland, orang yang mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah, tetapi tujuan tersebut cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik.
- 2) Mereka menentukan tujuan tersebut karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dicapai bila mereka kerjakan sendiri
- 3) Mereka senang akan pekerjaannya dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri
- 4) Mereka lebih suka bekerja dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran mengenai keadaan pekerjaannya.

b) Teori Penguatan

Juga dikenal sebagai teori intensif. Beberapa macam teori penguatan didasarkan pada prinsip yang mendasar dari pekerjaan “Pengaruh Hukum”. Pernyataannya begitu sederhana, yaitu “perbuatan seseorang yang dihargai cenderung diulangi, sedangkan perbuatan yang tidak dihargai cenderung untuk tidak diulangi”. Jika manajemen menghargai tindakan-tindakan seperti kualitas kerja yang tinggi, produktivitas yang tinggi, pemberian laporan pada waktunya, atau usulan-usulan yang kreatif, perbuatan seperti ini mungkin akan semakin meningkat. Para manajer seharusnya tidak terus-menerus menginginkan prestasi yang tinggi dari para karyawannya jika mereka

selalu mengabaikan prestasi para karyawannya dan tidak mau memberi mereka kontribusi.

c) Teori Pengharapan

Teori pengharapan lebih menekankan pada hubungan rasa “Apa yang orang harapkan?”. Konsep dari teori ini adalah bentuk dasar untuk model umum dari perbuatan dalam sebuah organisasi, motivasi adalah hal yang utama (terpenting) untuk melakukan suatu usaha bagi setiap orang. Bagaimanapun usaha yang dilakukan tidak cukup untuk menghasilkan suatu prestasi. Prestasi adalah kombinasi dari usaha yang dilakukan dan kemampuan yang dimiliki yaitu kemampuan individu, pelatihan, informasi dan bakat.

Prestasi menimbulkan penghargaan khusus. Hasil-hasil (baik yang positif maupun negatif) mungkin merupakan akibat dari lingkungan (seperti pengawas, teman sekerja atau sistem pemberian penghargaan oleh organisasi) atau dari prestasi atas tugas yang mereka kerjakan. Peristiwa-peristiwa sesungguhnya menyediakan informasi lebih lanjut untuk mendukung kepercayaan (pengharapan dari orang-orang) dan pengaruh kepercayaan terhadap motivasi pada masa yang akan datang. Kepuasan adalah hal terbaik sebagai akibat dari prestasi. Bagaimanapun kepuasan dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk memperkuat keyakinan tentang akibat dari suatu prestasi.

d) Teori Sasaran

Sasaran adalah suatu strategi motivasi terbaik yang diterima dalam ilmu organisasi. Ada 3 hubungan yang menyebabkan mengapa prestasi berpengaruh. Pertama: pengaruh petunjuk, yaitu aktivitas yang difokuskan pada perintah secara khusus. Dua : sasaran yang diberikan telah diterima, orang-orang cenderung untuk berusaha sekuat-kuatnya. Tiga : sasaran yang sulit akan membuat lebih tekun daripada sasaran yang lebih mudah. Ketiga ukuran ini adalah petunjuk usaha dan ketekunan merupakan yang terpenting dari proses motivasi

5. Jenis-jenis Motivasi

Suatu persoalan yang memerlukan tekanan adalah bahwa motif-motif dapat dinyatakan dalam beberapa jenis perilaku :<sup>8</sup>

a) Motif Primer

Motif tidak sadar dan didasarkan atas fisiologi seperti : rasa lapar, dahaga, tidur, penolakan/penghindaran sakit.

b) Motif umum

Motif tidak sadar akan tetapi tidak didasarkan atas fisiologi.

- Motif kompetensi

Kemampuan untuk saling mempengaruhi dengan lingkungan

- Motif ingin tahu, manipulasi dan kegiatan

- Motif kasih sayang

---

<sup>8</sup> Drs. Moekijat, *Asas-asas perilaku organisasi*, Penerbit Alumni, Bandung, 1988, hal 79-97

c) Motif sekunder

Motif-motif sekunder erat hubungannya dengan konsep-konsep pengetahuan. Khususnya prinsip belajar mengenai perkuatan berdasarkan konsepsi dan praktek adalah berhubungan dengan berbagai motivasi

- Motif kekuasaan
- Motif prestasi
- Motif afiliasi
- Motif keamanan
- Motif status

Disamping itu motivasi dapat dibedakan menjadi dua :<sup>9</sup>

a) Motivasi positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi positif ada bermacam-macam, antara lain :

- 1) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan memberi komentar/pujian
- 2) Pemberian informasi mengenai alasan mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan
- 3) Pemberian perhatian yang tulus pada karyawan sebagai seorang individu

---

<sup>9</sup> Heidjrachman R dan Suad Husnan, Op. cit, hal 204-216

- 4) Memberi rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam pelaksanaan kerja dengan memberikan hadiah
- 5) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam menyumbangkan ide pikirannya
- 6) Memberikan tantangan yang wajar agar dapat diselesaikan atau dikerjakan karyawan sehingga menimbulkan rasa bangga pada mereka, karena keberhasilannya
- 7) Motivasi berupa uang, walaupun uang ini bukanlah yang terpenting tetapi dapat memuaskan kebutuhan psikologis.

b) Motivasi negatif

Adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan suatu tugas sesuai dengan keinginan kita dengan cara memberikan ancaman-ancaman, misalnya dengan bersikap keras terhadap bawahan/karyawan.

## 6. Teknik Memotivasi

Menurut Wahjosomidjo teknik motivasi tidak lain ialah :<sup>10</sup>

Kemampuan seseorang atau pimpinan secara conceptual ataupun dengan berbagai sumber daya sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi

---

<sup>10</sup> Wahjosomidjo, kepemimpinan dan motivasi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984, hal 179-203

Salah satu faktor penting yang ada pada diri pimpinan yang sangat berpengaruh didalam memotivasi bawahan, juga sangat dipengaruhi bagaimana pimpinan didalam menampilkan kewibawaannya kepada bawahan

Sehubungan dengan itu ada beberapa teknik motivasi. Menurut Strauss dan Sayles, ada enam teknik memotivasi yaitu :

a) Dengan kekuasaan (*the strong approach*)

Dalam hal ini pimpinan lebih menekankan wewenang yang dimilikinya. Bentuk motivasinya :

- 1) Memaksakan orang untuk bekerja dengan ancaman
- 2) Pimpinan harus memberitahukan secara tepat apa yang harus dilakukan bawahan
- 3) Pemimpin harus menyebutkan setiap peraturan
- 4) Pemimpin mungkin sedikit memberikan kebebasan setiap bawahan

Beberapa kelemahan :

- 1) Tidak memberikan rangsangan untuk bekerja lebih baik daripada yang minimum dilakukan sekedar menghindari hukum
- 2) Tekanan terlalu banyak, akibatnya bawahan akan melawan, bahkan lebih jauh mereka akan mengadakan sabotase dan tindakan yang merusak

3) Untuk melindungi dari tekanan, para bawahan dapat membentuk organisasi, klip (komplotan) dan kelompok yang bersatu akan berperan untuk melindungi diri dari tekanan pemimpin.

4) Bila bawahan terlalu tertekan, akan timbul frustrasi.

b) Bersikap baik

Pemimpin berusaha meningkatkan semangat bawahan dengan memberi kondisi kerja yang baik, berbagai tunjangan, servis, gaji yang tinggi, an sebagainya.

Bersikap baik dapat dibedakan :

1) Paternalism (kebapakan). Alasan sikap kebapakan, apabila manajemen baik terhadap para bawahan, mereka akan bekerja lebih keras, karena didasari loyalitas dan rasa terima kasih.

2) Hygiene management (iklim baik). Manajemen iklim baik beranggapan bahwa kebebasan, kondisi kerja yang baik dan pengawasan yang bersahabat membuat para bawahan puas, dan perasaan puas akan meningkatkan semangat kerja.

c) Melalui perundingan secara implisit (*implicit bargaining*)

Pada prakteknya melalui persetujuan antara atasan dan bawahan terhadap hasil kerja dengan imbalan yang akan diberikan oleh atasan.

d) Melalui kompetisi (*competition*)

Kompetisi merupakan sumber informasi yang cukup, setiap orang tergantung pada dirinya sendiri untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Gaji, promosi akan diberikan kepada mereka yang

bekerja dengan sangat baik, sehingga persaingan memenuhi pemuasan beberapa bentuk kebutuhan . beberapa kelemahan :

- 1) Tidak setiap pekerja mempunyai ambisi yang sama
- 2) Persaingan yang berlebihan akan merusak organisasi
- 3) Dalam banyak pekerjaan sulit mengukur siapa yang paling berhasil.
- 4) Usaha-usaha untuk mendorong sering dianggap sebagai penekanan yang akan menimbulkan frustrasi.

e) Internalisasi (*internalized motivation*)

Dalam hal ini perlu diperhatikan :

- 1) Kepuasan kerja yang internalisasi dapat ditingkatkan melalui :
  - Perluasan pekerjaan (*job enlargement*)
  - Penggiliran pekerjaan (*job rotation*)
- 2) Pentingnya kepuasan sosial dalam pekerjaan seperti
  1. Pengembangan persahabatan
  2. Rasa kebersamaan
- 3) Gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh atasan .

## 7. Langkah-langkah Memotivasi

Dalam memotivasi bawahan ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin :<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Wahjosumidjo, Drs., Op. cit., hal 201

- a) pemimpin harus memahami semua perilaku bawahan : apa sebab berperilaku, kekuatan-kekuatan motif yang paling kuat, tujuan yang ingin dicapai, harapan atau yang diinginkan
- b) Didalam memotivasi bawahan, pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c) Tidak ada yang persis sama, berbeda-beda satu dengan yang lain, oleh karena itu pemimpin harus selalu mengetahui bahwa motif yang sama akan selalu menimbulkan reaksi yang sama
- d) Tiap orang tidak sama dalam memuaskan kebutuhan
- e) Setiap pekerjaan mempunyai segi-segi teknis, ekonomi, sosial dan psikologi
- f) Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan sebanyak mungkin
- g) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
- h) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.<sup>12</sup>

#### **D. Produktivitas Kerja**

Membahas mengenai motivasi kerja tidak lepas dari pembahasan mengenai *job performance*. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja adalah merupakan bagian yang penting dari produktivitas kerja

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung kepada banyaknya mesin-mesin yang digunakan atau tingginya hasil produksi yang dicapai, tetapi juga tergantung pada kondisi karyawan. Oleh sebab itu jika

---

<sup>12</sup> s

perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja, maka perusahaan tidak boleh melepaskan pandangannya dari konsepsi kerja. Karyawan yang dalam fungsinya sedang mengamalkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan produksi baik dalam arti sosial maupun ekonomi, menggunakan aktivitas-aktivitasnya baik untuk melayani mesin-mesin ataupun langsung dengan tingginya prestasi kerja dan lebih dari itu yang penting adalah tingginya produktivitas kerja, maka kita harus memperhatikan kondisi-kondisi yang berhubungan dengan faktor fisik maupun psikis karyawan, lebih-lebih lagi di negara Indonesia yang berdasarkan Pancasila, dimana asas perikemanusiaan dan keadilan sosial dijunjung tinggi.

Selama bertahun-tahun pengaruh dari perubahan sikap sudah dirasakan di tahun 1960. program-program pengembangan organisasi berupaya untuk mengintegrasikan individu dan organisasi. Di tahun 1970 kualitas kehidupan kerja menuntut perhatian nasional. Program-program perusahaan dipakai secara luas untuk memperkaya pekerjaan, memperbaiki komunikasi dan kerja tim, pembayaran intensif dan meningkatkan managerial dan hubungan-hubungan antar person pegawai. Kesemuanya bersama-sama merupakan asumsi bahwa bagaimanapun juga kepuasan pegawai adalah faktor penting dalam mengekalkan dan memperbaiki *job performance*.<sup>13</sup>

Untuk mempermudah pengukuran Meier (1965) membagi pekerjaan menjadi dua jenis, yaitu :<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Walker James W, *Human Resource Planning*, Mc Graw Hill, Inc, New York, 1980, p 180

<sup>14</sup> Moh. AS'ad, Op.cit., Hal 63

1. Pekerjaan produksi, dimana secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standart yang obyektif
2. Pekerjaan non produksi, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang biasanya melalui human judgments atau pertimbangan subyektif

Pengukuran *job performance* tergantung pada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi perusahaan yang bersangkutan. Kedua hal ini menentukan apa kriteria sukses yang berlaku untuk jabatan itu, serta dimensi-dimensi mana dari pekerjaan-pekerjaan itu yang dianggap lebih penting.

Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari tenaga kerja lainnya, untuk satuan waktu yang sama. Jadi jika karyawan mampu menghasilkan produk sesuai dengan standard yang ditentukan, dalam satuan waktu yang lebih singkat, maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

#### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dari karyawan suatu perusahaan sangat penting, karena salah satu faktor maju mundurnya perusahaan adalah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawannya. Maka dari itu banyak pemimpin perusahaan menggunakan bermacam-macam cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, misalnya dengan memperbaiki sistem upah yang ada agar mendorong karyawan bekerja dengan giat, perbaikan hubungan kerja dan memberi fasilitas kerja yang lebih menyenangkan.

Dalam laporan Dewa Produktivitas nasional tahun 1983 dikatakan bahwa :<sup>15</sup>

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya.

Disamping itu kinerja (produktivitas kerja) bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga perlu diperhatikan, sebagaimana diungkapkan bahwa :<sup>16</sup>

“...Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*)

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dengan melihat hasil kerja seseorang, maka sebelum orang itu mendapatkan suatu hasil kerja, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi, berhubungan, mendorong atau menghambat hasil kerja seseorang.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

---

<sup>15</sup> Ibid

<sup>16</sup> Ibid, hal 144

Peranan pegawai sebagai faktor yang menentukan produktivitas kerja semakin kuat oleh adanya kemajuan teknologi yang mempermudah cara pembuatan barang dan jasa yang tepat serta melibatkan pegawai sebagai faktor produksi.

Menurut Balai pengembangan Produktivitas Daerah, 6 faktor utama yang menentukan produktivitas pegawai adalah :<sup>17</sup>

- a) Sikap kerja seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim
- b) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri
- c) Hubungan antara pegawai dan pemimpin organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan bermutu (*quality control circle*) dan panitia mengenai kerja unggulan
- d) Manajemen produktivitas yaitu : manajemen efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
- e) Efisiensi tenaga kerja berarti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas
- f) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam usaha dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha

---

<sup>17</sup> Ibid

### 3. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Jika kita melakukan suatu pekerjaan, maka hasil dari pekerjaan tersebut kita sebut produk atau output. Apabila output atau produk itu diperhitungkan, maka hal ini menyangkut pengertian produktivitas. Pengukuran produktivitas berarti pengukuran terhadap produk yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja selalu disorot dari dua segi yaitu dari segi korban dan dari segi hasil atau output. Perbandingan antara dua segi tersebut menjadi ukuran produktivitas kerja seseorang. Karyawan akan dicatat mempunyai produktivitas yang lebih tinggi, jika ia menunjukkan hasil yang lebih besar walaupun dapat meningkatkan produktivitas, dan tambahan itu secara relatif memberikan hasil yang lebih besar daripada tambahan korban.

Untuk memudahkan pengukuran performance kerja (tingkah laku kerja) ini Meier (1965) membagi kerja menjadi dua jenis yaitu :<sup>18</sup>

- a) Pekerjaan produksi, dimana secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standard yang obyektif
- b) Pekerjaan non produksi, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang biasanya melalui human judgments atau pertimbangan subyektif

### 4. Hubungan Antara Motivasi kerja Dengan *Job Performance*

Aktivitas manusia, terutama aktivitas bekerja bukanlah hanya merupakan aktivitas yang kosong, dan bukan pula suatu aktivitas yang

---

<sup>18</sup> Drs. Muh. AS'ad, S.U., Psi., Op.Cit., Hal 63

tanpa tujuan, akan tetapi didorong oleh suatu tuntutan untuk memenuhi kebutuhan

Bila seorang pengusaha mengharapkan perusahaannya maju dengan taraf produktivitas seperti yang diharapkan, maka karyawanpun mengharapkan suasana kerja yang menyenangkan dan kebutuhan-kebutuhan mereka dapat terpenuhi

Dalam membahas motivasi kerja tidak dapat dilepaskan dari perusahaan mengenai job performance. Hal ini disebabkan oleh karena motivasi kerja adalah merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja. Pada umumnya, job performance diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan job performance ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Seringkali dijumpai istilah job performance tumpang tindih dengan istilah produktivitas.

Perbedaan performance kerja antara seorang yang satu dengan yang lainnya didalam suatu situasi kerja adalah perbedaan karakteristik dari individu

Ada dua teori mengenai hubungan antara kinerja (*job performance*) dengan motivasi kerja, yaitu :<sup>19</sup>

1. Goal Theory
2. Expectancy Theory

---

<sup>19</sup> Ibid., hal. 49-51

## Goal Theory

Prinsip kerja adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan

Kesimpulan dari teori ini bahwa *performance* kerja adalah fungsi dari motivasi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan *needs* yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat (*instrumentality*) dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan

## Expectancy Theory

Pendekatan expectancy theory mengenai *performance* kerja dirumuskan sebagai berikut :

$$P = M \times A$$

Dimana : P = performance

M = Motivasi

Ability

Berpijak dari formula diatas, menurut teori *performance* adalah hasil interaksi antara motivasi dengan ability. Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki ability yang rendah akan menghasilkan *performance* yang rendah. Begitu juga dengan orang yang

sebenarnya berability tinggi tetapi rendah motivasinya. Ada tiga macam model perkembangan teori "Expectancy" yaitu :

a) Model Vroomian

$$P = f(M \times K)$$

P merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara motivasi (M) dan ability (kecakapan = K). jadi jika seseorang rendah pad salah satu komponennya maka performance kerjanya juga akan rendah pula

b) Model Lawler dan Porter (1967)

Adapun rumusan yang diusulkan oleh Lawler dan Porter adalah :

$$\text{Performance} = \text{Effort} \times \text{Abilities} \times \text{Role perceptions}$$

*Effort* : adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu

*Ability* : adalah karakteristik individual seperti intelegensi, manual skill, yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya relatif stabil

*Role perception* : adalah kesesuaian antara *effort* yang dilakukan seseorang dengan pandangan evaluator atau atasan langsung tentang job requirementnya.

c) Model Anderson dan butzin ((1974)

Model ini menggunakan dan penambahan sekaligus, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Future performance} = [ \text{Past Performance} + (\text{Motivation} \times \text{Ability})$$

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### 1. Sejarah berdirinya perusahaan

Megatruh didirikan tahun 1994 oleh Emilliana Fawzia. Sejak mulai dibuka, produk pertama yang dihasilkan adalah kaos

##### 2. Lokasi perusahaan

Salah satu unsur yang terpenting dalam mendirikan perusahaan adalah menentukan lokasi perusahaan. Yang dimaksud dengan lokasi perusahaan disini adalah tempat perusahaan dalam menjalankan operasi produksinya dan aktivitas administrasinya. Lokasi :

1. Megatruh I pogung lor MT 1/226
2. Megatruh II Gg Mulia 19 A Jl. Kaliurang km 6,7

##### 3. Luas area

1. Megatruh I menempati areal 500 m persegi (kontrak)
2. Megatruh II menempati areal 400 m persegi

##### 4. Operasi perusahaan

Bergerak dibidang tekstil khususnya t-shirt sablon dan t-shirt batik sebagai komoditi utama. Komoditi penunjang : craft, keramik 9sudah

dialihkan pada mitra kerja), sarung bantal sablon, tas dan pernik-pernik lain yang terbuat dari bahan cotton dan blacu serta menerima juga penjahitan umum.

## 5. Struktur organisasi

Terdiri dari :

1. Pimpinan umum : Emilliana Fawzia
2. Pelaksana operasional : Endah Kartini, N.S.
3. Produksi : 1. Aswathun Khoiriyah  
2. Endarti
4. Litbang : Ningnung Wideasri
5. Pemasaran : Yenni Aswindri
6. Adm dan keuangan : Aswathun Khoiriyah

## 6. Aspek produksi

### I. Peralatan produksi

1. Mesin jahit dynamo
2. Over deck
3. Mesin high speed
4. Mesin pasang kancing
5. Mesin obras
6. mesin wool sum
7. Mesin cetak (peralatan sablon)

8. Screen (peralatan sablon)
9. Setrika uap
10. Gunting potong listrik

## II. Jenis produksi yang dihasilkan

1. Kaos sablon nuansa tradisional (dewasa) ex: dakon, andong, dokar dll.
2. Kaos sablon nuansa permainan tradisional anak-anak ex : engklek, petak umpet, enggrang, gasing dll.
3. Kaos sablon maestro ex : Picasso, eschen, f-blaco dll
4. T-shirt batik dengan aneka ukuran dan model
5. Tas dari bahan blacu dan kain tumanggal

## III. Proses produksi

Untuk t-shirt dan batik :

1. Bahan cotton jenis combed dipotong-potong dengan ukuran 19 cm
2. Dikirim ke pembatik untuk diproses batik cap. Untuk 100 potong memerlukan waktu 3 minggu
3. Bahan dipotong sesuai model/pola
4. Dijahit dan diberi label
5. Diperiksa kualitas jahitan sekaligus membersihkan sisa-sisa benang
6. Disetrika
7. Diberi kode, size stiker dan dibungkus dalam plastik kemas

8. Siap untuk dikirim/dipasarkan

#### IV. Perkembangan produksi

a. Perkembangan produksi 10 tahun terakhir

Awalnya hanya memproduksi kaos sablon, kemudian dapat bekerjasama dengan beberapa perusahaan kaos untuk sablon dan penjahitan salah satunya dengan PT Dagadu Yogya, selain itu juga menerima order dari kalangan umum

- Megatruh mengembangkan usaha dengan memproduksi craft dan keramik untuk salon dan spa
- Craft dan keramik dihentikan, dialihkan pada produksi batik t-shirt dirintis sejak 2 tahun lalu.
- Craft dan keramik dikelola oleh mitra kerja megatruh

b. Rencana 5 tahun terakhir

Memproduksi craft dan keramik serta meningkatkan pengembangan usaha dengan memproduksi batik shirt.

c. Hasil 5 tahun terakhir

Income meningkat dan jumlah karyawan yang terjaring meningkat. Megatruh menambah 1 tempat untuk memproduksi yang berlokasi di plemburan

#### 7. Aspek SDM

- a. Jam kerja:           senin s/d jum'at : 08.00-16.00

Sabtu : 08.00-15.00

Istirahat : 12.00-13.00

- b. Sistem penggajian terdiri dari 2, yaitu mingguan dan bulanan berupa :  
gaji pokok + tunjangan + bonus
- c. Fasilitas dan jaminan sosial : tunjangan kesehatan

#### 8. Pemasaran

Wilayah pemasaran meliputi wilayah Yogya seperti mirota batik dan art shop disamping counter megatruh yang berlokasi di Ibis hotel Yogya. Untuk luar Yogya meliputi Jakarta, Bandung dan Bali. Untuk 2 tahun ke depan wilayah pemasaran akan dipusatkan pada ke-empat kota ini saja.

### **B. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan usaha untuk memperoleh fakta atau menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data yang dilakukan dengan teliti, jelas, sistematis yang dapat dipertanggung jawabkan.

Suatu penelitian yang bersifat ilmiah dan terstruktur, metode ini merupakan syarat dasar dan harus dipenuhi. Metode ini dimaksudkan untuk lebih memudahkan peneliti dalam pencarian data dan memberikan petunjuk teknik penelitian yang dilakukan

Untuk mencapai hasil yang subyektif mungkin, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut :

## 1. Metode pengumpulan data

### a) Metode *interview* (wawancara)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung pada pimpinan dan karyawan perusahaan, yang dikerjakan secara sistematis dengan berlandaskan tujuan penelitian

### b) Metode angket (pertanyaan)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada responden, yang selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut

## 2. Variabel penelitian

Variabel-variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini, semua diukur dengan menggunakan seperangkat indikator. Setiap indikator akan dituangkan dalam bentuk pertanyaan dengan memberi 4 kategori jawaban. Setiap kategori jawaban diberi nilai/skor sesuai dengan dukungan terhadap masalah penelitian, yaitu sebagai berikut :

- Jawaban sangat diberi nilai 4
- Jawaban cukup diberi nilai 3
- Jawaban kurang diberi nilai 2
- Jawaban tidak diberi nilai 1

Pada hakekatnya angka-angka tersebut tidak bersifat mutlak, hanya menunjukkan skala perbandingan, pengukuran produktivitas kerja karyawan melalui produksi yang dicapai karyawan.

### 3. Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian adalah :

#### a) Variabel Bebas ( $\lambda$ ) yaitu Motivasi Kerja

Pada waktu dahulu orang menduga bahwa motivasi kerja karyawan didalam industri semata-mata adalah masalah finansial. Sebuah studi yang dilakukan oleh Blum & Russ (dalam buku Personal and Industrial Psychology, Ghiselli & Brown) berusaha menentukan makna relatif dari lima faktor motivasi yang cenderung menentukan dalam pekerjaan. Kelima faktor motivasi itu adalah keamanan, masa depan, gaji, pengawasan, serta jam kerja.

Variabel bebas terdiri dari:

- 1) Keamanan ( $\lambda_1$ )
- 2) Masa depan ( $\lambda_2$ )
- 3) Gaji ( $\lambda_3$ )
- 4) Pengawasan ( $\lambda_4$ )
- 5) Jam kerja ( $\lambda_5$ )

Penentuan nilai variabel bebas yaitu dengan menjumlahkan skor dari jawaban pertanyaan semua variabel terikat kemudian dibagi dengan jumlah pertanyaan variabel tersebut.

b) Variabel Terikat ( $\gamma$ ) yaitu Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun dengan lingkungan perusahaan. Hal-hal yang diukur dalam produktivitas kerja penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai standar perusahaan, kepuasan akan hasil yang dicapai, tingkat kesalahan dan absensi.

4. Populasi dan sampel

Data empiris diperoleh melalui sampel yang diambil dari suatu populasi. Dalam hal ini yang tergolong populasi adalah keseluruhan karyawan. Jumlah karyawan ada 200 orang, diambil sampelnya 50 % atau 90 responden, sehingga analisa dilakukan hanya terhadap 90 orang karyawan. Karena populasi terdiri dari beberapa strata pendidikan yakni SD, SMP, SMA, dan akademi/perguruan tinggi maka teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *proporsional stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dibagi menjadi beberapa sub populasi (Strata) (Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1996:159). Pembagian sampel berdasarkan strata pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1

## Penentuan Sampel Berdasarkan Strata Pendidikan

| Strata Pendidikan          | Jumlah Populasi | Jumlah Sampel |
|----------------------------|-----------------|---------------|
| SD                         | 9               | 4             |
| SLTP                       | 45              | 20            |
| SLTA                       | 115             | 52            |
| Sarjana / Perguruan Tinggi | 31              | 14            |
| Total                      | 200             | 90            |

Berdasarkan tabel diatas maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 responden.

## 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

## a. Uji Validitas

Validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. (Sutrisno Hadi, 1990 : 1) Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y). dengan menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi product moment

N = jumlah sampel

$\Sigma x$  = jumlah skor butir

$\Sigma y$  = jumlah skor total

$\Sigma xy$  = jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\Sigma x^2$  = jumlah kuadrat skor butir

$\Sigma y^2$  = jumlah kuadrat skor total

Pengambilan keputusan dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) dengan korelasi tabel ( $r_{tabel}$ ). Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir tersebut dapat dinyatakan tidak valid atau gugur. Sebaliknya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir tersebut dapat dinyatakan valid. Hal ini juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas dari korelasi butir tersebut. Apabila probabilitas (*p value*) kurang dari 0.05 maka butir dapat dikatakan valid dan sebaliknya. Jadi syarat validitas adalah korelasi antara skor butir dengan skor total harus positif dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (kurang dari 5%).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat di andalkan/dapat dipercaya. Rumus yang di gunakan adalah rumus alpha (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1987: 142)

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen.

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

$\sum \sigma_b^2 =$  jumlah varian butir.

$\sigma_1^2 =$  varians total

## 6. Metode analisis data

Untuk mengetahui hasil penelitian maka harus diadakan pengenalisaan terhadap data yang diperoleh. Adapun alat analisa yang diperlukan adalah :

### a) Analisa Deskriptif

Yaitu metode analisis yang lebih banyak didasarkan pada pembuatan tabel-tabel untuk mengetahui faktor karakteristik konsumen yang meliputi tingkat pendidikan, pendapatan dan juga usia serta penilaian konsumen tentang atribut apa saja yang mendorong konsumen untuk memotivasi apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### b) Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi (variabel pengaruh) atau disebut dengan  $\lambda$  dapat mempengaruhi produktivitas kerja, maka alat yang digunakan dalam menganalisis masalah tersebut adalah analisis lionier berganda. Dengan bentuk persamaan yaitu :

$$\gamma = \beta_0 + \beta_1\lambda_1 + \beta_2\lambda_2 + \beta_3\lambda_3 + \beta_4\lambda_4 + \beta_5\lambda_5$$

Dimana :

$\gamma$  = produktivitas kerja

$\lambda_1$  = Faktor keamanan

$\lambda_2$  = Faktor masa depan

$\lambda_3$  = Faktor gaji

$\lambda_4$  = Faktor pengawasan

$\lambda_5$  = Faktor jam kerja

$\beta$  = intercep

$\beta_1 \dots \beta_5$  = koefisien regresi

harga-harga  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  dengan parameter dari model yang harga-harga populasi dari variabel  $\gamma, \lambda_1, \lambda_2, \lambda_3, \lambda_4, \lambda_5$  diketahui

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui berapa persen perubahan variabel  $\gamma$  (produktivitas kerja) dipengaruhi oleh variabel motivasi (variabel  $\gamma, \lambda_1, \lambda_2, \lambda_3, \lambda_4, \lambda_5$ ).

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Setelah melakukan penelitian terhadap sejumlah responden yaitu sebanyak 90 karyawan Megatruh, peneliti selanjutnya melakukan analisis data. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptive dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif yaitu analisis data yang menggunakan kata-kata, kalimat dan tabel serta menyajikan data dalam bentuk persentase, yaitu penilaian karyawan terhadap variabel penelitian. Sedangkan analisis verifikatif yaitu analisis data menggunakan perhitungan-perhitungan statistik untuk menguji pengaruh variabel motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Megatruh.

Sebelum dilakukan analisis terhadap data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan hasil yang bias.

#### **A. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Uji Korelasi Product Moment. Pengujian validitas dengan responden sebanyak 30 responden sebagai data tray out atau uji coba instrumen. Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis ( $r$  tabel  $N=30$ ) adalah sebesar 0,306

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung (untuk  $r$  tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji ini dilakukan pada setiap variabel yang terdiri dari faktor keamanan (X1), faktor masa depan (X2), faktor gaji (X3), faktor pengawasan (X4), faktor jam kerja (X5) dan produktivitas kerja (Y). Setelah melalui proses pengolahan data dengan program SPSS 11.0, maka hasil uji validitas terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat dalam Tabel 4.1. Adapun perhitungan selengkapnya tentang pengujian validitas ini dapat dilihat dalam lampiran.

Tabel 4.1  
Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

| No | Variabel            | Korelasi Product Moment | Critical - Value (r tabel) | Keterangan |
|----|---------------------|-------------------------|----------------------------|------------|
| 1  | Faktor Keamanan     | 0.408                   | 0.306                      | Valid      |
| 2  |                     | 0.504                   | 0.306                      | Valid      |
| 3  |                     | 0.551                   | 0.306                      | Valid      |
| 4  |                     | 0.575                   | 0.306                      | Valid      |
| 5  |                     | 0.556                   | 0.306                      | Valid      |
| 6  | Faktor Masa Depan   | 0.601                   | 0.306                      | Valid      |
| 7  |                     | 0.680                   | 0.306                      | Valid      |
| 8  |                     | 0.774                   | 0.306                      | Valid      |
| 9  |                     | 0.600                   | 0.306                      | Valid      |
| 10 |                     | 0.493                   | 0.306                      | Valid      |
| 11 | Faktor Gaji         | 0.656                   | 0.306                      | Valid      |
| 12 |                     | 0.762                   | 0.306                      | Valid      |
| 13 |                     | 0.830                   | 0.306                      | Valid      |
| 14 |                     | 0.776                   | 0.306                      | Valid      |
| 15 |                     | 0.484                   | 0.306                      | Valid      |
| 16 | Faktor Pengawasan   | 0.803                   | 0.306                      | Valid      |
| 17 |                     | 0.788                   | 0.306                      | Valid      |
| 18 |                     | 0.754                   | 0.306                      | Valid      |
| 19 |                     | 0.876                   | 0.306                      | Valid      |
| 20 |                     | 0.497                   | 0.306                      | Valid      |
| 21 | Faktor Jam Kerja    | 0.512                   | 0.306                      | Valid      |
| 22 |                     | 0.682                   | 0.306                      | Valid      |
| 23 |                     | 0.800                   | 0.306                      | Valid      |
| 24 |                     | 0.560                   | 0.306                      | Valid      |
| 25 |                     | 0.495                   | 0.306                      | Valid      |
| 26 | Produktivitas Kerja | 0.386                   | 0.306                      | Valid      |
| 27 |                     | 0.697                   | 0.306                      | Valid      |
| 28 |                     | 0.484                   | 0.306                      | Valid      |
| 29 |                     | 0.729                   | 0.306                      | Valid      |
| 30 |                     | 0.542                   | 0.306                      | Valid      |
| 31 |                     | 0.751                   | 0.306                      | Valid      |
| 32 |                     | 0.632                   | 0.306                      | Valid      |
| 33 |                     | 0.401                   | 0.306                      | Valid      |
| 34 |                     | 0.584                   | 0.306                      | Valid      |
| 35 |                     | 0.511                   | 0.306                      | Valid      |

Sumber : Data Primer diolah, 2004

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa, bila koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ( $r\text{-tabel} = 0,306$ ) atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total diatas 0,306, sehingga semua butir instrumen pertanyaan yang berhubungan dengan faktor keamanan (X1), faktor masa depan (X2), faktor gaji (X3), faktor pengawasan (X4), dan faktor jam kerja (X5) serta Produktivitas Kerja (Y) dapat dinyatakan valid sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## **2. Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Reliability Test)**

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha \geq r$  tabel (0,306)

Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2  
Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

| Variabel                | Koef. Alpha | r-kritis | Status   |
|-------------------------|-------------|----------|----------|
| Faktor Keamanan (X1)    | 0,5205      | 0,306    | Reliabel |
| Faktor Masa Depan (X2)  | 0,6027      | 0,306    | Reliabel |
| Faktor Gaji (X3)        | 0,5961      | 0,306    | Reliabel |
| Faktor Pengawasan (X4)  | 0,7884      | 0,306    | Reliabel |
| Faktor Jam Kerja (X5)   | 0,5859      | 0,306    | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,8442      | 0,306    | Reliabel |

Sumber : Data primer diolah, 2004

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari r tabel (0,306). Dengan mengacu pada pendapat diatas maka semua variabel penelitian ini dapat dinyatakan handal / reliabel. Artinya hasil pengukuran kuesioner akan konsisten apabila dilakukan pengukuran data dalam waktu dan tempat yang berbeda.

## B. Analisis Deskriptif

Berdasarkan apa yang telah dikumpulkan berupa tanggapan dari responden yang direkapitulasi, kemudian dianalisis untuk mengetahui hubungan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megatruh di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Analisis data ini melalui dua tahap yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

## 1. Motivasi kerja karyawan

Peneliti akan mengemukakan tabel yang menunjukkan tanggapan karyawan tentang Motivasi kerja karyawan yang meliputi variabel keamanan (X1), masa depan (X2), gaji (X3), pengawasan (X4) dan jam kerja (X5). Dalam daftar pertanyaan yang diajukan, alternatif jawaban yang digunakan bervariasi, untuk itu peneliti telah menetapkan jawaban yang diperoleh dari rata-rata variabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Rata-rata skor variabel antara 1,00 – 1,75 : tidak setuju

Rata-rata skor variabel antara 1,76 – 2,50 : kurang setuju

Rata-rata skor variabel antara 2,51 – 3,25 : Setuju

Rata-rata skor variabel antara 3,26 – 4,00 : Sangat setuju

Hasil rekapitulasi tanggapan terhadap Motivasi kerja karyawan terhadap faktor keamanan dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3

### Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Faktor Keamanan

| Jawaban       | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Tidak setuju  | 2      | 2,2%       |
| Kurang setuju | 25     | 27,8%      |
| Setuju        | 38     | 42,2%      |
| Sangat Setuju | 25     | 27,8%      |
| Total         | 90     | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah, 2004

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui tanggapan dari 90 responden, 2 orang atau 2,2% menyatakan tidak setuju, 25 orang atau 27,8% menyatakan kurang setuju, 38 orang atau 42,2% menyatakan setuju dan 25 orang atau 27,8% menyatakan sangat setuju terhadap pentingnya jaminan

keamanan selama bekerja, mengetahui resiko yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas serta rasa tenang dan senang dalam bekerja.

Hasil rekapitulasi tanggapan terhadap motivasi kerja karyawan terhadap faktor masa depan karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4  
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap  
Faktor Masa Depan Karyawan

| Jawaban       | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Tidak setuju  | 1      | 1,1%       |
| Kurang setuju | 21     | 23,3%      |
| Setuju        | 60     | 66,7%      |
| Sangat Setuju | 8      | 8,9%       |
| Total         | 90     | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah, 2004

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui tanggapan dari 90 responden, 1 orang atau 1,1% yang menyatakan tidak setuju, 21 orang atau 23,3% menyatakan kurang setuju, 60 orang atau 66,7% menyatakan setuju dan 8 orang atau 8,9% menyatakan sangat setuju pentingnya kesempatan karyawan untuk lebih maju, adanya penghasilan yang tetap, ada kesempatan untuk pindah kepekerjaan lain yang lebih tinggi tingkatannya, ada kenaikan pangkat dan menduduki jabatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Dengan demikian responden telah memberikan penilaian yang baik terhadap faktor masa depan di lingkungan PT. Megatruh.

Hasil rekapitulasi tanggapan Motivasi kerja karyawan terhadap faktor gaji dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5  
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Faktor Gaji

| Jawaban       | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Tidak setuju  | 4      | 4,4%       |
| Kurang setuju | 21     | 23,3%      |
| Setuju        | 49     | 54,4%      |
| Sangat Setuju | 16     | 17,8%      |
| Total         | 90     | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah, 2004

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui tanggapan dari 90 responden, 4 orang atau 4,4% menyatakan tidak setuju, 21 orang atau 23,3% menyatakan kurang setuju, 49 orang atau 54,4% menyatakan setuju dan 16 orang atau 17,8% menyatakan sangat setuju terhadap upah lembur yang diberikan perusahaan, besarnya gaji yang ditetapkan perusahaan dan adanya kenaikan upah dalam kurun waktu tertentu. Hal ini berarti penilaian responden terhadap faktor gaji cenderung tinggi.

Hasil rekapitulasi tanggapan Motivasi kerja karyawan terhadap faktor pengawasan dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6  
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Faktor Pengawasan

| Jawaban       | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Tidak setuju  | 5      | 5,6%       |
| Kurang setuju | 20     | 22,2%      |
| Setuju        | 48     | 53,3%      |
| Sangat Setuju | 17     | 18,9%      |
| Total         | 90     | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah, 2004

Dari Tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan dari 90 responden, 5 orang atau 5,6% menyatakan tidak setuju, 20 orang atau 22,2% menyatakan kurang setuju, 48 orang atau 53,3% menyatakan setuju dan 17

orang atau 18,9% menyatakan sangat setuju terhadap sistem pengawasan terhadap karyawan yang diterapkan perusahaan, sikap atasan terhadap bawahan, komunikasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan dan adanya dialog langsung dengan pengawas dalam melaksanakan tugas. Hal ini merupakan penilaian responden terhadap faktor pengawasan cenderung tinggi.

Hasil rekapitulasi tanggapan Motivasi kerja karyawan terhadap faktor jam kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7  
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap  
Faktor Jam Kerja

| Jawaban       | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Tidak setuju  | 4      | 4,4%       |
| Kurang setuju | 24     | 26,7%      |
| Setuju        | 46     | 51,1%      |
| Sangat Setuju | 16     | 17,8%      |
| Total         | 90     | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah, 2004

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui tanggapan dari 90 responden, 4 orang atau 4,4% menyatakan tidak setuju, 24 orang atau 26,7% menyatakan kurang setuju, 46 orang atau 51,1% menyatakan setuju dan 16 orang atau 17,8% menyatakan sangat setuju terhadap penetapan jam mulai dan berakhirnya jam kerja, ketetapan jam kerja yang berlaku sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah, waktu istirahat yang diberikan perusahaan dan pengaturan jam lembur. Hal ini merupakan penilaian responden terhadap faktor jam kerja cenderung tinggi.

## 2. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan Tabel yang menunjukkan hasil penilaian produktivitas kerja terhadap 90 karyawan PT. Megatruh.

Hasil rekapitulasi penilaian produktivitas karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8  
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan terhadap  
Produktivitas Kerja

| Jawaban     | Jumlah | Persentase |
|-------------|--------|------------|
| Tidak baik  | 1      | 1,1%       |
| Kurang baik | 11     | 12,2%      |
| Baik        | 42     | 46,7%      |
| Sangat Baik | 36     | 40,0%      |
| Total       | 90     | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah, 2004

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui penilaian 90 responden terhadap produktivitas kerjanya, 1 orang atau 1,1% menyatakan tidak baik, 11 orang atau 12,2% menyatakan kurang baik, 42 orang atau 46,7% menyatakan baik dan 36 orang atau 40,0% menyatakan sangat baik terhadap hasil kerja karyawan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baru. Hal ini merupakan penilaian karyawan terhadap produktivitas kerja cenderung tinggi. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan volume penjualan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan pengaruh positif antara motivasi kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan sebagian besar karyawan telah memiliki nilai motivasi kerja yang tinggi dan telah memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula.

### **C. Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif biasanya digunakan untuk menganalisis suatu masalah agar dapat memberikan gambaran secara kongkrit sehingga keputusan dapat diambil secara lebih pasti.

Analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Model analisis regresi linear berganda ini dipilih untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Megatruh.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah variabel motivasi yang meliputi keamanan (X1), masa depan (X2), gaji (X3), pengawasan (X4), dan jam kerja (X5) ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja/produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Megatruh.

Model regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap Kinerja/ Produktivitas Kerja karyawan (Y) mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + e$$

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program statistik SPSS versi 11.00. Hasil estimasi regresi dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Estimasi Regresi Linear Berganda**

| Variabel                     | Regression Coefficient | T <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> (DF=84) | Sig t | Koef. Korelasi Partial (r) | Koef. Determinasi Partial (r <sup>2</sup> ) |
|------------------------------|------------------------|---------------------|----------------------------|-------|----------------------------|---|
| Keamanan (X <sub>1</sub> )   | 0,205                  | 2,400               | 1,9886                     | 0,019 | 0,253                      | 0,064                                       |
| Masa depan (X <sub>2</sub> ) | 0,332                  | 3,526               | 1,9886                     | 0,001 | 0,359                      | 0,129                                       |
| Gaji (X <sub>3</sub> )       | 0,213                  | 2,721               | 1,9886                     | 0,008 | 0,285                      | 0,081                                       |
| Pengawasan (X <sub>4</sub> ) | 0,157                  | 2,129               | 1,9886                     | 0,036 | 0,226                      | 0,051                                       |
| Jam Kerja (X <sub>5</sub> )  | 0,176                  | 2,292               | 1,9886                     | 0,024 | 0,243                      | 0,059                                       |
| Constanta (bo)               | 0,151                  |                     |                            |       |                            |   |
| Standart error               | =                      | 0,37553             |                            |       |                            |   |
| Adjusted R Square            | =                      | 0,483               |                            |       |                            |   |
| R Square                     | =                      | 0,512               |                            |       |                            |   |
| Multiple R                   | =                      | 0,715               |                            |       |                            |   |
| F hitung                     | =                      | 17,610              |                            |       |                            |   |
| Signif F                     | =                      | 0,000               |                            |       |                            |   |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2004

Pada Tabel 4.10 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 11.00 didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,151 + 0,205 X_1 + 0,332 X_2 + 0,213 X_3 + 0,157 X_4 + 0,176 X_5$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan :

**Konstanta = 0,151**

Nilai konstanta sebesar 0,151 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Keamanan (X<sub>1</sub>), Masa Depan (X<sub>2</sub>), Gaji (X<sub>3</sub>), Pengawasan (X<sub>4</sub>) dan Jam Kerja (X<sub>5</sub>), yang mempengaruhi

Produktivitas Kerja karyawan maka besarnya produktivitas karyawan akan sebesar 0,151.

**Koefisien Motivasi ( $b_1$ ) = 0,205**

Variabel Keamanan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,205 yang artinya apabila variabel Keamanan meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,205 satuan dengan asumsi bahwa pada Masa Depan ( $X_2$ ), Gaji ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Jam kerja ( $X_5$ ) dalam kondisi konstan. Dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,019 yang berarti jauh di bawah 0,05 dimana angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

**Koefisien Masa Depan ( $b_2$ ) = 0,332**

Pada variabel Masa Depan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,332 yang artinya apabila pada variabel Masa depan meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,332 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Keamanan ( $X_1$ ), Gaji ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Jam Kerja ( $X_5$ ) dalam kondisi konstan. Dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,001 yang berarti jauh di bawah 0,05 dimana angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

**Koefisien Gaji ( $b_3$ ) = 0,213**

Pada variabel Gaji ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap

Produktivitas karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,213 yang artinya apabila pada variabel Gaji meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,213 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Keamanan ( $X_1$ ), Masa Depan ( $X_2$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Jam Kerja ( $X_5$ ) dalam kondisi konstan. Dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,008 yang berarti jauh di bawah 0,05 dimana angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

**Koefisien Pengawasan ( $b_4$ ) = 0,157**

Pengawasan ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,157 yang artinya apabila Pengawasan meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,157 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Keamanan ( $X_1$ ), Masa Depan ( $X_2$ ), Gaji ( $X_3$ ), dan Jam Kerja ( $X_5$ ) dalam kondisi konstan. Dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,036 yang berarti jauh di bawah 0,05 dimana angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

**Koefisien Jam Kerja ( $b_5$ ) = 0,176**

Jam Kerja ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,176 yang artinya apabila Jam Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,176 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Keamanan ( $X_1$ ), Masa depan ( $X_2$ ), Gaji ( $X_3$ ) dan

Pengawasan ( $X_4$ ) dalam kondisi konstan. Dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,024 yang berarti jauh di bawah 0,05 dimana angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

### 1. Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja yang terdiri dari keamanan ( $X_1$ ), masa depan ( $X_2$ ), gaji ( $X_3$ ), pengawasan ( $X_4$ ) dan Jam Kerja ( $X_5$ ) dengan produktivitas karyawan ( $Y$ ) digunakan koefisien korelasi berganda (Multiple R). Hasil koefisien korelasi berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
 Nilai Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi dan Standar Error of Estimate dari Hasil Analisa Regresi

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .715 <sup>a</sup> | .512     | .483              | .37553                     |

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja ( $X_5$ ), Pengawasan ( $X_4$ ), Gaji ( $X_3$ ), Masa Depan ( $X_2$ ), Keamanan ( $X_1$ )

Sumber : Data primer diolah, 2004

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,715. Nilai ini mendekati angkat 1 artinya hubungan faktor motivasi dengan variabel produktivitas kerja adalah kuat yaitu 71,5%. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,512, maka dapat diartikan bahwa 51,2% produktivitas kerja karyawan Megatruh dipengaruhi oleh kelima variabel bebas yang terdiri dari faktor keamanan ( $X_1$ ), faktor masa depan ( $X_2$ ), faktor gaji ( $X_3$ ), faktor pengawasan ( $X_4$ ), dan faktor jam kerja ( $X_5$ ). Sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan

dalam model penelitian.

## 2. Pengujian Korelasi Berganda

Untuk membuktikan apakah hubungan antara faktor motivasi dengan produktivitas signifikan pada tingkat kepercayaan 95% digunakan uji F. Tabel di bawah ini merupakan hasil dari uji F yang menggunakan program SPSS for Windows, yaitu :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Squares | F     | Sig   |
|------------|----------------|----|--------------|-------|-------|
| Regression | 12.417         | 5  | 2.483        | 17.61 | 0.000 |
| Residual   | 11.846         | 84 | 0.141        |       |       |
| Total      | 24.263         | 89 |              |       |       |

Sumber : Data primer diolah, 2004

Untuk menginterpretasikan data di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

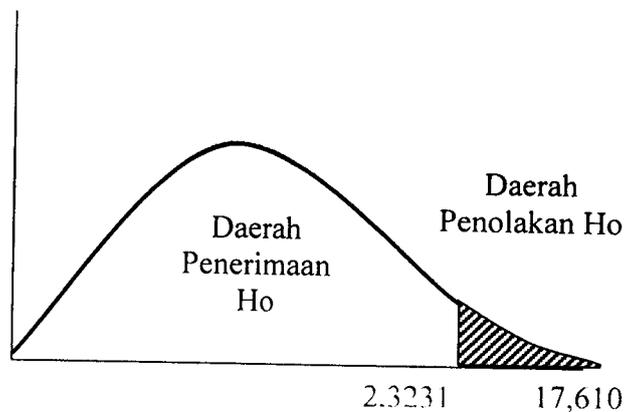
Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Motivasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan.

Jika  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

Dengan berpedoman pada  $DF = N-k-1$  diperoleh  $F_{Tabel}$  atau  $F_{0,05;5;84}$  yaitu sebesar 2.3231. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.1 sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Uji Distribusi F Variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4$ , dan  $X_5$**

Dari Tabel 4.11 di atas di dapat  $F_{hitung}$  sebesar 17,610 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  jauh lebih besar dari  $F_{Tabel}$  yang nilainya 2,3231. Karena  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  ( $17,610 > 2,3231$ ), maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_o$ . Ini menunjukkan bahwa Keamanan ( $X_1$ ), Masa Depan ( $X_2$ ), Gaji ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Jam kerja ( $X_5$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Megatruh

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan” dapat diterima

### 3. Uji Parsial atau Uji t

Uji parsial atau dikenal uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (secara parsial) dengan variabel terikat.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas

secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) merupakan derajat pengaruh yang sebenarnya antara variabel bebas dan variabel terikat, artinya variasi atau perubahan variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya sebesar koefisien determinasinya. Hasil uji *Full Regression* seperti tercantum pada tabel 4.10 memperlihatkan bahwa variabel-variabel bebas yang meliputi Keamanan ( $X_1$ ), Masa Depan ( $X_2$ ), Gaji ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Jam Kerja ( $X_5$ ) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

Penggunaan taraf signifikan 90% ( $\alpha = 5\%$ ), maka dapat diperoleh hasil  $t$  tabel dengan derajat kebebasan  $df$  ( $N-k-1 = 90-5-1 = 84$ )  $t_{\text{tabel}} = \pm 1.9883$ . sedangkan  $t$  hitung dapat dilihat pada tabel 4.10.

Untuk variabel keamanan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,400 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.9883. yang berarti  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,400 > 1.9883$ ). Hal ini membuktikan bahwa variabel keamanan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Megatruh. Dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,019 yang berarti jauh di bawah 0,05 angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Besarnya sumbangan variabel keamanan terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0,064, artinya 6,4% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh faktor keamanan.

Untuk variabel masa depan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,526 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.9883. yang berarti  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $3,526 > 1,9883$ ). Hal ini membuktikan bahwa variabel masa depan secara

parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Megatruh. Dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,001 yang berarti di bawah 0,05 angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Besarnya sumbangan variabel masa depan terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0,129, artinya 12,9% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh faktor masa depan.

Untuk variabel gaji ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,721 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,9883. yang berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,721 > 1,9883$ ). Hal ini membuktikan bahwa variabel gaji secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Megatruh. Dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,008 yang berarti di bawah 0,05 angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Besarnya sumbangan variabel gaji terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0,081, artinya 8,1% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh faktor gaji.

Untuk variabel pengawasan ( $X_4$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,129 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,9883. yang berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,129 > 1,9883$ ). Hal ini membuktikan bahwa variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Megatruh. Dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,036 yang berarti di bawah 0,05 angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Besarnya sumbangan variabel pengawasan terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0,051, artinya 5,1%

produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh faktor pengawasan.

Untuk variabel jam kerja ( $X_5$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,292 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,9883. yang berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,292 > 1,9883$ ). Hal ini membuktikan bahwa variabel jam kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Megatruh. Dengan probabilitas kesalahan sebesar 0,024 yang berarti di bawah 0,05 angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Besarnya sumbangan variabel jam kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu sebesar 0,059, artinya 5,9% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh faktor jam kerja.

Dari hasil analisis diatas, koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) terbesar ditunjukkan oleh varians masa depan yaitu sebesar 29,9%. Dengan demikian untuk variabel masa depan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya variabel masa depan merupakan faktor motivasi kerja yang dapat memberikan sumbangan paling efektif terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan penilaian yang baik terhadap faktor motivasi kerja dan telah memiliki produktivitas karyawan yang baik. Hal ini dibuktikan dengan penilaian responden mayoritas setuju terhadap variabel keamanan, masa depan, gaji, pengawasan dan jam kerja. Penilaian ini juga diikuti dengan penilaian yang tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara deskriptif terdapat kecenderungan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Megatruh.

Secara Statistik, hasil ini mendukung hasil analisis kualitatif, dimana terbukti faktor motivasi kerja yang terdiri dari variabel Keamanan ( $X_1$ ), Masa Depan ( $X_2$ ), Gaji ( $X_3$ ), Pengawasan ( $X_4$ ) dan Jam Kerja ( $X_5$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Megatruh. Hal ini berarti bahwa faktor motivasi kerja semakin baik maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya apabila faktor motivasi kerja semakin buruk maka produktivitas karyawan juga akan semakin rendah. Untuk itu pihak manajemen perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan tanpa mengurangi usahanya yang selama ini telah dilakukan.

Secara parsial variabel masa depan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, terbukti  $t$  hitung yang nilainya lebih besar dari  $t$  tabel. Variabel ini juga terbukti secara signifikan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil

koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel masa depan terhadap produktivitas karyawan sebesar 12,9%, sedangkan variabel keamanan hanya berpengaruh sebesar 6,4%, variabel gaji berpengaruh sebesar 8,1%, variabel pengawasan berpengaruh sebesar 5,1% dan variabel jam kerja berpengaruh sebesar 5,9%. Hal ini berarti bahwa nilai manajerial tinggi terhadap produktivitas karyawan sangat bergantung pada variabel masa depan. Terbukti variabel ini merupakan variabel yang paling efektif terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan. Untuk itu pihak manajerial harus menekankan pada peningkatan variabel masa depan karyawan. Upaya-upaya peningkatan sumber daya manusia haruslah diarahkan kepada masa depan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan yaitu dengan cara memberikan kenaikan pangkat bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dan karyawan yang berprestasi, adanya kesempatan bagi karyawan untuk lebih maju atau berprestasi dan memberi kesempatan pada karyawan untuk pindah kepekerjaan lain yang lebih tinggi tingkatannya. Selain itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan bidang kerjanya, tambahan bonus pada periode dan kondisi tertentu.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel-variabel motivasi kerja karyawan yang terdiri dari keamanan ( $X_1$ ), masa depan ( $X_2$ ), gaji ( $X_3$ ), pengawasan ( $X_4$ ) dan jam kerja ( $X_5$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Megatruh. Besarnya pengaruh kelima variabel bebas tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hal ini berarti bila perusahaan selalu melakukan usaha untuk memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawannya maka akan mendorong produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.
2. Secara parsial variabel-variabel motivasi kerja karyawan yang terdiri dari keamanan ( $X_1$ ), masa depan ( $X_2$ ), gaji ( $X_3$ ), pengawasan ( $X_4$ ) dan jam kerja ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Megatruh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel.
3. Variabel masa depan terbukti mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megatruh. Hal ini dibuktikan dengan

koefisien determinasi ( $r^2$ ) paling besar yaitu 0,129. Hal ini berarti produktivitas kerja karyawan 12,9% dipengaruhi oleh variabel masa depan, dimana karyawan akan bekerja lebih giat, secara efektif dan efisien, bertanggung jawab, disiplin dan memiliki inisiatif yang tinggi.

## **B. Saran**

Berdasar kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Megatruh.

1. Sebaiknya pihak perusahaan harus mempertahankan usaha-usaha untuk memotivasi karyawan secara keseluruhan yang selama ini telah dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan keamanan dan kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang sama, mempromosikan jabatan pada setiap karyawan untuk periode / masa kerja tertentu, memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan karyawan, menjalin hubungan yang baik antar karyawan maupun pimpinan, memberikan sistem jam kerja yang sesuai agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.
3. Arah evaluasi diarahkan kepada variabel yang terbukti paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu variabel masa depan. Upaya-upaya peningkatan sumber daya manusia haruslah diarahkan kepada masa depan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan yaitu dengan cara memberikan kenaikan pangkat bagi

karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dan karyawan yang berprestasi, adanya kesempatan bagi karyawan untuk lebih maju atau berprestasi dan memberi kesempatan pada karyawan untuk pindah kepekerjaan lain yang lebih tinggi tingkatannya. Selain itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan bidang kerjanya, tambahan bonus pada periode dan kondisi tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Blum Milton R & Naylor James C., *a Revision of Industrial Psychology and its Social Foundation*, New York, Harpen & Ro Publisher, 1969
- Cascio Wayne F, *Managing Human Resource*, Mc Graw Hill, New York, Third Edition, 1992
- Ghiselli & Brown, *Personal and Industrial Psychology*, New York, Mc Graw Hill Book Company, 1995
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan ke tujuh, BPFE, Yogyakarta., 1994
- Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1990
- Kartono Kartini, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Rajawali, Jakarta
- Moekijat, *Asas-asas perilaku Organisasi*, Penerbit Alumni, Bandung, 1998
- Moh As'ad , *Psikologi Industri*, Edisi 4, Liberty, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 1966
- Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, Cetakan ke-empat, Andi Offset, Yogyakarta, 1992
- Walker James W, *Human Resources Planning*, Mc Graw Hill, New York, 1980
- Wahjosomidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ohalia Indonesia, Jakarta, 1984
- Zaenal Mustafa, *Pengajar Statistik Terapan untuk Ekonomi*, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi-UII, Yogyakarta, 1985.

## DAFTAR PERTANYAAN

### Petunjuk

- Sudilah kiranya anda menjawab pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda silang ( X ) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.
- Jika anda salah memilih jawaban, lingkarilah jawaban yang salah itu kemudian gantilah dengan jawaban lain yang anda anggap paling tepat.

### Contoh:

- Apakah teman-teman anda diluar lingkungan Megatruh ingin juga bekerja di sini?

( ) Sangat ingin

( X ) Cukup ingin

( ) Kurang ingin

( ) Tidak ingin

Misalnya jawaban anda cukup ingin, maka berilah tanda silang seperti pada contoh diatas.

“Selamat mengerjakan”

Kuesioner:

No. 1 - 5 : Faktor keamanan

No. 6 - 10 : Faktor masa depan

No.11- 15 : Faktor gaji

No.16- 20 : Faktor pengawasan

No.21- 25 : Faktor jam kerja

No.26- 35 : Produktivitas kerja

Uraian faktor-faktor motivasi:

1. Faktor keamanan

Yang menyangkut kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang aman dengan resiko yang kecil.

2. Faktor masa depan

Yaitu kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan lain yang lebih tinggi maupun yang setingkat.

3. Faktor gaji

Yaitu mengenai penghasilan yang diterima karyawan.

4. Faktor pengawasan

Yaitu mengenai hubungan, komunikasi atasan dan bawahan.

5. Faktor jam kerja

Yaitu mengenai pengaturan jam kerja, jam lembur dan waktu istirahat.

6. Produktivitas kerja

Mengenai hasil kerja yang telah dicapai karyawan.

Dengan hormat,

Dengan segala kesibukan anda saat ini sudilah kiranya untuk meluangkan waktu guna mengisi daftar pertanyaan yang bersama ini kami lampirkan.

Perlu anda ketahui, bahwa maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah. Oleh karena itu kami sangat mengharapkan dalam pengisian daftar pertanyaan ini, sudilah kiranya untuk menjawab sesuai dengan keadaan anda yang sesungguhnya.

Atas kesediaan anda kami ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta,

Hormat kami

( Ardi Febrianto )

1. Menurut anda apakah keamanan kerja penting bagi karyawan?
  - ( ) Sangat penting
  - ( ) Cukup penting
  - ( ) Kurang penting
  - ( ) Tidak penting
  
2. Bagaimana pendapat anda mengenai resiko yang anda hadapi dalam pelaksanaan tugas?
  - ( ) Sangat kecil
  - ( ) Kecil
  - ( ) Berbahaya
  - ( ) Sangat berbahaya
  
3. Apakah anda merasa senang dan tenteram dalam bekerja?
  - ( ) Sangat tenang dan tenteram
  - ( ) Cukup senang dan tenteram
  - ( ) Kurang senang dan kurang tenteram
  - ( ) Tidak senang dan tidak tenteram
  
4. Apakah anda setuju bahwa anda bekerja ditempat ini karena memberi penghasilan yang tetap?
  - ( ) Sangat setuju
  - ( ) Setuju
  - ( ) Kurang setuju
  - ( ) Tidak setuju

5. Apakah dalam melaksanakan tugas, anda lebih senang pada tugas yang mempunyai resiko yang lebih kecil?
- Sangat senang
  - Cukup senang
  - Kurang senang
  - Tidak senang
6. Apakah anda setuju dengan pendapat yang mengatakan bahwa "kenaikan pangkat lebih penting daripada kenaikan gaji"?
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Kurang setuju
  - Tidak setuju
7. Benarkah anda bekerja disini mempunyai kesempatan untuk lebih maju?
- Sangat benar
  - Cukup benar
  - Kurang benar
  - Tidak benar
8. Apakah anda senang diberi kesempatan untuk pindah kepekerjaan lain yang lebih tinggi tingkatannya?
- Sangat senang
  - Cukup senang
  - Kurang senang

- Tidak senang
9. Menurut anda, adilkah kebijakan perusahaan dalam memberikan kenaikan pangkat?
- Sangat adil
- Cukup adil
- Kurang adil
- Tidak adil
10. Apakah anda berharap untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang?
- Sangat berharap
- Cukup berharap
- Kurang berharap
- Tidak berharap
11. Bagaimana keadaan ekonomi anda saat ini, jika dibandingkan dengan ketika anda belum bekerja disini?
- Lebih baik
- Sedikit lebih baik
- Sama saja
- Lebih buruk
12. Apakah upah lembur yang diterima saat ini mendorong anda untuk bekerja dengan hati yang gembira?
- Sangat mendorong

Cukup mendorong

Kurang mendorong

Tidak mendorong

13. Benarkah motif anda bekerja disini untuk mendapatkan gaji yang tinggi?

Benar sekali

Benar

Kurang benar

Tidak benar

14. Bagaimana pendapat anda tentang jumlah gaji yang diterima?

Sangat tinggi

Cukup tinggi

Kurang mencukupi

Tidak mencukupi

15. Apakah dengan adanya kenaikan upah dapat mendorong semangat anda dalam bekerja?

Sangat mendorong

Cukup mendorong

Kurang mendorong

Tidak mendorong

16. Menurut anda bagaimana pengawasan yang ada pada perusahaan ini?

Sangat baik

Cukup baik

Kurang baik

Tidak baik

17. Bagaimana sikap atasan anda terhadap bawahan?

Sangat baik

Cukup baik

Kurang baik

Tidak baik

18. Bagaimana komunikasi anda dengan atasan?

Sangat baik

Cukup baik

Kurang baik

Tidak baik

19. Menurut anda apakah penting adanya dialog langsung dengan pengawas dalam melaksanakan tugas?

Sangat penting

Penting

Cukup penting

Tidak penting

20. Apakah anda terbebani dengan pengawasan ini?

Sangat terbebani

Terbebani

Cukup terbebani

Tidak terbebani

21. Bagaimana pendapat anda tentang mulai dan berakhirnya jam kerja?

Sangat baik

Cukup baik

Kurang baik

Tidak baik

22. Apakah ketetapan jam kerja yang berlaku sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah?

Sangat sesuai

Sesuai

Cukup sesuai

Tidak sesuai

23. Apakah waktu istirahat yang diberikan dapat membuat saudara kembali bekerja dengan giat?

Sangat giat

Cukup giat

Kurang giat

Tidak membuat giat

24. Apakah hari libur yang ada dapat menghilangkan kelelahan dalam bekerja?

Sangat dapat

Cukup

Kurang

Tidak dapat

25. Menurut anda apakah pengaturan jam lembur penting?

Sangat penting

Cukup penting

Kurang penting

Tidak penting

26. Apakah anda puas terhadap prestasi kerja yang telah dicapai selama ini?

Sangat puas

Cukup puas

Kurang puas

Tidak puas

27. Dalam melaksanakan pekerjaan, apakah anda merasa cocok dengan pekerjaan?

Sangat cocok

Cocok

Kurang cocok

Tidak cocok

28. Setiap pekerjaan yang diberikan kepada anda apakah anda menyelesaikan dengan baik?

Selalu

Biasanya

Kadang-kadang

Tidak pernah

29. Menurut anda, bagaimana hasil kerja anda saat ini?

Sangat tinggi

Cukup tinggi

Kurang tinggi

Rendah

30. Apakah kualitas kerja yang dicapai telah memenuhi standar?

Sangat memenuhi

Cukup memenuhi

Kurang memenuhi

Tidak memenuhi

31. Apakah hasil kerja anda memenuhi standar kualitas yang ditetapkan?

Sangat memenuhi

Cukup memenuhi

Kurang memenuhi

Tidak memenuhi

32. Apakah anda sering tidak masuk kerja?

Tidak pernah

Kadang-kadang

Cukup sering

Sering

33. Dalam melaksanakan pekerjaan apakah anda selalu memperhatikan ketepatan waktu?

- Selalu
- Cukup sering
- Kadang-kadang
- Tidak pernah

34. Apakah anda mampu menyelesaikan tugas baru yang diberikan kepada anda dengan baik?

- Selalu dapat
- Cukup sering
- Kadang-kadang
- Tidak pernah

35. Apakah anda sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas?

- Tidak pernah
- Kadang-kadang
- Cukup sering
- Sering



| Keamanan         |                  |                  | Masa Depan       |                  |                | Gaji             |                  |                  | Pengawasan       |                  |                | Jam Kerja        |                  |                  | Produktivitas Kerja |                  |                |                  |                  |                  |                  |                  |                |                  |                  |                  |                  |                  |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                 |      |      |      |      |      |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|------|------|------|------|------|
| X <sub>1.1</sub> | X <sub>1.2</sub> | X <sub>1.3</sub> | X <sub>1.4</sub> | X <sub>1.5</sub> | X <sub>1</sub> | X <sub>2.1</sub> | X <sub>2.2</sub> | X <sub>2.3</sub> | X <sub>2.4</sub> | X <sub>2.5</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3.1</sub> | X <sub>3.2</sub> | X <sub>3.3</sub> | X <sub>3.4</sub>    | X <sub>3.5</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4.1</sub> | X <sub>4.2</sub> | X <sub>4.3</sub> | X <sub>4.4</sub> | X <sub>4.5</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5.1</sub> | X <sub>5.2</sub> | X <sub>5.3</sub> | X <sub>5.4</sub> | X <sub>5.5</sub> | X <sub>5</sub> | Y <sub>1</sub> | Y <sub>2</sub> | Y <sub>3</sub> | Y <sub>4</sub> | Y <sub>5</sub> | Y <sub>6</sub> | Y <sub>7</sub> | Y <sub>8</sub> | Y <sub>9</sub> | Y <sub>10</sub> | Y    |      |      |      |      |
| 2                | 3                | 2                | 2                | 3                | 2.40           | 3                | 4                | 3                | 3                | 2                | 3.00           | 1                | 3                | 3                | 3                   | 2                | 2.40           | 3                | 3                | 3                | 4                | 2                | 3.00           | 3                | 3                | 4                | 4                | 2                | 3.20           | 4              | 4              | 3              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 2               | 3.50 |      |      |      |      |
| 2                | 2                | 3                | 2                | 3                | 2.40           | 3                | 3                | 1                | 4                | 3.00             | 2              | 2                | 1                | 2                | 4                   | 2.00             | 2              | 2                | 2                | 3                | 3                | 2.60             | 2              | 1                | 2                | 2                | 1                | 2                | 3              | 2.00           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 2              | 3              | 4              | 3               | 4    | 3.10 |      |      |      |
| 3                | 2                | 2                | 2                | 3                | 2.40           | 4                | 3                | 2                | 3                | 2.80             | 3              | 3                | 3                | 3                | 3                   | 3                | 3.00           | 3                | 1                | 2                | 2                | 3                | 2.20           | 3                | 2                | 4                | 4                | 4                | 3.40           | 4              | 4              | 4              | 4              | 3              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 3    | 3.80 |      |      |      |
| 3                | 2                | 3                | 2                | 4                | 2.80           | 3                | 4                | 3                | 3                | 3.20             | 3              | 2                | 4                | 2                | 3                   | 2.60             | 3              | 3                | 2                | 2                | 3                | 4                | 2.80           | 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 3.40           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 2    | 2.80 |      |      |      |
| 3                | 2                | 3                | 4                | 2                | 2.80           | 3                | 4                | 3                | 4                | 3.20             | 3              | 3                | 3                | 3                | 3                   | 2.60             | 3              | 3                | 4                | 4                | 4                | 3.00             | 4              | 1                | 3.00             | 3                | 2                | 2                | 2.60           | 2              | 2              | 3              | 3              | 2              | 2              | 2              | 2              | 2              | 2               | 3    | 2.30 |      |      |      |
| 2                | 3                | 4                | 4                | 3                | 3.20           | 3                | 2                | 2                | 3                | 4                | 3.60           | 4                | 3                | 3                | 3                   | 3.20             | 4              | 4                | 4                | 4                | 4                | 4.00             | 4              | 3                | 4.00             | 4                | 3                | 2                | 3.20           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 3    | 3.90 |      |      |      |
| 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 3.40           | 4                | 3                | 3                | 4                | 2.80             | 1              | 2                | 2                | 3                | 4                   | 2.40             | 3              | 2                | 3                | 3                | 4                | 3.00             | 3              | 4                | 3.00             | 4                | 4                | 4                | 3.80           | 3              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 3    | 3.40 |      |      |      |
| 1                | 2                | 2                | 3                | 3                | 2.20           | 3                | 3                | 2                | 3                | 2.80             | 3              | 2                | 4                | 4                | 3                   | 3.40             | 3              | 2                | 3                | 3                | 3                | 2.80             | 2              | 1                | 2                | 2                | 1                | 2                | 2.00           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 3    | 3.40 |      |      |      |
| 1                | 1                | 3                | 3                | 3                | 2.20           | 3                | 3                | 2                | 2                | 3                | 2.60           | 2                | 3                | 3                | 3                   | 2.20             | 3              | 2                | 2                | 3                | 3                | 3.00             | 3              | 3                | 3.00             | 3                | 3                | 3                | 2.80           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3    | 4    | 3.90 |      |      |
| 2                | 2                | 3                | 3                | 4                | 2.80           | 1                | 1                | 1                | 2                | 1.20             | 1              | 2                | 2                | 1                | 3                   | 1.80             | 2              | 2                | 2                | 2                | 2                | 2.20             | 2              | 1                | 1                | 1                | 1                | 1                | 1.60           | 1              | 2              | 3              | 2              | 2              | 1              | 2              | 2              | 2              | 2               | 2    | 2    | 1.90 |      |      |
| 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 3.40           | 3                | 4                | 3                | 3                | 4                | 3.60           | 2                | 1                | 1                | 2                   | 1.60             | 1              | 1                | 2                | 2                | 3                | 1.80             | 4              | 4                | 3                | 2                | 2                | 4                | 3.80           | 1              | 2              | 2              | 2              | 1              | 2              | 2              | 2              | 2              | 2               | 2    | 2    | 1.80 |      |      |
| 3                | 2                | 3                | 2                | 4                | 2.80           | 3                | 2                | 2                | 2                | 4                | 3.40           | 2                | 3                | 3                | 3                   | 3.00             | 3              | 3                | 3                | 4                | 3                | 3.20             | 3              | 4                | 3.20             | 3                | 2                | 3                | 2.60           | 2              | 2              | 3              | 2              | 2              | 1              | 2              | 2              | 2              | 3               | 3    | 2    | 2.40 |      |      |
| 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 3.40           | 3                | 4                | 3                | 3                | 3.40             | 2              | 4                | 2                | 2                | 3                   | 2.60             | 4              | 4                | 4                | 4                | 4                | 4.00             | 4              | 4                | 3.80             | 4                | 4                | 4                | 3.20           | 3              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4    | 4    | 3.60 |      |      |
| 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 3.40           | 2                | 2                | 1                | 2                | 3                | 2.00           | 3                | 3                | 3                | 3                   | 3.00             | 3              | 4                | 4                | 4                | 4                | 3.40             | 3              | 3                | 3.40             | 3                | 3                | 3                | 3.00           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4    | 4    | 3.90 |      |      |
| 1                | 3                | 3                | 2                | 3                | 2.40           | 3                | 4                | 3                | 3                | 3.20             | 4              | 3                | 4                | 4                | 4                   | 3.00             | 3              | 4                | 4                | 4                | 4                | 3.40             | 3              | 1                | 2                | 1                | 2                | 1                | 3              | 2.00           | 3              | 4              | 3              | 3              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4    | 3    | 3.50 |      |      |
| 2                | 2                | 3                | 4                | 4                | 3.00           | 3                | 2                | 1                | 2                | 3                | 2.20           | 1                | 3                | 3                | 2                   | 3                | 3.60           | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 3.20           | 3                | 1                | 2                | 1                | 3                | 2.00           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4    | 3    | 3.80 |      |      |
| 2                | 2                | 3                | 1                | 2                | 2.00           | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 2.60           | 2                | 3                | 3                | 3                   | 2.40             | 2              | 2                | 2                | 3                | 3                | 2.40             | 2              | 2                | 3                | 2                | 2                | 2                | 2.20           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3    | 3    | 3    | 3.50 |      |
| 2                | 1                | 2                | 1                | 2                | 1.60           | 4                | 3                | 3                | 3                | 1                | 1.80           | 2                | 3                | 3                | 3                   | 1                | 2.40           | 2                | 2                | 2                | 3                | 3                | 2.40           | 2                | 2                | 3                | 2                | 2                | 2.40           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3    | 3    | 3    | 2.80 |      |
| 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3.60           | 3                | 2                | 3                | 3                | 3.20             | 4              | 4                | 4                | 4                | 4                   | 3.60             | 3              | 4                | 4                | 4                | 4                | 3.60             | 4              | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                | 4.00           | 3              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4    | 4    | 4    | 3.80 |      |
| 3                | 2                | 1                | 3                | 4                | 2.60           | 3                | 2                | 2                | 1                | 2.00             | 3              | 3                | 4                | 3                | 3                   | 3.00             | 3              | 3                | 4                | 4                | 4                | 3.80             | 3              | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 3.00           | 4              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3    | 3    | 2    | 2.80 |      |
| 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3.60           | 3                | 2                | 2                | 1                | 2                | 2.00           | 2                | 3                | 4                | 2                   | 3                | 3.00           | 3                | 4                | 4                | 4                | 3.20             | 4              | 2                | 1                | 1                | 1                | 1                | 1.80           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3    | 3    | 2    | 2.80 |      |
| 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3.00           | 3                | 2                | 3                | 3                | 3                | 1.80           | 3                | 4                | 4                | 4                   | 3.00             | 4              | 4                | 4                | 4                | 4                | 2.80             | 4              | 2                | 2                | 2                | 2                | 2                | 2.60           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3    | 3    | 3    | 2.90 |      |
| 2                | 2                | 2                | 3                | 3                | 2.40           | 2                | 2                | 2                | 2                | 2.00             | 3              | 4                | 4                | 4                | 2                   | 4                | 3.60           | 3                | 4                | 4                | 4                | 3.40             | 2              | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 2.60           | 3              | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 4              | 4               | 4    | 4    | 3    | 3.60 |      |
| 3                | 1                | 2                | 2                | 3                | 2.40           | 2                | 2                | 2                | 2                | 2.00             | 3              | 3                | 3                | 3                | 3                   | 3.00             | 2              | 3                | 3                | 3                | 3                | 3.40             | 4              | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 2.40           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3    | 3    | 3    | 3.40 |      |
| 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3.80           | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 2.80           | 4                | 2                | 3                | 3                   | 2.80             | 3              | 4                | 4                | 4                | 4                | 3.00             | 3              | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 2.60           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3    | 3    | 3    | 2    | 2.80 |
| 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 3.60           | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 3.00           | 4                | 4                | 4                | 4                   | 3.80             | 1              | 2                | 3                | 4                | 4                | 3.60             | 3              | 4                | 3                | 4                | 3                | 3                | 3.00           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4    | 4    | 4    | 3    | 3.00 |
| 3                | 3                | 4                | 3                | 3                | 3.20           | 2                | 2                | 2                | 1                | 3                | 2.00           | 3                | 3                | 3                | 3                   | 3.00             | 3              | 4                | 4                | 4                | 4                | 3.60             | 4              | 3                | 4                | 4                | 3                | 2                | 2.00           | 2              | 2              | 3              | 2              | 2              | 3              | 3              | 4              | 4              | 4               | 4    | 4    | 2    | 3.50 |      |

| NO | Keamanan         |                  |                  |                  |                  | Masa Depan       |                  |                  |                  |                  | Gaji             |                  |                  |                  |                  | Pengawasan       |                  |                  |                  |                  | Jam Kerja        |                  |                  |                  |                  | Produktivitas Kerja |                |                |                |                |                |                |                |                |                 |   |   |   |   |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|---|---|---|---|
|    | X <sub>1,1</sub> | X <sub>1,2</sub> | X <sub>1,3</sub> | X <sub>1,4</sub> | X <sub>1,5</sub> | X <sub>2,1</sub> | X <sub>2,2</sub> | X <sub>2,3</sub> | X <sub>2,4</sub> | X <sub>2,5</sub> | X <sub>3,1</sub> | X <sub>3,2</sub> | X <sub>3,3</sub> | X <sub>3,4</sub> | X <sub>3,5</sub> | X <sub>4,1</sub> | X <sub>4,2</sub> | X <sub>4,3</sub> | X <sub>4,4</sub> | X <sub>4,5</sub> | X <sub>5,1</sub> | X <sub>5,2</sub> | X <sub>5,3</sub> | X <sub>5,4</sub> | X <sub>5,5</sub> | Y <sub>1</sub>      | Y <sub>2</sub> | Y <sub>3</sub> | Y <sub>4</sub> | Y <sub>5</sub> | Y <sub>6</sub> | Y <sub>7</sub> | Y <sub>8</sub> | Y <sub>9</sub> | Y <sub>10</sub> |   |   |   |   |
| 61 | 2                | 2                | 3                | 4                | 3                | 280              | 3                | 2                | 1                | 2                | 2,00             | 3                | 2                | 3                | 2                | 2,40             | 2                | 3                | 3                | 2                | 2,60             | 4                | 3                | 2                | 3                | 3                   | 3,00           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 2              | 2               | 3 | 3 |   |   |
| 62 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 360              | 3                | 4                | 3                | 2                | 3,00             | 4                | 4                | 4                | 4                | 4,00             | 3                | 3                | 4                | 3                | 3,20             | 4                | 3                | 2                | 2                | 3                   | 2,80           | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 3               | 3 | 3 |   |   |
| 63 | 3                | 2                | 4                | 3                | 3                | 300              | 3                | 3                | 3                | 2                | 2,60             | 2                | 3                | 4                | 2                | 3,00             | 3                | 4                | 3                | 3                | 3,20             | 4                | 4                | 2                | 1                | 3                   | 2,80           | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 3               | 3 | 3 |   |   |
| 64 | 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 340              | 3                | 3                | 2                | 1                | 3                | 2,40             | 3                | 4                | 2                | 4                | 3,00             | 3                | 3                | 3                | 3,00             | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                   | 3,40           | 3              | 4              | 3              | 4              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3 | 3 |   |   |
| 65 | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 380              | 3                | 2                | 3                | 1                | 2                | 2,20             | 4                | 3                | 4                | 3                | 3,00             | 2                | 3                | 4                | 3                | 3,20             | 4                | 4                | 1                | 1                   | 3              | 2,60           | 3              | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 2               | 3 | 4 | 3 |   |
| 66 | 2                | 3                | 4                | 3                | 3                | 320              | 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 3,40             | 3                | 4                | 3                | 4                | 3,60             | 1                | 2                | 3                | 2                | 2,20             | 4                | 4                | 3                | 3                   | 3              | 3,40           | 4              | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 2               | 3 | 3 | 3 |   |
| 67 | 2                | 2                | 3                | 3                | 3                | 260              | 3                | 1                | 2                | 1                | 1,80             | 1                | 1                | 1                | 1                | 1,00             | 3                | 4                | 4                | 4                | 2,20             | 4                | 4                | 3                | 2                | 2                   | 2,80           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 4              | 4               | 2 | 3 |   |   |
| 68 | 4                | 3                | 4                | 4                | 2                | 340              | 3                | 2                | 4                | 2                | 3,00             | 4                | 3                | 2                | 3                | 3,00             | 3                | 3                | 3                | 3                | 3,80             | 4                | 3                | 2                | 2                | 3                   | 2,60           | 4              | 4              | 4              | 3              | 3              | 3              | 4              | 4               | 2 | 4 |   |   |
| 69 | 3                | 4                | 4                | 4                | 4                | 380              | 3                | 3                | 4                | 4                | 2                | 3,20             | 4                | 3                | 3                | 3,00             | 3                | 4                | 4                | 4                | 3,80             | 4                | 4                | 4                | 4                | 2                   | 2,60           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4 | 3 |   |   |
| 70 | 3                | 3                | 4                | 3                | 3                | 320              | 3                | 3                | 3                | 4                | 3                | 3,20             | 3                | 3                | 3                | 3,00             | 3                | 4                | 4                | 4                | 3,80             | 4                | 3                | 2                | 2                | 2                   | 2,60           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 3 | 3 |   |   |
| 71 | 2                | 2                | 4                | 4                | 4                | 320              | 2                | 4                | 3                | 3                | 2                | 2,80             | 3                | 3                | 3                | 3,00             | 2                | 3                | 2                | 2                | 2,60             | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                   | 3,60           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 3              | 3               | 3 | 4 |   |   |
| 72 | 4                | 3                | 4                | 3                | 3                | 340              | 3                | 2                | 2                | 2                | 3                | 2,50             | 3                | 4                | 3                | 4                | 3,20             | 2                | 4                | 3                | 2                | 2,80             | 3                | 3                | 3                | 3                   | 3              | 3,00           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3 | 3 | 3 |   |
| 73 | 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 360              | 3                | 2                | 4                | 3                | 4                | 3,20             | 4                | 4                | 4                | 4                | 3,40             | 3                | 4                | 4                | 3                | 3,60             | 4                | 4                | 4                | 4                   | 3              | 3,60           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4 | 3 | 3 |   |
| 74 | 3                | 3                | 4                | 3                | 3                | 320              | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 3,00             | 3                | 4                | 4                | 4                | 3,20             | 3                | 4                | 4                | 3                | 3,60             | 4                | 4                | 4                | 4                   | 3              | 3,80           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4 | 4 | 4 |   |
| 75 | 2                | 3                | 4                | 3                | 3                | 300              | 3                | 3                | 3                | 2                | 2,60             | 4                | 3                | 3                | 3                | 3,20             | 3                | 4                | 4                | 3                | 3,60             | 4                | 4                | 1                | 3                | 3                   | 2,80           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4 | 3 | 3 |   |
| 76 | 3                | 3                | 4                | 4                | 3                | 340              | 3                | 2                | 2                | 2                | 3                | 2,40             | 3                | 3                | 3                | 3,20             | 3                | 4                | 3                | 4                | 3,40             | 4                | 4                | 2                | 2                | 3                   | 3,00           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3 | 3 | 3 |   |
| 77 | 2                | 2                | 2                | 3                | 3                | 240              | 2                | 2                | 1                | 2                | 1,80             | 3                | 4                | 3                | 2                | 2,80             | 2                | 4                | 3                | 2                | 2,80             | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                   | 3,00           | 3              | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 2              | 3               | 3 | 3 | 3 |   |
| 78 | 2                | 2                | 4                | 2                | 2                | 240              | 3                | 2                | 2                | 3                | 2,60             | 3                | 4                | 4                | 3                | 3,60             | 2                | 3                | 3                | 3                | 2,80             | 2                | 2                | 1                | 1                | 2                   | 1,60           | 2              | 2              | 1              | 2              | 2              | 2              | 2              | 2               | 2 | 1 | 1 |   |
| 79 | 3                | 2                | 4                | 4                | 4                | 340              | 3                | 2                | 3                | 2                | 3                | 2,60             | 4                | 3                | 2                | 3                | 3,00             | 2                | 3                | 3                | 3                | 3,00             | 4                | 3                | 2                | 3                   | 2              | 2,80           | 3              | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 3               | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 80 | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 300              | 3                | 3                | 3                | 2                | 2,80             | 4                | 4                | 4                | 2                | 3,60             | 2                | 4                | 3                | 4                | 2,80             | 4                | 3                | 2                | 2                | 2                   | 2,40           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3 | 2 | 2 |   |
| 81 | 2                | 2                | 3                | 4                | 3                | 280              | 2                | 2                | 3                | 3                | 2,60             | 4                | 4                | 2                | 2                | 2,20             | 2                | 4                | 2                | 2                | 3,00             | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                   | 2,80           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3 | 3 | 2 |   |
| 82 | 3                | 3                | 4                | 3                | 3                | 320              | 3                | 2                | 3                | 3                | 2,80             | 3                | 3                | 3                | 3                | 2,80             | 2                | 3                | 3                | 3                | 2,80             | 3                | 2                | 2                | 3                | 3                   | 2,60           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3 | 3 | 3 |   |
| 83 | 4                | 3                | 4                | 4                | 4                | 360              | 3                | 2                | 3                | 3                | 2,80             | 3                | 4                | 4                | 3                | 3,60             | 2                | 3                | 4                | 3                | 3,20             | 4                | 4                | 4                | 4                | 4                   | 3,00           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4 | 4 | 3 |   |
| 84 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 360              | 3                | 2                | 2                | 3                | 2,60             | 3                | 4                | 4                | 3                | 3,60             | 3                | 4                | 4                | 3                | 3,40             | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                   | 4,00           | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4               | 4 | 4 | 4 |   |
| 85 | 3                | 3                | 4                | 4                | 4                | 360              | 3                | 2                | 2                | 3                | 2,60             | 3                | 4                | 4                | 2                | 3,40             | 3                | 4                | 4                | 3                | 3,40             | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                   | 3,00           | 3              | 4              | 3              | 4              | 3              | 4              | 4              | 4               | 4 | 4 | 3 |   |
| 86 | 1                | 2                | 2                | 2                | 2                | 180              | 3                | 2                | 2                | 3                | 2,60             | 3                | 3                | 3                | 2                | 2,80             | 3                | 4                | 4                | 4                | 3,80             | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                   | 3,00           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3 | 3 | 3 |   |
| 87 | 2                | 3                | 4                | 3                | 3                | 300              | 2                | 2                | 3                | 3                | 2,60             | 3                | 3                | 3                | 3                | 3,00             | 2                | 1                | 2                | 1                | 1,40             | 3                | 3                | 2                | 2                | 1                   | 2,20           | 2              | 2              | 3              | 2              | 3              | 2              | 4              | 4               | 4 | 3 | 3 |   |
| 88 | 3                | 2                | 3                | 2                | 2                | 240              | 2                | 3                | 3                | 3                | 2,60             | 1                | 2                | 2                | 2                | 1,60             | 2                | 3                | 3                | 2                | 2,80             | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                   | 3,40           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 89 | 3                | 3                | 4                | 2                | 4                | 340              | 3                | 2                | 2                | 3                | 2,60             | 4                | 2                | 4                | 2                | 3,20             | 2                | 3                | 4                | 3                | 2,80             | 4                | 4                | 3                | 3                | 3                   | 2,00           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 2              | 2               | 2 | 2 | 2 |   |
| 90 | 2                | 2                | 3                | 2                | 3                | 240              | 2                | 2                | 3                | 2                | 2,40             | 3                | 3                | 3                | 3                | 3,00             | 2                | 3                | 2                | 3                | 2,60             | 3                | 3                | 2                | 2                | 2                   | 2,40           | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 3               | 3 | 3 | 3 |   |

### DATA MENTAH REGRESI

| No | X1   | X2   | X3   | X4   | X5   | Y    |
|----|------|------|------|------|------|------|
| 1  | 2.80 | 2.20 | 2.00 | 2.60 | 2.20 | 3.00 |
| 2  | 2.80 | 2.80 | 2.00 | 2.20 | 2.80 | 3.00 |
| 3  | 1.20 | 1.80 | 2.60 | 1.60 | 2.40 | 1.70 |
| 4  | 2.80 | 2.40 | 1.60 | 1.60 | 1.80 | 2.10 |
| 5  | 3.60 | 2.80 | 2.80 | 2.60 | 3.00 | 3.50 |
| 6  | 3.40 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.80 | 3.50 |
| 7  | 3.00 | 3.20 | 3.20 | 2.00 | 3.40 | 3.60 |
| 8  | 2.80 | 3.20 | 2.40 | 2.60 | 2.00 | 3.20 |
| 9  | 3.40 | 3.60 | 3.00 | 3.20 | 2.40 | 3.80 |
| 10 | 2.40 | 3.20 | 3.60 | 2.00 | 2.60 | 3.10 |
| 11 | 3.60 | 2.60 | 3.00 | 2.20 | 2.60 | 3.60 |
| 12 | 3.20 | 2.40 | 2.60 | 2.80 | 2.20 | 3.40 |
| 13 | 2.40 | 3.20 | 3.60 | 2.60 | 2.60 | 3.70 |
| 14 | 2.80 | 2.60 | 2.40 | 3.00 | 2.80 | 3.00 |
| 15 | 2.40 | 2.60 | 2.40 | 2.60 | 3.20 | 3.30 |
| 16 | 2.40 | 2.60 | 2.60 | 2.20 | 2.60 | 3.00 |
| 17 | 2.20 | 2.60 | 2.80 | 3.00 | 2.00 | 2.40 |
| 18 | 3.00 | 3.20 | 2.20 | 2.60 | 3.40 | 3.50 |
| 19 | 2.00 | 2.60 | 2.20 | 1.20 | 2.80 | 2.80 |
| 20 | 2.80 | 3.40 | 3.00 | 2.40 | 3.20 | 3.70 |
| 21 | 2.20 | 2.20 | 2.60 | 1.80 | 2.40 | 2.60 |
| 22 | 2.40 | 2.20 | 2.20 | 2.00 | 1.40 | 2.40 |
| 23 | 3.20 | 2.60 | 3.00 | 1.60 | 3.60 | 3.70 |
| 24 | 2.20 | 2.80 | 2.40 | 2.60 | 3.20 | 3.20 |
| 25 | 2.80 | 3.00 | 2.60 | 3.00 | 2.20 | 3.30 |
| 26 | 2.80 | 3.20 | 1.80 | 2.20 | 2.80 | 3.20 |
| 27 | 3.00 | 3.00 | 2.60 | 2.00 | 2.80 | 3.30 |
| 28 | 2.00 | 2.20 | 2.40 | 1.80 | 1.20 | 2.10 |
| 29 | 2.80 | 3.00 | 2.60 | 2.00 | 3.20 | 3.60 |
| 30 | 2.60 | 2.80 | 2.80 | 2.80 | 3.20 | 3.70 |
| 31 | 2.40 | 3.00 | 2.40 | 3.00 | 3.20 | 3.50 |
| 32 | 2.40 | 3.00 | 2.20 | 2.60 | 2.00 | 3.10 |
| 33 | 2.40 | 2.80 | 3.00 | 2.20 | 3.40 | 3.80 |
| 34 | 2.80 | 3.20 | 2.60 | 2.80 | 3.40 | 2.80 |
| 35 | 2.80 | 3.20 | 2.60 | 3.00 | 2.60 | 2.30 |
| 36 | 2.40 | 3.60 | 3.20 | 4.00 | 3.20 | 3.90 |
| 37 | 3.20 | 2.80 | 2.40 | 3.00 | 3.80 | 3.40 |
| 38 | 3.40 | 3.40 | 3.40 | 2.80 | 2.00 | 3.90 |
| 39 | 2.20 | 2.80 | 2.20 | 3.00 | 2.80 | 3.10 |
| 40 | 2.20 | 2.60 | 2.80 | 2.20 | 2.40 | 3.10 |
| 41 | 2.80 | 1.20 | 1.80 | 2.20 | 1.60 | 1.90 |
| 42 | 2.80 | 3.60 | 1.60 | 1.80 | 3.80 | 1.80 |
| 43 | 3.40 | 3.40 | 3.00 | 3.20 | 2.60 | 2.40 |
| 44 | 2.80 | 2.60 | 2.60 | 3.80 | 2.20 | 3.60 |
| 45 | 3.40 | 3.40 | 3.00 | 3.60 | 3.00 | 3.90 |
| 46 | 3.40 | 2.00 | 3.00 | 3.40 | 2.00 | 3.50 |
| 47 | 2.40 | 3.20 | 3.60 | 3.20 | 2.00 | 3.80 |
| 48 | 3.00 | 2.20 | 2.40 | 2.40 | 2.20 | 3.50 |
| 49 | 2.00 | 2.60 | 2.40 | 3.00 | 2.40 | 2.80 |
| 50 | 1.60 | 3.20 | 3.40 | 2.60 | 4.00 | 3.80 |

| No | X1   | X2   | X3   | X4   | X5   | Y    |
|----|------|------|------|------|------|------|
| 51 | 3.60 | 2.60 | 3.60 | 3.80 | 3.00 | 3.60 |
| 52 | 2.60 | 2.00 | 3.00 | 3.20 | 1.80 | 2.80 |
| 53 | 3.20 | 2.00 | 3.00 | 2.80 | 2.60 | 2.90 |
| 54 | 3.60 | 1.80 | 3.00 | 3.40 | 2.60 | 3.60 |
| 55 | 3.00 | 2.80 | 3.60 | 3.40 | 2.60 | 3.40 |
| 56 | 2.40 | 2.00 | 3.00 | 2.60 | 2.40 | 2.80 |
| 57 | 2.40 | 2.80 | 2.80 | 3.00 | 2.60 | 3.00 |
| 58 | 3.80 | 2.60 | 2.80 | 3.60 | 3.00 | 3.60 |
| 59 | 3.60 | 3.00 | 3.80 | 2.00 | 2.00 | 3.50 |
| 60 | 3.20 | 2.00 | 3.00 | 3.60 | 2.80 | 3.00 |
| 61 | 2.80 | 2.00 | 2.40 | 2.60 | 3.00 | 2.80 |
| 62 | 3.60 | 3.00 | 4.00 | 3.20 | 2.80 | 3.50 |
| 63 | 3.00 | 2.60 | 2.80 | 3.20 | 2.80 | 3.30 |
| 64 | 3.40 | 2.40 | 3.00 | 3.00 | 3.40 | 3.30 |
| 65 | 3.80 | 2.20 | 3.00 | 3.20 | 2.60 | 3.20 |
| 66 | 3.20 | 3.40 | 3.60 | 2.20 | 3.40 | 3.70 |
| 67 | 2.60 | 1.80 | 1.00 | 3.80 | 2.80 | 2.80 |
| 68 | 3.40 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.60 | 3.60 |
| 69 | 3.80 | 3.20 | 3.00 | 3.80 | 2.60 | 3.70 |
| 70 | 3.20 | 3.20 | 3.00 | 3.80 | 3.40 | 3.70 |
| 71 | 3.20 | 2.80 | 3.00 | 2.60 | 3.60 | 3.20 |
| 72 | 3.40 | 2.60 | 3.00 | 2.60 | 3.00 | 3.00 |
| 73 | 3.60 | 3.20 | 3.40 | 3.60 | 3.80 | 3.70 |
| 74 | 3.20 | 3.00 | 3.20 | 3.60 | 2.80 | 3.30 |
| 75 | 3.00 | 2.60 | 3.20 | 3.40 | 3.00 | 3.10 |
| 76 | 3.40 | 2.40 | 3.20 | 2.80 | 3.00 | 3.20 |
| 77 | 2.40 | 1.80 | 3.20 | 2.80 | 1.60 | 1.80 |
| 78 | 2.40 | 2.60 | 3.60 | 3.00 | 2.80 | 3.10 |
| 79 | 3.40 | 2.60 | 3.00 | 2.80 | 2.40 | 2.90 |
| 80 | 3.00 | 2.80 | 3.60 | 3.00 | 2.80 | 3.00 |
| 81 | 2.80 | 2.60 | 2.20 | 2.80 | 2.60 | 2.80 |
| 82 | 3.20 | 2.80 | 2.80 | 2.80 | 3.00 | 3.10 |
| 83 | 3.60 | 2.80 | 3.60 | 3.20 | 4.00 | 3.70 |
| 84 | 3.60 | 2.60 | 3.60 | 3.40 | 3.00 | 3.40 |
| 85 | 3.60 | 2.60 | 3.40 | 3.80 | 3.00 | 3.30 |
| 86 | 1.80 | 2.60 | 2.80 | 1.40 | 2.20 | 2.20 |
| 87 | 3.00 | 2.60 | 3.00 | 2.80 | 3.40 | 3.00 |
| 88 | 2.40 | 2.60 | 1.60 | 2.20 | 2.00 | 2.40 |
| 89 | 3.40 | 2.60 | 3.20 | 2.80 | 3.40 | 3.20 |
| 90 | 2.40 | 2.40 | 3.00 | 2.60 | 2.40 | 2.80 |

## Regression

Descriptive Statistics

|                         | Mean   | Std. Deviation | N  |
|-------------------------|--------|----------------|----|
| Produktivitas Kerja (Y) | 3.1544 | .52213         | 90 |
| Keamanan (X1)           | 2.8867 | .54468         | 90 |
| Masa Depan (X2)         | 2.7089 | .47135         | 90 |
| Gaji (X3)               | 2.8067 | .56046         | 90 |
| Pengawasan (X4)         | 2.7644 | .61777         | 90 |
| Jam Kerja (X5)          | 2.7333 | .58136         | 90 |

Correlations

|                     | Produktivitas Kerja (Y) | Keamanan (X1) | Masa Depan (X2) | Gaji (X3) | Pengawasan (X4) | Jam Kerja (X5) |
|---------------------|-------------------------|---------------|-----------------|-----------|-----------------|----------------|
| Pearson Correlation | Produktivitas Kerja (Y) | 1.000         | .462            | .479      | .464            | .411           |
|                     | Keamanan (X1)           | .462          | 1.000           | .136      | .325            | .459           |
|                     | Masa Depan (X2)         | .479          | .136            | 1.000     | .237            | .086           |
|                     | Gaji (X3)               | .464          | .325            | .237      | 1.000           | .306           |
|                     | Pengawasan (X4)         | .411          | .459            | .086      | .306            | 1.000          |
|                     | Jam Kerja (X5)          | .444          | .243            | .409      | .196            | .157           |
| Sig. (1-tailed)     | Produktivitas Kerja (Y) | .000          | .000            | .000      | .000            | .000           |
|                     | Keamanan (X1)           | .000          | .100            | .100      | .001            | .000           |
|                     | Masa Depan (X2)         | .000          | .001            | .012      | .210            | .000           |
|                     | Gaji (X3)               | .000          | .001            | .012      | .002            | .032           |
|                     | Pengawasan (X4)         | .000          | .000            | .210      | .002            | .069           |
|                     | Jam Kerja (X5)          | .000          | .011            | .000      | .032            | .069           |
| N                   | Produktivitas Kerja (Y) | 90            | 90              | 90        | 90              | 90             |
|                     | Keamanan (X1)           | 90            | 90              | 90        | 90              | 90             |
|                     | Masa Depan (X2)         | 90            | 90              | 90        | 90              | 90             |
|                     | Gaji (X3)               | 90            | 90              | 90        | 90              | 90             |
|                     | Pengawasan (X4)         | 90            | 90              | 90        | 90              | 90             |
|                     | Jam Kerja (X5)          | 90            | 90              | 90        | 90              | 90             |

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered  | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1     | Jam Kerja (X5), Pengawasan (X4), Gaji (X3), Masa Depan (X2), Keamanan (X1) |                   | Enter  |

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .715 <sup>a</sup> | .512     | .483              | .37553                     |

- a. Predictors: (Constant), Jam Kerja (X5), Pengawasan (X4), Gaji (X3), Masa Depan (X2), Keamanan (X1)

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 12.417         | 5  | 2.483       | 17.610 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 11.846         | 84 | .141        |        |                   |
|       | Total      | 24.263         | 89 |             |        |                   |

- a. Predictors: (Constant), Jam Kerja (X5), Pengawasan (X4), Gaji (X3), Masa Depan (X2), Keamanan (X1)  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |      |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part |
| 1     | (Constant)      | .151                        | .324       |                           | .466  | .643 |              |         |      |
|       | Keamanan (X1)   | .205                        | .085       | .214                      | 2.400 | .019 | .462         | .253    | .183 |
|       | Masa Depan (X2) | .332                        | .094       | .299                      | 3.526 | .001 | .479         | .359    | .269 |
|       | Gaji (X3)       | .213                        | .078       | .228                      | 2.721 | .008 | .464         | .285    | .207 |
|       | Pengawasan (X4) | .157                        | .074       | .186                      | 2.129 | .036 | .411         | .226    | .162 |
|       | Jam Kerja (X5)  | .176                        | .077       | .196                      | 2.292 | .024 | .444         | .243    | .175 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

## Frequency Table

Keamanan (X1)

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak setuju  | 2         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
|       | Kurang setuju | 25        | 27.8    | 27.8          | 30.0               |
|       | Setuju        | 38        | 42.2    | 42.2          | 72.2               |
|       | Sangat setuju | 25        | 27.8    | 27.8          | 100.0              |
|       | Total         | 90        | 100.0   | 100.0         |                    |

Masa Depan (X2)

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak setuju  | 1         | 1.1     | 1.1           | 1.1                |
|       | Kurang setuju | 21        | 23.3    | 23.3          | 24.4               |
|       | Setuju        | 60        | 66.7    | 66.7          | 91.1               |
|       | Sangat setuju | 8         | 8.9     | 8.9           | 100.0              |
|       | Total         | 90        | 100.0   | 100.0         |                    |

Gaji (X3)

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak setuju  | 4         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
|       | Kurang setuju | 21        | 23.3    | 23.3          | 27.8               |
|       | Setuju        | 49        | 54.4    | 54.4          | 82.2               |
|       | Sangat setuju | 16        | 17.8    | 17.8          | 100.0              |
|       | Total         | 90        | 100.0   | 100.0         |                    |

Pengawasan (X4)

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak setuju  | 5         | 5.6     | 5.6           | 5.6                |
|       | Kurang setuju | 20        | 22.2    | 22.2          | 27.8               |
|       | Setuju        | 48        | 53.3    | 53.3          | 81.1               |
|       | Sangat setuju | 17        | 18.9    | 18.9          | 100.0              |
|       | Total         | 90        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Jam Kerja (X5)**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak setuju | 4         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
| Kurang setuju      | 24        | 26.7    | 26.7          | 31.1               |
| Setuju             | 46        | 51.1    | 51.1          | 82.2               |
| Sangat setuju      | 16        | 17.8    | 17.8          | 100.0              |
| Total              | 90        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Produktivitas Kerja (Y)**

|                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak baik | 1         | 1.1     | 1.1           | 1.1                |
| Kurang baik      | 11        | 12.2    | 12.2          | 13.3               |
| Baik             | 42        | 46.7    | 46.7          | 60.0               |
| Sangat baik      | 36        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
| Total            | 90        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Uji Validitas Faktor Keamanan (X1)

Correlations

|            |                     | Butir 1 | Butir 2 | Butir 3 | Butir 4 | Butir 5 | Total Skor |
|------------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|
| Butir 1    | Pearson Correlation | 1.000   | .476**  | -.188   | .176    | -.146   | .408*      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .       | .008    | .320    | .353    | .442    | .025       |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30         |
| Butir 2    | Pearson Correlation | .476**  | 1.000   | -.021   | .016    | .037    | .504**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .008    | .       | .914    | .932    | .845    | .005       |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30         |
| Butir 3    | Pearson Correlation | -.188   | -.021   | 1.000   | .267    | .223    | .551**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .320    | .914    | .       | .153    | .237    | .002       |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30         |
| Butir 4    | Pearson Correlation | .176    | .016    | .267    | 1.000   | .092    | .575**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .353    | .932    | .153    | .       | .628    | .001       |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30         |
| Butir 5    | Pearson Correlation | -.146   | .037    | .223    | .092    | 1.000   | .556**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .442    | .845    | .237    | .628    | .       | .001       |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30         |
| Total Skor | Pearson Correlation | .408*   | .504**  | .551**  | .575**  | .556**  | 1.000      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .025    | .005    | .002    | .001    | .001    | .          |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30         |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        30.0

N of Items =    5

Alpha =        .5205

## Uji Validitas Faktor Masa Depan (X2)

Correlations

|            |                     | Butir 6 | Butir 7 | Butir 8 | Butir 9 | Butir 10 | Total Skor |
|------------|---------------------|---------|---------|---------|---------|----------|------------|
| Butir 6    | Pearson Correlation | 1.000   | .452*   | .457*   | .033    | .083     | .601*      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .       | .012    | .011    | .864    | .661     | .000       |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30       | 30         |
| Butir 7    | Pearson Correlation | .452*   | 1.000   | .354    | .378*   | -.025    | .680*      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .012    | .       | .055    | .039    | .896     | .000       |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30       | 30         |
| Butir 8    | Pearson Correlation | .457*   | .354    | 1.000   | .382*   | .292     | .774*      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .011    | .055    | .       | .037    | .117     | .000       |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30       | 30         |
| Butir 9    | Pearson Correlation | .033    | .378*   | .382*   | 1.000   | .070     | .600*      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .864    | .039    | .037    | .       | .714     | .000       |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30       | 30         |
| Butir 10   | Pearson Correlation | .083    | -.025   | .292    | .070    | 1.000    | .493*      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .661    | .896    | .117    | .714    | .        | .006       |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30       | 30         |
| Total Skor | Pearson Correlation | .601**  | .680**  | .774**  | .600**  | .493**   | 1.000      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .000    | .000    | .006     | .          |
|            | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30       | 30         |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .6027

## Uji Validitas Faktor Gaji (X3)

Correlations

|            |                     | Butir 11 | Butir 12 | Butir 13 | Butir 14 | Butir 15 | Total Skor |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| Butir 11   | Pearson Correlation | 1.000    | .525**   | .397*    | .377*    | .170     | .656**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .        | .003     | .030     | .040     | .368     | .000       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 12   | Pearson Correlation | .525**   | 1.000    | .722**   | .552**   | .081     | .762**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .003     | .        | .000     | .002     | .670     | .000       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 13   | Pearson Correlation | .397*    | .722**   | 1.000    | .812**   | .064     | .830**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .030     | .000     | .        | .000     | .737     | .000       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 14   | Pearson Correlation | .377*    | .552**   | .812**   | 1.000    | .048     | .776**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .040     | .002     | .000     | .        | .802     | .000       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 15   | Pearson Correlation | .170     | .081     | .064     | .048     | 1.000    | .484*      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .368     | .670     | .737     | .802     | .        | .007       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Total Skor | Pearson Correlation | .656**   | .762**   | .830**   | .776**   | .484**   | 1.000      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000     | .000     | .000     | .000     | .007     | .          |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .6961

## Uji Validitas Faktor Pengawasan (X4)

Correlations

|            |                     | Butir 16 | Butir 17 | Butir 18 | Butir 19 | Butir 20 | Total Skor |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| Butir 16   | Pearson Correlation | 1.000    | .388*    | .426*    | .695**   | .502**   | .803**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .        | .034     | .019     | .000     | .005     | .000       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 17   | Pearson Correlation | .388*    | 1.000    | .751**   | .708**   | .078     | .788**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .034     | .        | .000     | .000     | .683     | .000       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 18   | Pearson Correlation | .426*    | .751**   | 1.000    | .655**   | -.019    | .754**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .019     | .000     | .        | .000     | .923     | .000       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 19   | Pearson Correlation | .695**   | .708**   | .655**   | 1.000    | .231     | .876**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000     | .000     | .000     | .        | .219     | .000       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 20   | Pearson Correlation | .502**   | .078     | -.019    | .231     | 1.000    | .497**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .005     | .683     | .923     | .219     | .        | .005       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Total Skor | Pearson Correlation | .803**   | .788**   | .754**   | .876**   | .497**   | 1.000      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000     | .000     | .000     | .000     | .005     | .          |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7884

## Uji Validitas Faktor Jam Kerja (X5)

Correlations

|            |                     | Butir 21 | Butir 22 | Butir 23 | Butir 24 | Butir 25 | Total Skor |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| Butir 21   | Pearson Correlation | 1.000    | .190     | .314     | .370*    | .008     | .512*      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .        | .315     | .091     | .044     | .964     | .004       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 22   | Pearson Correlation | .190     | 1.000    | .538**   | .017     | .047     | .682**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .315     | .        | .002     | .930     | .806     | .000       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 23   | Pearson Correlation | .314     | .538**   | 1.000    | .259     | .194     | .800**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .091     | .002     | .        | .167     | .305     | .000       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 24   | Pearson Correlation | .370*    | .017     | .259     | 1.000    | .342     | .560**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .044     | .930     | .167     | .        | .064     | .001       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 25   | Pearson Correlation | .008     | .047     | .194     | .342     | 1.000    | .495**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .964     | .806     | .305     | .064     | .        | .005       |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Total Skor | Pearson Correlation | .512**   | .682**   | .800**   | .560**   | .495**   | 1.000      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .004     | .000     | .000     | .001     | .005     | .          |
|            | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .5859

## Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

|                     | Butir 26 | Butir 27 | Butir 28 | Butir 29 | Butir 30 | Butir 31 | Butir 32 | Butir 33 | Butir 34 | Butir 35 | Total Skor |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| Butir 26            | 1.000    | .491**   | .574**   | .651**   | .726**   | .495**   | .419*    | .543**   | .080     | -.257    | .386*      |
| Pearson Correlation |          | .006     | .001     | .000     | .000     | .005     | .021     | .002     | .676     | .170     | .035       |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 27            | .491**   | 1.000    | .640**   | .866**   | .760**   | .719**   | .797**   | .558**   | .041     | .010     | .697**     |
| Pearson Correlation |          |          | .000     | .000     | .000     | .000     | .000     | .001     | .831     | .958     | .000       |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 28            | .574**   | .640**   | 1.000    | .690**   | .482**   | .425*    | .517**   | .334     | .111     | .073     | .484**     |
| Pearson Correlation |          |          |          | .000     | .007     | .019     | .003     | .071     | .559     | .701     | .007       |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 29            | .651**   | .866**   | .690**   | 1.000    | .690**   | .726**   | .726**   | .535**   | .126     | .053     | .729**     |
| Pearson Correlation |          | .000     | .000     |          | .000     | .000     | .000     | .002     | .507     | .663     | .000       |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 30            | .726**   | .760**   | .482**   | .690**   | 1.000    | .682**   | .552**   | .746**   | .035     | -.257    | .542**     |
| Pearson Correlation |          | .000     | .000     | .000     |          | .000     | .002     | .000     | .856     | .171     | .002       |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 31            | .495**   | .719**   | .425*    | .726**   | .682**   | 1.000    | .660**   | .390*    | .083     | .079     | .751**     |
| Pearson Correlation |          | .005     | .000     | .000     | .000     |          | .000     | .033     | .664     | .679     | .000       |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 32            | .419*    | .797**   | .517**   | .726**   | .552**   | .660**   | 1.000    | .483**   | -.095    | -.090    | .632**     |
| Pearson Correlation |          | .021     | .000     | .000     | .002     | .000     |          | .007     | .618     | .635     | .000       |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 33            | .543**   | .558**   | .334     | .535**   | .746**   | .390*    | .483**   | 1.000    | -.015    | -.415*   | .401*      |
| Pearson Correlation |          | .002     | .071     | .002     | .000     | .033     | .007     |          | .937     | .023     | .028       |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 34            | .080     | .041     | .111     | .126     | .035     | .083     | -.095    | -.015    | 1.000    | .625**   | .584**     |
| Pearson Correlation |          | .676     | .831     | .559     | .507     | .856     | .664     | .618     |          | .937     | .000       |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Butir 35            | -.257    | .010     | .073     | .083     | -.257    | .079     | -.090    | -.415*   | .625**   | 1.000    | .511**     |
| Pearson Correlation |          | .170     | .958     | .701     | .663     | .171     | .679     | .635     | .023     | .000     | .004       |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |
| Total Skor          | .386*    | .697**   | .484**   | .729**   | .542**   | .751**   | .632**   | .401*    | .584**   | .511**   | 1.000      |
| Pearson Correlation |          | .035     | .007     | .000     | .002     | .000     | .000     | .028     | .001     | .004     |            |
| Sig. (2-tailed)     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |            |
| N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30         |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability Produktivitas Kerja (Y)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 10

Alpha = .8442





**TABEL KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT  
PADA  $\alpha$  5 %**

| N  | 2-tailed | 1-tailed | N   | 2-tailed | 1-tailed | N   | 2-tailed | 1-tailed |
|----|----------|----------|-----|----------|----------|-----|----------|----------|
| 3  | 0.99692  | 0.98769  | 53  | 0.27040  | 0.22824  | 103 | 0.19365  | 0.16298  |
| 4  | 0.95000  | 0.90000  | 54  | 0.26787  | 0.22607  | 104 | 0.19271  | 0.16218  |
| 5  | 0.87834  | 0.80538  | 55  | 0.26540  | 0.22397  | 105 | 0.19179  | 0.16140  |
| 6  | 0.81140  | 0.72930  | 56  | 0.26301  | 0.22193  | 106 | 0.19088  | 0.16063  |
| 7  | 0.75449  | 0.66944  | 57  | 0.26068  | 0.21994  | 107 | 0.18998  | 0.15987  |
| 8  | 0.70673  | 0.62149  | 58  | 0.25841  | 0.21800  | 108 | 0.18909  | 0.15912  |
| 9  | 0.66638  | 0.58221  | 59  | 0.25619  | 0.21611  | 109 | 0.18822  | 0.15838  |
| 10 | 0.63190  | 0.54936  | 60  | 0.25404  | 0.21427  | 110 | 0.18736  | 0.15765  |
| 11 | 0.60207  | 0.52140  | 61  | 0.25193  | 0.21248  | 111 | 0.18651  | 0.15693  |
| 12 | 0.57598  | 0.49726  | 62  | 0.24988  | 0.21073  | 112 | 0.18567  | 0.15622  |
| 13 | 0.55294  | 0.47616  | 63  | 0.24788  | 0.20902  | 113 | 0.18484  | 0.15552  |
| 14 | 0.53241  | 0.45750  | 64  | 0.24592  | 0.20736  | 114 | 0.18402  | 0.15483  |
| 15 | 0.51398  | 0.44086  | 65  | 0.24401  | 0.20573  | 115 | 0.18322  | 0.15415  |
| 16 | 0.49731  | 0.42590  | 66  | 0.24214  | 0.20414  | 116 | 0.18242  | 0.15348  |
| 17 | 0.48215  | 0.41236  | 67  | 0.24032  | 0.20259  | 117 | 0.18164  | 0.15281  |
| 18 | 0.46828  | 0.40003  | 68  | 0.23853  | 0.20107  | 118 | 0.18086  | 0.15216  |
| 19 | 0.45553  | 0.38873  | 69  | 0.23679  | 0.19959  | 119 | 0.18010  | 0.15151  |
| 20 | 0.44376  | 0.37834  | 70  | 0.23508  | 0.19814  | 120 | 0.17934  | 0.15087  |
| 21 | 0.43286  | 0.36874  | 71  | 0.23341  | 0.19671  | 121 | 0.17860  | 0.15024  |
| 22 | 0.42271  | 0.35983  | 72  | 0.23178  | 0.19532  | 122 | 0.17786  | 0.14962  |
| 23 | 0.41325  | 0.35153  | 73  | 0.23017  | 0.19396  | 123 | 0.17713  | 0.14900  |
| 24 | 0.40439  | 0.34378  | 74  | 0.22861  | 0.19263  | 124 | 0.17641  | 0.14840  |
| 25 | 0.39607  | 0.33652  | 75  | 0.22707  | 0.19132  | 125 | 0.17570  | 0.14780  |
| 26 | 0.38824  | 0.32970  | 76  | 0.22556  | 0.19004  | 126 | 0.17500  | 0.14720  |
| 27 | 0.38086  | 0.32328  | 77  | 0.22408  | 0.18879  | 127 | 0.17431  | 0.14662  |
| 28 | 0.37389  | 0.31722  | 78  | 0.22263  | 0.18756  | 128 | 0.17362  | 0.14604  |
| 29 | 0.36728  | 0.31149  | 79  | 0.22121  | 0.18635  | 129 | 0.17295  | 0.14547  |
| 30 | 0.36101  | 0.30606  | 80  | 0.21982  | 0.18517  | 130 | 0.17228  | 0.14490  |
| 31 | 0.35505  | 0.30090  | 81  | 0.21845  | 0.18401  | 131 | 0.17161  | 0.14434  |
| 32 | 0.34937  | 0.29599  | 82  | 0.21711  | 0.18287  | 132 | 0.17096  | 0.14379  |
| 33 | 0.34396  | 0.29132  | 83  | 0.21579  | 0.18175  | 133 | 0.17031  | 0.14324  |
| 34 | 0.33879  | 0.28686  | 84  | 0.21449  | 0.18065  | 134 | 0.16967  | 0.14270  |
| 35 | 0.33384  | 0.28259  | 85  | 0.21322  | 0.17957  | 135 | 0.16904  | 0.14217  |
| 36 | 0.32911  | 0.27852  | 86  | 0.21197  | 0.17851  |     |          |          |
| 37 | 0.32457  | 0.27461  | 87  | 0.21074  | 0.17747  | 390 | 0.09931  | 0.08341  |
| 38 | 0.32022  | 0.27086  | 88  | 0.20954  | 0.17644  | 391 | 0.09918  | 0.08330  |
| 39 | 0.31603  | 0.26727  | 89  | 0.20835  | 0.17544  | 392 | 0.09906  | 0.08319  |
| 40 | 0.31201  | 0.26381  | 90  | 0.20718  | 0.17445  | 393 | 0.09893  | 0.08309  |
| 41 | 0.30813  | 0.26048  | 91  | 0.20604  | 0.17348  | 394 | 0.09881  | 0.08298  |
| 42 | 0.30440  | 0.25728  | 92  | 0.20491  | 0.17252  | 395 | 0.09868  | 0.08288  |
| 43 | 0.30079  | 0.25419  | 93  | 0.20380  | 0.17158  | 396 | 0.09856  | 0.08277  |
| 44 | 0.29732  | 0.25121  | 94  | 0.20271  | 0.17065  | 397 | 0.09843  | 0.08267  |
| 45 | 0.29396  | 0.24833  | 95  | 0.20163  | 0.16974  | 398 | 0.09831  | 0.08256  |
| 46 | 0.29071  | 0.24555  | 96  | 0.20058  | 0.16885  | 399 | 0.09818  | 0.08246  |
| 47 | 0.28756  | 0.24286  | 97  | 0.19953  | 0.16797  | 400 | 0.09806  | 0.08236  |
| 48 | 0.28452  | 0.24026  | 98  | 0.19851  | 0.16710  | 401 | 0.09794  | 0.08225  |
| 49 | 0.28157  | 0.23773  | 99  | 0.19750  | 0.16624  | 402 | 0.09782  | 0.08215  |
| 50 | 0.27871  | 0.23529  | 100 | 0.19650  | 0.16540  | 403 | 0.09770  | 0.08205  |
| 51 | 0.27594  | 0.23292  | 101 | 0.19552  | 0.16457  | 404 | 0.09757  | 0.08195  |
| 52 | 0.27324  | 0.23062  | 102 | 0.19456  | 0.16375  | 405 | 0.09745  | 0.08184  |

Sumber: Database Microsoft Excel