

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PENGRAJIN SENTRA KERAJINAN
SONGKET DI TANGGO BUNTUNG PALEMBANG**



Oleh :

Regi Yasika

NIM : 13190221

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN

Raden Fatah untuk memenuhi Salah Satu Syarat guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah

PALEMBANG

2017



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 333276, Palembang 30126

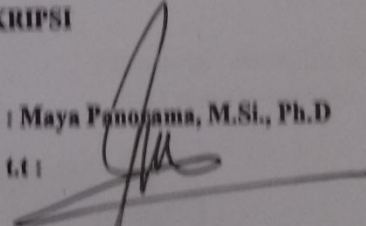
Formulir E.4

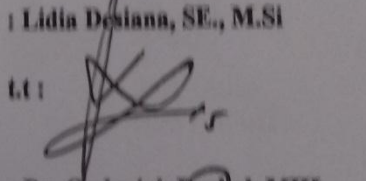
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

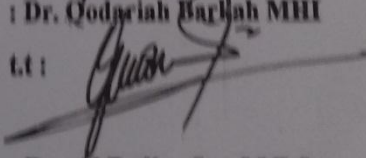
Nama : Regi Yasika
Nim/Jurusan : 13190221 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang

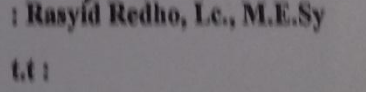
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal Agustus 2017

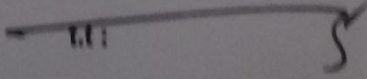
PANITIA UJIAN SKRIPSI

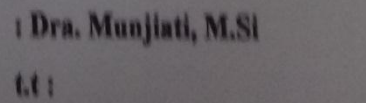
Tanggal Pembimbing Utama : Maya Panonama, M.Si., Ph.D
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Lidia Desiana, SE., M.Si
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Dr. Qodariah Barlah MHI
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Rasyid Redho, Lc., M.E.Sy
t.t : 

Tanggal Ketua : Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Dra. Munjiati, M.Si
t.t : 

PERNYATAAN KEASLIAN

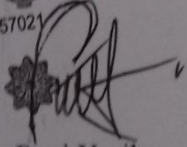
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Regi Yasika
NIM : 13190221
Jenjang : S1 Ekonomi Islam
Judul : Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Produktivitas
Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung
Palembang

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, November 2017
Saya yang menyatakan,




Regi Yasika
NIM 13190221



KEMENTERIAN AGAMA RI UIN RADEN FATAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PENGESAHAN

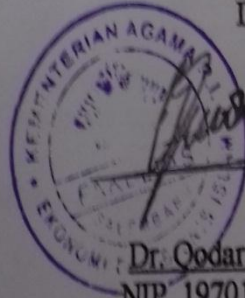
Skripsi berjudul : **Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Terhadap
Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di
Tanggo Buntung Palembang**

Ditulis oleh : Regi Yasika
NIM : 13190221

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana
Ekonomi Islam (SE)

Palembang, Maret 2018

Dekan,



Dr. Qodariah Barkah MHI
NIP. 197011261997032002

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

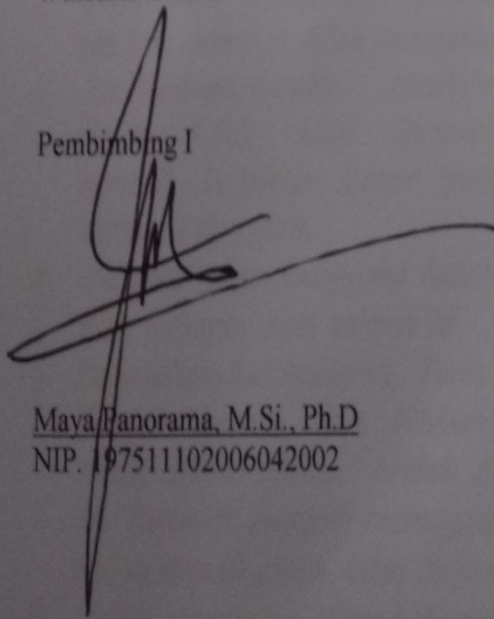
Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin
Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang

Nama : Regi Yasika
NIM/Program Studi : 13190221/ Ekonomi Islam
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

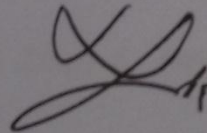
Pembimbing I



Mava Panorama, M.Si., Ph.D
NIP. 197511102006042002

Palembang, Agustus 2017

Pembimbing II



Lidia Desiana, S.E., M.Si
NIP. 1605061741

TTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Hai orang-orang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu" (QS. Muhammad: 7)

"Maka sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan" (QS. Al-Insyirah: 5-6)

"Memetik hikmah dari setiap ujian merupakan cara terbaik dalam bersyukur"

"Maka teruslah berhusnudzon kepada Allah dan meyakini bahwa setiap ujian yang terjadi dalam hidup kita merupakan sebuah ketentuan yang telah diatur oleh sang Maha Pengatur, tugas manusia hanya bisa bersabar dan terus memperbaiki diri"

Kupersembahkan kepada:

- 1. Abaku Mat Nasir dan Umakku Rusmalia, yang senantiasa berkorban, memotivasi dan mendo'akan kemudahan dalam segala urusan. Semoga Allah senantiasa bersama langkah kalian.*
- 2. Saudara-saudaraku tercinta, Andri Kuswiran, Santi Karlina, S.Pdi, Lebi Ipradika, Taufik Mukmin, M.Ed, serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan nasehat, motivasi dan do'a.*
- 3. Sahabat seperjuanganku kelas Ekonomi Islam 6, terima kasih atas kebersamaan selama ini.*
- 4. Keponakan-keponakanku, Toriq al-Mubaroq, Nabil Aiman, Ahlam Basyar Mukmin, Alia Athirah Mukmin, Hazik fikri, M. Amar Azhil, Zidan Alfino, Arifah Sayyidah M, dan Azkiyyah Izzah M. Teruslah menjadi kebanggaan orangtua, lukislah mimpi-mimpi kalian dan libatkan Allah dalam setiap perjalanan.*
- 5. Untuk almamater hijau kebanggaanku.*

ABSTRAK

Responden dalam penelitian ini adalah pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang. Jumlah responden dalam penelitian ini ditetapkan 133 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan AMOS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pengrajin sentra kerajinan songket, dengan menghasilkan nilai CR = 1,167 dimana nilai ini memenuhi syarat $CR > 2,0$ pada tingkat signifikansi 5% dan nilai $p = 0.005$. 2) motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pengrajin sentra, menghasilkan nilai CR = 2.050, dimana nilai ini memenuhi syarat $CR > 2,0$ pada tingkat signifikansi 5% dan nilai $p = 0.005$. 3) keterampilan berpengaruh positif terhadap motivasi pengrajin sentra, menghasilkan nilai CR = 2,243, dimana nilai ini memenuhi syarat $CR > 2,0$ pada tingkat signifikansi 5% dan nilai $p = 0.005$.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas ruang lingkup penelitian dan untuk sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang sebaiknya melakukan evaluasi dan meningkatkan keterampilan dengan cara mengadakan pelatihan khusus untuk pengrajin dan hendaknya Sentra songket juga memberikan penghargaan kepada pengrajinnya yang berprestasi misalnya pemberian insentif agar dapat mendorong pengrajin bekerja lebih giat guna menghasilkan kinerja yang optimal.

Kata kunci: Keterampilan, Motivasi, Produktivitas Kerja

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

A. Huruf Konsonan

ا	=	.	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	\$	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	هـ	=	H
د	=	d	ع	=	'	ء	=	.
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah sukun ditulis b contoh **بعبادة** ditulis bi'idabah.
2. Ta' marbutah sambung ditulis ب **بعبادة رب** ditulis bil'ibadati rabbih.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (----) = a
- b. Kasrah (----) = i
- c. Dhammah (----) = u

2. Vokal Rangka

- a. (اي) = ay
- b. (ي--) = iy

c. (او) = aw

d. (و---) = uw

3. Vokal Panjang

a. (ا----) = a

b. (ي---) = i

c. (و----) = u

D. Kata Sandang

Penulis al qamariyyah dan al syamsiyyah menggunakan al-:

1. Al qamariyyah contohnya : “ الحمد ” ditulis al-hamd.

2. Al syamsiyyah contohnya : “ النمل ” ditulis al-naml.

E. Daftar Singkatan

H = Hijriyah

M = Masehi

h. = halaman

swt. = subhanahu wa ta`ala

saw. = sall Allah `alaih wa sallam

QS. = al-Qur`an Surat

HR = Hadis Riwayat

Terj. = terjemahan.

F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaykum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur mutlak hanya milik Allah SWT, yang telah memberikan anugerah besar berupa kenikmatan Iman dan Islam. Barang siapa yang Allah berikan petunjuk, maka tidak ada seorangpun yang mampu menyesatkannya. Kemudian, barang siapa yang Allah sesatkan jalannya, maka tidak ada seorangpun yang mampu memberi petunjuk. Sungguh beruntung orang yang menyucikannya, dan merugilah orang yang mengotorinya. Shalawat serta salam semoga sampai kepada Rasulullah SAW, yang menjadi washilah transformasi ummat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang dengan cahaya *dienul haq Islam*. Semoga kita senantiasa menyadari bahwa estafet Risalah Islam berada dipundak. Tugas kita menjadi penyambungunya. Hingga *bisharah* yang Allah berupa kembalinya kemenangan peradaban Islam akan menjadi kenyataan.

Alhamdulillah, saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1).

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan juga penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak mungkin selesai tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

Dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang dalam hal ini telah banyak membantu penulisan dalam skripsi ini :

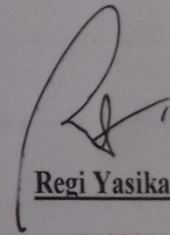
1. Kedua orang yang senantiasa memberikan inspirasi dan motivasi dalam hidup. Ayahanda Mat Nasir dan Ibunda Rusmalia tercinta, terima kasih atas do'a, pengorbanan dan kasih sayang yang selalu kalian berikan dalam mendidik dan memotivasi penulis agar menjadi pribadi yang memiliki keberanian berlipat untuk memwujudkan setiap mimpi dan kemuliaan hidup. Sungguh penulis mencintai dan menyayangi kalian berdua.
2. Prof. Drs. H. M. Sirozi, MA., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
3. Dr. Qodariah Barkah, MHI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Titin Hartini, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
5. Dr. M. Rusydi, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang memberikan bimbingan selama penulis menempuh jenjang di Perguruan Tinggi.
6. Maya Panorama, M.Si., Ph.D, selaku Dosen Pembimbing I yang banyak memberikan bimbingan dan masukan terhadap penulisan skripsi ini.
7. Lidia Desiana, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang banyak memberikan bimbingan dan masukan terhadap penulisan skripsi ini.

8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, yang telah memberikan ilmu dan semangat dalam mencapai cita-cita.
9. Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia yang telah mengantarkan penulis dalam kebaikan dan sadar akan perjuangan dakwah Islam. Disini penulis ditempa untuk menjadi pribadi yang tidak hanya memiliki keshalihan secara pribadi, namun harus bertransformasi menjadi keshalihan sosial.
10. Sahabat lingkaran cinta dakwah. Sahabat seperjuangan Program Studi Ekonomi Islam angkatan 2013 terkhusus kelas Ekonomi Islam 6.
11. Para Ustad dan Ustadzah Pondok Pesantren Annajiyah Lubuklinggau yang telah memberikan banyak pengalaman berharga dan selalu menjadi inspirasi perjuangan.
12. Sahabat seperjuanganku Iqbal Yudhiansyah, Fadli Maulana Taufik, Hady Maresyah, Nurman Haki, Alvin Are Tunang, Angga Karlianto, Muklashin, Agung Darmawan, Rahmat Agung, Zazili dan Raffi Nugraha Taufik. Terima kasih sudah membersamai perjuangan ini.
13. Orang-orang hebat yang senantiasa hadir menjadi penyemangat, pendorong motivasi dan inspirator perjuangan. Terima kasih selalu membersamai langkah ini.
14. Seluruh pihak terkait yang telah berjasa yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

Semoga Allah selalu menguatkan langkah kaki kita untuk senantiasa melakukan amal kebaikan. Semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi bagi pembaca, bermanfaat untuk kita semua dan kelak menjadi amal jariyyah. Aamiin Ya Rabbal'alamiin.

Wassalammu'alyku Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, November 2017



Regi Yasika

13190221

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian	12
E. Kontribusi Penelitian	13
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Keterampilan	16
B. Motivasi	20
C. Produktivitas Kerja	29
D. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja	34
E. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja	34
F. Pengaruh keterampilan terhadap motivasi	35
G. Penelitian Terdahulu	36
H. Pengembangan Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	

A. Setting Penelitian	49
B. Jenis dan Sumber Data	49
C. Populasi dan Sampel	51
D. Teknik Pengumpulan Data	53
E. Variabel Penelitian	55
F. Definisi Operasional Variabel	57
G. Teknik Analisis Data	58
1. Uji Instrumen	61
a) Uji validitas	61
b) Uji Reliabilitas	62
2. Analisis Structural Equation Modelelling (SEM)	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	75
B. Deskripsi Data Penelitian	79
C. Hasil penelitian	82
1. Uji Instrumen	82
a) Uji Validitas	82
b) Uji Reliabilitas	84
2. Pengujian Asumsi	84
a) Normalitas Data	84
b) Pengujian Outliers	87
c) Evaluasi atas Multikolinieritas dan Singularitas	91
d) Evaluasi Nilai Residual	91
e) Uji Kesesuaian dan Uji Statistik	93
f) Analisis Data	93
g) Pengujian Hipotesis	96
D. Rekapitulasi Hasil Penelitian	96
E. Pembahasan	97

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	100
B. Saran	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Data Galeri Songket di Palembang	6
Tabel 1.2 : Research Gap Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas.....	11
Tabel 1.3 : Research Gap Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	11
Tabel 2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2 : Skala Likert Independen Variabel dan Dependen Variabel	54
Tabel 2.3 : Definisi Operasional Variabel	57
Tabel 3.1 : Model Persamaan Struktural	66
Tabel 4.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.4 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
Table 4.5 : Hasil Skor Kuesioner	79
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Instrumen	83
Tabel 4.7 : Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.8 : Pengujian Normalitas Data	83
Tabel 4.9: Deteksi Multivariate Outliers	88
Tabel 4.10: Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Index	88
Tabel 4.11 : Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Index	89
Tabel 4.12: Standardized Regression Weights	96
Tabel 4.13: Rekapitulasi Hasil Penelitian	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1 : Hasil Estimasi Analisis Jalur	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya insani yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya insani yang dalam hal ini adalah karyawannya. Mempersiapkan sumber daya insani untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perusahaan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan sumber daya insani itu sendiri. Melalui manajemen sumber daya manusia, aspek produktivitas kerja karyawan dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, terutama berkaitan dengan tujuan perusahaan.¹

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Permasalahan dalam produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari faktor tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan

¹Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata", *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* Vol. 7, No. 14, 2008.

pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan, moneter, fiskal, harga, distribusi, dan lain-lain.²

Produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.³

Faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan perusahaan dalam pandangan Syariat Islam, produktivitas tidak hanya dilihat dari kemampuan pegawai khususnya dalam hal skill sebagaimana dalam sudut pandang konvensional, namun lebih luas kemampuan pegawai di sini adalah pengetahuan mereka tentang Syariat Islam dan pengaplikasiannya. Semakin seorang pegawai mampu menerapkan syariat Islam dalam fungsi dan tujuan produksi maka dia semakin profesional dalam pekerjaannya dan produktivitasnya semakin tinggi.⁴ Oleh sebab itu peranan sumber daya insani sangat penting untuk dijabarkan dan dipertegas dalam menjalankan fungsi dan tujuan produksi guna meraih produktivitas yang tinggi.

Keterampilan Kerjamenunjukkan kesanggupan atau kecakapan karyawandalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.Keterampilan sangat penting karena bertujuan untuk mengukurprestasi

²Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen, Cetakan Kedua* (Jakarta: Penerbit LPPM, 2002), hlm. 2.

³Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer*, alih bahasa As'asyasin, cet 5 (Jakarta: penerbit Gema insani, 2000)

⁴Metwally, *Teori Dan Model Ekonomi Islam*, (Jakarta: Penerbit bangkit daya insani, 1995)

kerja karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh manakaryawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Islam memberikan perhatian mengenai Skill atau keterampilan. Penguasaan keterampilan yang serba material merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam melaksanakan tugas kehidupan. Al-Qur'an dan hadits menganjurkan agar umat islam menggali ilmu pengetahuan dan memperdalam keterampilan.

Keterampilan dalam perspektif al-Quran adalah jasmani dan rohani setiap individu yang cakap dalam mengemban tugas sebagai khalifah Allah di muka bumi, dan mendekati diri kepada-Nya, berfikir sistematis serta cakap dalam mengaktualisasikan diri dengan bermacam-macam keahlian, sebagaimana yang telah dikisahkan oleh al-Quran tentang kehidupan para Rasul dan salafus shaleh.

Pengrajin Songket harus memiliki beberapa keterampilan diantaranya adalah keterampilan dalam menenun, kemampuan berinovasi dalam menciptakan ragam motif songket, kemampuan dalam memilih bahan kain tenunan, dan kemampuan menggunakan semua alat dalam menenun. Karyawan yang terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.⁵Keterampilan para karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan faktor pendukung yang sangat penting dan dapat

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2009), hlm. 73

mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan yang ditunjang dengan kemajuan teknologi yang bermanfaat.⁶

Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan.⁷ Selain factor keterampilan, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja parakaryawannya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.⁸ Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.⁹ Dengan demikian,, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya, perasaan bangga dengan

⁶ Sonny Sumarsono, *“Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia”*, (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2009), hlm. 170.

⁷ Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Safilindo Permata”, *Jurnal Strategic* Vol.7 No.14

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (penerbit Prenadamedia Group, 2009), hlm. 110

⁹ Rahmat (2010)

tercapainya sasaran/target, kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan. Serta senantiasa mengembangkan kemampuan dan potensi. Sehingga nantinya, mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan.¹⁰

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun, belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki perusahaan. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran perusahaan.¹¹

¹⁰ Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Safilindo Permata", Jurnal Strategic Vol.7 No.14

¹¹ Edhi Prasetyo, M. Wahyudin, "Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta", <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents>. (diakses, 24 Agustus 2017).

Pentingnya motivasi dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan secara efektif dan efisien produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi ke arah tujuan yang telah ditentukan.

Saat ini persaingan usaha kerajinan songket di Palembang sangat tinggi. Agar usaha kerajinan Songket dapat bertahan dan berkembang, pihak Sentra Pengrajin Songket harus proaktif dan memberikan jasa yang memuaskan kepada pelanggannya. Sentra songket Tanggo Buntung sudah hadir sejak sekitar abad ke-18. Sentra ini berisi galeri-galeri songket yang menjual kerajinan songket berkualitas tinggi. Kawasan ini berlokasi di Jalan Ki Gede Ing Suro dan Jl. Ki Rango Wiro Sentiko, Kelurahan 30 Ilir Kecamatan Ilir Barat II Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Adapun galeri yang dikenal diantaranya Fikri Collection, Zainal Songket, Cek Ilah, dan Cek Ipah. Selain menjual kain songket, galeri-galeri ini juga menyediakan sarung tajung, batik jenis songket, jumputan, dan souvenir khas Palembang.¹² Berikut data galeri songket di Palembang:

Tabel 1.1
Data Galeri Songket di Palembang

No	Nama Sentra	Alamat	Pimpinan	Jumlah Tenaga Kerja
1	Zainal Songket	Jl. Ki Gede Ing Suro. No. 173	Zainal Abidin	7 orang
2	Cek Rody	Jl. Ki Gede Ing Suro. No. 89	Rody M	7 orang
3	Cek Ipah	Jl. Ki Gede Ing Suro. No.	Cek Ipah	7 Orang

¹²<http://blog.docar.co.id/2108/mengunjungi-pusat-kerajinan-songket-di-tanggo-buntung.html>, diakses 19 Juli 2017.

		141		
4	Serenggam Setia	Jl. Ki Gede Ing Suro. No. 264	Dollah	7 Orang
5	Linda Songket	Jl. Ki Gede Ing Suro. No. 143	Linda Kasum	7 Orang
6	Cek Unah Songket	Jl. Ki Gede Ing Suro. No. 176	Unah	7 Orang
7	Laila Songket	Jl. Ki Gede Ing Suro. No. 166	Laila	7 Orang
8	Makmur Jaya Songket	Jl. Ki Gede Ing Suro. No. 21	Subur	7 Orang
9	Dua Saudara Songket	Jl. Ki Gede Ing Suro.	Subhan	7 Orang
10	Mir Senen Galerri	Jl. Kbhp m. amin no. 43	Mir Senen	7 Orang
11	Citra Mandiri	Jl. Faqih Usman no. 2537	Cek Imah	7 Orang
12	Cap Ikan Belida	Jl. Faqih Usman no. 2581	Masnah	7 Orang
13	Pt. Kerang Indah	Jl. Talang Banten no. 127	Prio	7 Orang
14	Tujuh Saudara	Jl. Mahakam blok a-7	Zulkipli	7 Orang
15	Tokoh Hasan AS	Jl. Letkol Iskandar	Hasan AS	7 Orang
16	Rumah Limas Azis	Jl. Demang Lebar daun	Pemda Palembang	7 Orang
17	PD Hidayat	Jl. Fiqh Jalaludin	Arsalna	7 Orang

18	Jaya Art	Jl. Fiqh Jalaludin	Dodi Chandra	7 Orang
19	Bari Art	Jl. Fiqh Jalaludin	Musrshal	7 Orang
20	Tembesu Art	Jl. Fiqh Jalaludin	Maimunah	7 Orang
21	Kedaton	Jl. Fiqh Jalaludin	Agus	7 Orang
22	Sinar Sempurna	Jl. Fiqh Jalaludin	Rahmadi	7 Orang
23	Citra Pesona Onix	Jl. Datuk m. Akib	Dudin	7 Orang
24	Cek Romlah Songket	Jl. Lap. Hatta	Romlah	7 Orang
25	Fikri Songket	Jl. Ki ranggo wiro sentiko	Linda Kasum	7 Orang
26	Ila Songket	Jl. Ki ranggo wiro sentiko	Ilah	7 Orang
27	Asmi Astari Songket	Jl. Ki ranggo wiro sentiko	Asmi Fauzi	7 Orang
28	Romlah Fauzi	Jl. Ki ranggo wiro sentiko	Romlah	7 Orang
29	Cek Nani Songket	Jl. Ki ranggo wiro sentiko	Nani	7 Orang
30	Pengrajin Songket	Jl. Ki ranggo wiro sentiko	Daud Sidin	7 Orang
31	H.B Benang Mas	Jl. Ki ranggo wiro sentiko	Cek Tika	7 Orang
32	RHM. Husin Rahman	Jl. Ki ranggo wiro sentiko	RM. Husin	7 Orang
33	Harapan Baru	Jl. Ki ranggo wiro sentiko	Siska	7 Orang
34	Tujuh Saudara	Jl. Ki ranggo wiro sentiko	Warudoyo	7 Orang

Sumber: www.dinasindustripalembang.com, 2014. Diakses 12 Agustus 2017.

Berdasarkan Tabel 1.1, menunjukkan bahwa di Palembang terdapat 34 Sentra Songket dengan 238 pengrajin, Sentra dan pengrajin kerajinan songket terbanyak terdapat di Tanggo Buntung bertepatan di Jalan Ki Gede Ing suro dan Ki Ranggo Wiro Sentiko, sebanyak 19 Sentra dan 133 pengrajin, Selain memiliki jumlah sentra dan pengrajin yang banyak jalan tersebut merupakan sentra kerajinan songket yang mempunyai kualitas tinggi. Serta Sentra kerajinan songket Tanggo Buntung ini juga menjadi rujukan utama bagi wisatawan lokal maupun mancanegara ketika berkunjung ke kota Palembang.

Tingkat pertumbuhan ekonomi sentra kerajinan Songket kawasan Tanggo Buntung tahun ini mengalami penurunan penjualan secara drastis sebesar 40 persen, biasanya orang-orang banyak beli songket setelah lebaran untuk bingkisanTapi, tahun ini berkurang. Adapun penurunan tersebut diakibatkan oleh hadirnya Songket India yang mulai menarik perhatian konsumen untuk dikoleksi. Meski belum meningkat secara signifikan. Geliatnya mulai dirasakan sebagai pesaing produk lokal yakni songket asli Palembang. Harga relatif murah dengan kualitas baik menjadi faktor utama kenapa songket India diburu pembeli. Satu potong songket India berukuran 80 centimeter dikali dua meter, dijual sekitar Rp 200.000 Harga itu dianggap jauh lebih murah bila dibandingkan kain Songket Palembang yang dibanderol paling murah Rp 1.000.000.

Songket India laris karena bisa dibeli oleh masyarakat ekonomi berkecukupan atau menengah ke bawah, perlahan banyak konsumen yang membeli di pabrikan India. Dengan harga yang relatif murah, mereka bisa tampil cantik dengan kain yang kualitasnya tidak kalah seperti Songket asli

palembang. Pedagang di Sentra Kerajinan Songket asli Palembang, Kawasan 30 Ilir Tanggo Buntung. Mengakui, ada peralihan konsumen membeli songket India. Songket India sudah ada di pasar Palembang sejak 2012 silam. Namun, gaungnya baru terasa di awal tahun 2015.¹³

Berdasarkan fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa penurunan penjualan Songket di kawasan Tanggo Buntung diakibatkan karena pesaing yang menjaja penjualan songket India mirip dengan songket asli Palembang. Harganya pun relatif lebih murah, motifnya lebih variasi sehingga hal itulah menyebabkan konsumen lebih memilih membeli kain songket India dibandingkan Songket asli Palembang. Maka, melihat fenomena ini penulis ingin meneliti apakah keterampilan dan motivasi kerja juga menjadi penyebab turunnya penjualan dan produktivitas kerja dari pengrajin, melihat rendahnya daya beli masyarakat disebabkan image masyarakat bahwa songket termasuk produk yang mahal dan kurangnya penciptaan produk songket bervariasi yang disesuaikan dengan keinginan pasar.

Penelitian Nurmelasari (2015), menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian Shofa Sutihat (2016), menunjukkan bahwa keterampilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

¹³ Sriwijaya Post, *Pertumbuhan Kerajinan di Palembang Menurun*, (27 Juli 2015).

Tabel 1.2
Research Gap Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja

Pernyataan	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja	Keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja	Nurmelasari
	Keterampilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Shofa Sutihat

Sumber: *Dikumpul dari Jurnal*

Selanjutnya, penelitian dari Imron Fauzi (2017), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian dari Yuli Suwati (2013), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research Gap Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Pernyataan	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja	Imron Fauzi
	Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Yuli Suwati

Sumber: *Dikumpul dari Jurnal*

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu sebagai penguat fenomena yang ada, maka judul penelitian ini yaitu:

“Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas. Maka, rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap produktivitas pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berikut berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan secara *parsial* terhadap produktivitas pengrajin sentra kerajinan songket di tanggo buntung Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara *parsial* terhadap produktivitas pengrajin sentra kerajinan songket di tanggo buntung Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci kegunaan penelitian dapat dibedakan ke dalam dua segi, yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini adalah sebagai dasar pemikiran dalam upaya perkembangan secara teoritis disiplin ilmu, khususnya ilmu Ekonomi dan

diharapkan mampu menjadi salah satu wacana ilmiah yang akan menambah khazanah keilmuan khususnya ilmu yang berkenaan dengan Produktivitas.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menjadi motivasi dan sebagai bahan pertimbangan bagi sentra songket di Tanggo buntung dalam meningkatkan produktivitas pengrajinnya. Sehingga diharapkan sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung dapat berkembang dengan pesat dan memperoleh dukungan dan kepercayaan masyarakat luas.

E. Kontribusi Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan, antara lain:

1. Untuk memberikan tambahan informasi tentang adanya pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap produktivitas pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang
2. Untuk menambah pemahaman secara praktis dalam bidang ilmu ekonomi, sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pengembangan ilmu yang berkaitan dengan produktivitas
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi dosen Ekonomi dalam menentukan atau memilih keputusan dalam bidang produktivitas, terutama produktivitas pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang
4. Untuk meningkatkan kualitas program pengembangan ilmu melalui pendekatan dan cakupan variabel yang digunakan, selanjutnya diharapkan mampu

meningkatkan pengetahuan mahasiswa/i dan sebagai landasan empiris atau kerangka acuan untuk penelitian di masa mendatang.

F. Sistematika Penulisan

Berikut ini penulis sajikan uraian singkat materi pokok yang akan dibahas pada masing-masing Bab sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang penulisan ini.

1. BAB 1 : Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang, masalah penelitian, merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

2. BAB II: Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Menerangkan tentang landasan teori berdasarkan literatur dan referensi yang berkaitan dengan tema penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis penelitian yang akan diteliti.

3. BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini akan berisi uraian tentang objek penelitian, waktu penelitian, tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variable-variabel yang dipakai dalam penelitian, dan metode analisis yang digunakan.

4. BAB IV: Hasil Penelitian

Bab ini akan berisi hasil penelitian, seperti penjelasan tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

5. BAB V : Penutup

Pada bab ini akan diisi oleh kesimpulan penelitian, dilengkapi dengan saran terkait hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Keterampilan

1. Pengertian Keterampilan

Keterampilan kerja adalah kemampuan orang perseorangan untuk mengerjakan suatu tugas dan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang dilandasi oleh pengetahuan, kecekatan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.¹⁴

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil yang diinginkan.¹⁵

Menurut Suparno, Keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas, atau kecakapan yang diisyaratkan. Dalam pengertian luas, jelas bahwa setiap carayang digunakan untuk mengembangkan manusia, bermutu dan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sebagaimana diisyaratkan.

¹⁴ Muhajir, "Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store Di Pekanbaru", *Skripsi*, (Pekan Baru: Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasyim, 2012), hlm. 24.

¹⁵ Tomi Suprpto, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*, (Yogyakarta: penerbit MedPress, Cet. 8, 2009). hlm. 135.

Berdasarkan pengertian keterampilan di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Adapun jenis-jenis keterampilan, sebagai berikut:¹⁶

1. Keterampilan personal

Keterampilan personal meliputi penghayatan sebagai makhluk Allah SWT dalam bentuk iman dan taqwa. Penghayatan yang dilakukan berulang-ulang dan mendalam akan menghasilkan keterampilan beriman dan bertaqwa kepada-Nya. Keterampilan personal juga mencakup kepintaran dalam memotivasi prestasi yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan bermacam-macam aktifitas dalam mencapai tujuan, mempunyai komitmen yang tinggi, dan tidak mudah goyah. Selain dari itu, keterampilan diri menjadikan seseorang *confident* dengan apa yang ditampilkan, karena telah dipersiapkan sebelumnya, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk itu, mandiri, jujur, amanah, tidak tergantung pada orang lain, dapat melaksanakan tugas secara baik, tidak dengan rekayasa, serta dapat dipertanggungjawabkan, punya keberanian dan keahlian untuk menyampaikan kepada orang lain dengan cerdas (*tabligh dan amanah*).

2. Keterampilan berfikir rasional

Keterampilan berfikir kritis dan logis, dengan aktifitas yang abstrak kepada arah yang ditentukan oleh permasalahan yang harus dipecahkan. Berfikir sistematis, berurutan secara tertib dan runtut yang diawali dengan susunan rencana

¹⁶ Sumadi Surya Subrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: penerbit Raja Grafindo Persada, 2005), hlm 70.

yang matang, tidak tumpang tindih. Bila ditemukan kendala dapat memecahkan permasalahan tersebut dengan baik.

3. Keterampilan sosial

Keterampilan berkomunikasi lisan dan tulisan. Komunikasi yang dapat dipahami oleh pembaca dan pendengar dari strata bawah, menengah, dan akademis, baik secara langsung atau melalui media cetak dan elektronik. Di samping itu, juga terampil bekerja sama dengan mitra kerja, atau orang lain, dan bersedia memperbaiki kesalahan, juga terampil mengadakan lobi-lobi dengan orang lain untuk meng”gol”kan suatu program. Termasuk di dalamnya terampil dalam mengelola konflik, beda pendapat, diskusi, dan lain-lain, terampil mempengaruhi orang lain untuk dapat mendukung idenya.

4. Keterampilan vokasional

Keterampilan yang berhubungan dengan model, prinsip, dan prosedur dalam mengerjakan suatu tugas. Artinya terampil menciptakan produk sesuai dengan konsep, prinsip, prosedur, serta media yang disediakan.

Keterampilan kerja menunjukkan kesanggupan atau kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:¹⁷

a. *Basic Literacy Skill*

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis, dan mendengar.

¹⁷ Yanti Sri Wulan Polak, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Cabang Makassar”, *Skripsi*, (Makassar:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2012), hlm. 27.

b. Technical Skill

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimilikinya, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

c. Interpersonal Skill

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

d. Problem Solving

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternative da menganalisa serta penyelesaian yang baik.

Keterampilan adalah kecakapan karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam perannya sebagai sumber daya manusia perusahaan.¹⁸ Keterampilan kerja diartikan sebagai kecakapan yang dimiliki setiap karyawan dalam rangka menunjang jalannya produksi sebuah perusahaan.

Menurut Eduard L. Pesiwarissa, Keterampilan Kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai:¹⁹

¹⁸Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Balai Pustaka 2005, Hal 1180.

1) Keterampilan Secara Teknis

Keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti keterampilan dalam mengoperasikan komputer.

2) Keterampilan dalam hubungan kemanusiaan

Bagaimana orang mampu membangun kerja sama dengan orang lain.

3) Keterampilan secara konseptual

Penguasaan seseorang secara konseptual terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Dapat disimpulkan bahwa keterampilan merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, dengan karyawan yang terampil maka pekerjaan cepat selesai dan target tercapai.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti menggerakkan. Untuk itu definisi dari motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut.²⁰

Motif adalah sebab-sebab yang menjadi dorongan, tindakan seseorang, dasar pikiran atau pendapat, sesuatu yang menjadi pokok.²¹

Motivasi itu sendiri merupakan istilah lebih umum digunakan untuk menggantikan terma “motif-motif” yang dalam bahasa Inggris yang disebut motive yang berasal dari kata motion, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak.

²⁰Ahmad Tohardi, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, (penerbit Mandar Maju, 2002), hlm. 334

²¹Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Tim Pustaka Phoenix)

Karna itu terma motif erat hubungan dengan gerak yang dilakukan manusia atau disebut perbuatan atau juga tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku. Dan motivasi lebih sendirinya lebih berarti rangsangan atau dorongan atau pembangkit tenaga bagi tingkah laku. Dan motivasi lebih sendirinya lebih berarti menunjuk kepada seluruh proses gerakan di atas, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu. Situasi tersebut serta tujuan akhir dan gerakan atau perbuatan yang menimbulkan terjadinya tingkah laku.²²

Menurut Ibrahim el-Fiky, Ketika seseorang memiliki motivasi dan dorongan psikologi maka semangat akan lebih banyak kemampuan akan lebih besar dan pengetahuan akan lebih baik. Sebaliknya, jika semangat lemah maka sorang itu tidak akan memiliki kemampuan dan konsentrasi hanya bertuju untuk hal negatif saja. Maka pekerjaanpun jadi jelek.²³

Menurut Malayu S.P Hasibuan, Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.²⁴

Motivasi yang sejatinya adalah dorongan kerja yang asalnya datang dari diri orang itu sendiri, bukan karena tekanan atau bujuk rayu. Dalam motivasi, orang bekerja seolah-olah ada “generator dipasang di dalam diri” orang itu. Generator yang dimaksud, bisa karena ada “tantangan pekerjaan”, karena “senang kerja

²²Ramayulis, *Psikolgi Agama*, (Jakarta: penerbit Kalam Mulia), Hal 102

²³Ibrahim El-Fiky, *10 Kesys To Ultimate Succses*, Terj Bagus Dewanto, (Jakarta: Tugu Publisher), 2011, hlm 11,12,13.

²⁴*Ibid.*, Hal. 219.

berhasil”, atau karena “cinta pekerjaan”, dan sebagainya.²⁵ Setiap orang yang ingin bekerja. Tentu memiliki tujuan masing-masing, seperti pekerjaan yang digeluti merupakan pekerjaan yang sesuai dengan *skill* dan semangat bekerja karena gaji yang besar.

Adapun konsep teori motivasi menurut Imam Al-Ghazali adalah:²⁶

1. Struktur Jiwa

Menurut Al-Ghazali manusia terbagi ke dalam tiga dimensi, yaitu dimensi materi, dimensi nabati, dimensi hewani, dan dimensi kemanusiaan. Dalam tiga dimensi itu struktur jiwa manusia terdiri atas *al-qalb*, *al-ruh*, *al-nafs*, dan *al-aql*. Unsur yang empat ini mengerucut pada satu makna yakni *latifah* atau *al-ruh al-rabbaniyyah* yang merupakan esensi manusia yang memiliki daya cerap, mengetahui dan mengenal, dan sekaligus menjadi obyek pertanggungjawaban atas perbuatan yang dilakukannya.

2. *Junud al-Qalb* sebagai Unsur Motivasi

Menurut Al-Ghazali sebuah perilaku terjadi karena peran dari *Junud al-Qalb* atau tentara hati. Dalam diri manusia terdapat dua kelompok *Junud al-Qalb*, yaitu yang bersifat fisik berupa anggota tubuh yang berperan sebagai alat dan yang bersifat psikis. Yang bersifat psikis mewujud dalam dua hal yaitu syahwat dan ghadlab yang berfungsi sebagai pendorong (*iradah*). Syahwat mendorong untuk melakukan sesuatu (motif mendekat) dan *ghadlab* mendorong untuk menghindari dari sesuatu (motif menjauh). Adapun tujuan dari perilaku tersebut adalah untuk

²⁵ Moeftie Wiriadhihardja, *Dimensi Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: penerbit Balai Pustaka, 1987), hlm. 219

²⁶ Suratmaputra, Munif, *Filsafat Hukum Islam Al-Ghazali; Masalah Mursalah dan relevansinya dengan pembaharuan Hukum Islam*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002)

sampai kepada Allah. Tetapi dalam praktiknya perilaku ini terbagi ke dalam hirarki motivasi *Ammarah(hedonistik)*, motivasi *Lawwamah(skeptik)*, dan motivasi *Muthmainnah(spiritualistic)*.

Abdul Hamid Mursi menerangkan motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut :

1. Motivasi Fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Di antara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabi'at penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.²⁷

a. Motivasi menjaga diri

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Secara tersirat dalam Surat Thaha ayat 117-121 tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa. Sebagian ayat Al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan.

²⁷ Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif : Pendekatan al-Qur'an*, hlm 109.

b. Motivasi Menjaga Kelangsungan Jenis

Allah menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan.²⁸ Motivasi seksual merupakan dasar pembentukan keluarga, dan dalam penciptaan kaum wanita Allah menganugerahi motivasi dasar untuk melakukan misi penting yaitu melahirkan anak-anak. Al-Quran menggambarkan betapa beratnya seorang ibu mengandung dan merawat anaknya.

2. Motivasi Psikologis atau sosial

a. Motivasi kepemilikan

Motivasi memiliki merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia di tengah pertumbuhan sosialnya, di dalam fase pertumbuhan, berkembang kecenderungan individu untuk memiliki, berusaha mengakumulasi harta yang dapat memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanan hingga masa yang akan datang. Harta mempunyai peranan dalam memenuhi kebutuhan manusia. Urutan pemuasan kebutuhan tersebut sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan pangan dan papan
- 2) Kebutuhan kesehatan dan pendidikan
- 3) Kebutuhan bagi kelengkapan hidup
- 4) Kebutuhan posisi, status dan pengaruh sosial

Mengenai motivasi kekuasaan, Allah SWT menerangkan dalam Al-Qur'an yang artinya :

²⁸ Muhammad Ustman Najati, *Al-Quran Wa 'ilman-Nafs* (Kairo: Darus Syuruq, 1982), hlm 23-25.

زَيْنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ
وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَبِ

”Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan pada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allahlah tempat kembali yang baik (surga).”²⁹

b. Motivasi Berkompetensi

Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, social dan sebagainya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhan Allah SWT.

Dari uraian di atas, indikator motivasi kerja Islam sebagai berikut:

1. Aqidah

Motivasi spiritual dalam Islam adalah berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud dengan akidah Islam adalah rukun iman.³⁰ Iman menurut hadist merupakan pengikraran yang bertolak dari hati,

²⁹ Q.S. Al-Imran (3): 14.

³⁰ Thahir Ibnu Shalih Jazairi, *Jawahiru al-kalamiyah* (Surabaya: Muhammad Ibnu Ahmad bin Nabhan), hlm 2

pengucapan dengan lisan dan aplikasi dengan perbuatan. Jadi motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan tersebut. Sistematika akidah agama Islam terdiri dari rukun Iman diantaranya.

2. Ibadah

Kaidah ibadah dalam arti khas (*qoidah "ubudiyah"*) yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul.³¹ Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, shalat, puasa, bersuci, haji dan zakat. Tetapi unsur motivasi ibadah ini hanya diambil doa, shalat, dan puasa, karena ketiga unsur ini dilakukan karyawan sehari-hari dalam proses produksi sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika diperhatikan beberapa ajaran Islam melalui Al- Qur'an mengenai ibadah yang selalu terkait dengan produksi seperti: zakat, amar ma'ruf nahi munkar, maka tidak dapat diragukan bahwa umat yang ibadahnya kaffah akan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3. Muamalah

Motivasi muamalah adalah dorongan kekuatan dari dalam untuk memenuhi kebutuhan manusia yang dilandasi oleh kekuatan moral spiritual, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang religius, karena diilhami oleh al-Qur'an dan as-Sunnah.

³¹ Endang Saifudin Anshari, *Wawasan Islam ; Pikiran-pikiran pokok tentang Islam dan Umatnya*, Cet.Ke-3,(Jakarta: Rajawali , 1993), hlm 26.

4. Kebutuhan

kebutuhan adalah suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri.

5. Harapan

Teori harapan berkata yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom mengemukakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya.³²

6. Insentif

Menurut Pangabean, Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standard yang telah ditentukan. Insentif juga merupakan suatu bentuk dorongan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut..

2. Teknik Dalam Memotivasi

Menurut Hasibuan, ada beberapa teknik dalam memotivasi karyawan, sebagai berikut:³³

- a. *Berfikiran positif*. Ketika mengkritik orang begitu ketidakterapan, tetapi kita lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberi contoh.
- b. *Menciptakan perubahan yang kuat*. Adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau.

³² Sondang P, Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 292

³³ *Ibid*, hlm 153

- c. *Membangun harga diri.* Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah bentuk teknik memotivasi. Berilah mereka kesempatan untuk bertanggungjawab, berilah wewenang, serta kebebasan untuk berpendapat.
- d. *Memantapkan pelaksanaan.* Ungkapkan dengan jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu, dan hargai dengan tulus.
- e. *Membangkitkan orang lemah menjadi kuat.* Buktikan bahwa mereka sudah berhasil, dan nyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan. Binalah keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.
- f. *Membasmi sikap menunda-nunda.* Hilangkan sikap menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segeralah untuk memulai.

3. Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi adalah:³⁴

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasan dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

Berdasarkan tujuan dari pemberian motivasi di atas, tentunya hal ini menunjukkan bahwa pentingnya motivasi dalam mendorong karyawan dalam

³⁴Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9, (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 146.

bekerja, mereka akan berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas mengandung pengertian *filosofis*, definisi kerja dan teknis operasional, secara *filosofis*, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.

Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Isra: 70, yang artinya:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ
مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

“dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan

*Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”.*³⁵

Ayat di atas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (khalifah) Tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila produktivitas kerja ditingkatkan berarti kemampuan kerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dapat meningkat pula. Disini dapat dilihat peranan peningkatan produktivitas kerja dilihat dari sudut pandang perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan jika dipandang dari sudut pandang karyawan adalah untuk memperbaiki keadaan atau mutu hidup, perusahaan harus dapat melaksanakan pandangan ini secara bersama dan adil.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Ravianto, Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.³⁶

³⁵Q.S. Al-Isra (17): 70.

³⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group, 2009), hlm. 102.

Menurut Tiffin dan McCormick mengemukakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh dua faktor yang saling terkait berikut ini:³⁷

- a) Faktor Situasional, yaitu faktor yang memungkinkan individu berkembang dalam interaksinya dengan manusia lain. Yang termasuk ke dalam faktor situasional ini adalah lingkungan social, insentif, pengawasan dan pelatihan, karakter organisasi, lingkungan fisik, penataan dan ruang kerja, rancangan dan kondisi peralatan kerja, metode kerja.
- b) Faktor individual, yaitu faktor yang menyebabkan setiap individu menjadi unik dari lainnya yang mewarnai interaksi dalam suatu kelompok. Yang termasuk faktor individual adalah sikap, karakter pribadi, karakter fisik, minat dan motivasi, usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman dan variabel kepribadian lainnya.

Variabel individu menyebabkan perbedaan individual yang berarti juga menghasilkan produktivitas yang berbeda pula. Sementara variabel situasional lebih mengarah kepada pengaruh lingkungan, seperti budaya kerja, teknologi, dan lain sebagainya.

Dalam hal ini terdapat beberapa indikator dari produktivitas kerja, diantaranya adalah:³⁸

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

³⁷ Taufiq Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2016). Hlm. 62.

³⁸ Edy sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Jakarta: Penerbit Prenadamedia Gorup, 2009). hlm. 104

profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan bekerja.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan.

3. Pengukuran Produktivitas

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksana secara historis yang tidak menunjukkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan nilai yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.³⁹

Pengukuran produktivitas sangat penting, sebagai standar dalam pengambilan keputusan, jika hasil pengukuran ternyata produktivitas kerja rendah, maka dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin tentunya akan menelurkan berbagai factor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja guna terjadi peningkatan produktivitas akan datang.

Menurut J. Ravianto Putra, pengukuran produktivitas mempunyai beberapa tujuan seperti:⁴⁰

- a. Menentukan tingkat/posisi suatu usaha/industry pada masa sekarang dan pada masa yang lalu.
- b. Menetapkan untuk sasaran di masa yang akan datang.

³⁹ Taufiq Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2016), hlm. 60.

⁴⁰ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pontianak: Penerbit Mandar Maju, 2002), hlm. 455.

- c. Bila memungkinkan melihat posisi suatu usaha/industry lain yang sejenis atau terhadap bangsa lain.
- d. Membantu manajemen melakukan analisis dan pemantauan produktivitas.

D. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja

Feri Syahdan (2017) Membahas mengenai produktivitas kerja karyawan tidak akan lepas pembahasan mengenai keterampilan kerja. Produktivitas kerja dan keterampilan kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan. Menurut Rank dan Frese, keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki keterampilan. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah punya keterampilan dan berpengalaman dibidangnya masing-masing.⁴¹

E. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Pemberian motivasi pada setiap perusahaan pada dasarnya adalah untuk menjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. Kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pemberian motivasi, ialah berupa : system pengupahan, peraturan perusahaan, hari kerja, rekreasi dan olahraga, penghargaan. Serta didasarkan atas hubungan antara

⁴¹ Feri Syahdan, "Hubungan antara Keterampilan kerja dengan produktivitas kerja", *Jurnal*, (Malinau: Psikologi Fisip Universitas Mulawarman, 2017)

pemimpin dan pegawai yang terjalin dengan baik, di mana pimpinan sangat menghormati bawahannya sebagai rekan kerja yang dapat membantu pimpinan di dalam menyelesaikan tugas-tugas. Masalah utama yang dihadapi adalah berkaitan dengan mental beberapa karyawan yang kurang sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Serta masalah keuangan dalam pemberian biaya, sehingga mengganggu kelancaran pelaksanaan pemberian motivasi bagi karyawan dalam perusahaan, manfaat motivasi yang diberikan secara langsung memberikan hasil yang sangat baik terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan perhitungan produktivitas kerja karyawan yang mengalami peningkatan dari tahun 1999 sampai dengan tahun 2002 serta analisis efektivitas pemberian motivasi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.⁴²

F. Penelitian Terdahulu

Ibriati Kartika Alimuddin (2012), metode analisis yang digunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Motivasi Eksternal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,522. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Motivasi Eksternal terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan Motivasi Eksternal, maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 25.943 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\text{sig } \hat{\alpha} < 0,05$), dapat disimpulkan

⁴² Jan Horas V. Purba, "Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen", *Jurnal*, (Bogor; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan, 2007).

bahwa variabel independen antara lain motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴³

Alaik Allama, angka R sebesar 0,886 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan berhubungan erat dengan dua variabel yang lain yaitu motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam. Angka R square sebesar 78,6 % variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan dua variabel tersebut. Sedangkan sisanya 21,4 % dijelaskan oleh variabel lain. Dari analisis data menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk semua variabel adalah signifikan dengan tingkat signifikan 0,000 atau 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁴⁴

Ika Rahmatika, metode analisis data yang digunakan adalah regresi regresi linier berganda. Hasil nya ini menunjukkan bahwa variable independen kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat besarnya R Square adalah 0.933, angka ini dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama atau simultan. Secara simultan juga variable-variabel berpengaruh positif atau linier terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung $6.842 >$ dari t table 2.011, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat hubungan linier antara

⁴³Ibriati Kartika Alimuddin, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar", *Skripsi*, (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2012).

⁴⁴Alaik Allama, "Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Di Kudus", *Skripsi*, (Semarang: IAIN Wali Songo).

kemampuan dan kinerja karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja sebesar 0.530 atau 53%.⁴⁵

Agus Lukman Fitriyan, Hasil uji empiris pengaruh antara motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 3.023 dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel motivasi kerja Islam menunjukkan arah positif sebesar 0,272, yang artinya semakin besar motivasi kerja Islam maka semakin besar produktivitas kerjakaryawan.⁴⁶

Rini Rahmawati, metode yang digunakan analisis regresi linier. Hasilnya menunjukkan p Value uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari α (5%) menunjukkan bahwa variable independen secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan individu, harapan individu, dan perlakuan adil secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,971 artinya pengaruh variable independen secara simultan terhadap produktivitas sebesar 97,1%.⁴⁷

⁴⁵Ika Rahmatika, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syari'ah Cabang Bogor)", *Skripsi*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah).

⁴⁶ Agus Lukman Fitriyan, "Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cab. Semarang)" *Skripsi*, (Semarang: IAIN Wali Songo)

⁴⁷Rini Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Permodalan Nasional Madani Banjarmasin", *jurnal manajemen dan akuntansi*, Vol 11 No. 1. <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id>. (diakses, 14 September 2017).

Muhajir, metode analisis yang digunakan analisis linier berganda. Secara simultan seluruh variabel bebas secara bersama- sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat dan dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan syarat diatas yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas (Motivasi, Keterampilan Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara parsial untuk Motivasi (X1) di peroleh thitung sebesar $4.524 >$ dari pada ttabel sebesar 1.995 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Untuk Keterampilan Kerja (X2) di peroleh thitung sebesar $3.005 >$ dari pada ttabel sebesar 1.995 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti bahwa variabel Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.⁴⁸

Roni Faslah, metode analisis yang digunakan analisis linier berganda. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh Fhitung ($29.801 > F_{tabel}(3,11)$), artinya H_0 , hingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dapat diketahui bahwa thitung dari motivasi kerja ($4,903 > t_{table}(1,66)$) hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan

⁴⁸Muhajir, "Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store (Study Kasus Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru)", *Skripsi*, (Pekan Baru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Syarif Kasim Riau, 2012), hlm. 96.

terhadap produktivitas kerja. Selain itu diketahui juga bahwa thitung dari disiplin kerja (4.166) > ttabel ($1,66$) hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatamodel menerangkan variasi variabel dependen. Diketahui nilai R^2 adalah $0,381$. Jadi kemampuan dari variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja untuk menjelaskan Produktivitas Kerja secara simultan yaitu $38,1\%$ sedangkan sisanya sebesar $61,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.⁴⁹

Khairul Hakim, metode analisis regresi linier. Berdasarkan uji-t untuk variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja diperoleh signifikansi sebesar $0,021$. Maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan uji-t untuk variabel motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh signifikansi sebesar $0,046$, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan uji-F untuk variabel kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh signifikansi sebesar $0,046$, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.⁵⁰

Tibertius Nempung, Analisis jalur menghasilkan koefisien $0,585$ dan $p < 0,001$ (signifikan), artinya motivasi itu $58,5\%$ dan mempengaruhi kemampuan

⁴⁹Roni Faslah, Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, <http://journal.unj.ac.id>, diakses 07 Maret 2017.

⁵⁰Khairul Hakim, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai", Jurnal manajemen dan bisnis, vol 11 No. 02.

kerja petani. Koefisien jalur ditandatangani positif, artinya ada hubungan paralel antara motivasi kerja dan kemampuan kerja petani lada di Konawe Selatan. Ini ditunjukkan bahwa motivasi kerja petani lada yang lebih tinggi dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa petani memberikan persepsi yang tinggi terhadap motivasi kerja sebesar 0,988. Beberapa responden memberikan jawaban "penting" dan "sangat penting". Petani lada tampak merasa bangga dengan motivasi kerja mereka yang tinggi. Tingkat yang lebih tinggi dari indikator keinginan untuk memperoleh pendapatan adalah menempatkan indikator sebagai indikator dominan dari variabel motivasi kerja petani. Keinginan untuk mendapatkan penghasilan bisa meningkatkan motivasi petani, sehingga meningkatkan kemampuan kerja mereka. Itu konsisten dengan Vroom (1994) yang mengatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja keras karena ada keinginan untuk memperoleh penghasilan. Hasil yang sulit pekerjaan diidentifikasi dengan ketekunan yang dominan dalam budaya kerja petani.⁵¹

R Swart, Studi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak berjalan sedikit. Peran positif yang lebih rendah dengan motivasi dan komitmen karyawan dibanding dengan produktivitas. Dengan produktivitas, penelitian menunjukkan bahwa 34,5 persen dari responden benar-benar setuju bahwa pelatihan memainkan peran utama dalam produktivitas para karyawan. Kesimpulan yang bisa dibuat adalah bahwa pelatihan memang memiliki nilai positif link dengan motivasi,

⁵¹Tibertius Nempung, "The Influence of Work Culture, Empowerment, and Work Motivation on Work Ability and Farming Productivity (A Study of Pepper Farmers at South Konawe, Southeast Sulawesi)", *Journal of bussines and management* Vol. 8 issue 3

komitmen dan produktivitas yang menunjukkan bahwa ada kaitanantara ketiga aspek lingkungan kerja ini.⁵²

Secara ringkas penelitian terdahulu sebagai acuan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar	Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT.Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan	Variabel Independen Motivasi. Variabel Dependen Produktivitas Kerja	Objek Penelitian PT Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar
2	Alaik Allama (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Di Kudus	variabel motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel Independen Yakni Motivasi Kerja Islam, dan Variabel Dependen Produktivias Kerja	Adanya Variabel Independen lain yakni Budaya Kerja Islam
3	Ika Rahmatika (2014)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di	Kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersa-	Variabel Independen Motivasi Kerja	Adanya Variabel Independen lain, yakni Kemampuan

⁵²R Swart, "The influence of employee motivation on productivity in a merged real estate environment", *Skripsi of Bussines Administration*.

		Bank BNI Syari'ah Cabang Bogor).	ama terhadap kinerja karyawan.		Kerja
4	Agus Lukman Fitriyan (2011)	Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cab. Semarang)	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja	Variabel Independen : Motivasi kerja Islam Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Objek Penelitian: Bank BNI Syari'ah Ca. Semarang Variabel Independen : Etika Kerja
5	Rini Rahmawati (2010).	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin	Secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	Variabel Independen: motivasi Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Objek penelitian: Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin.
6	Muhajir (2012).	Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store(Study Kasus Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekan Baru)	Hubungan antara Produktivitas Kerja (variabel dependen) dengan Motivasi dan Keterampilan Kerja (variabel independen) adalah sedang.	Variabel Independen: Motivasi dan Keterampilan Kerja. Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Objek: Sales Promotion PT. Matahari Departemen store (Study Kasus Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekan Baru)
7	Roni Faslah (2013).	Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan produktivitas. Artinya jika motivasi tinggi. Maka produktivitas	Variabel Independen: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Variabel Independen: Disiplin Kerja. Objek: Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.

			kerja juga tinggi, dan sebaliknya.		
8	Khairul Hakim (2011)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Berdasarkan uji-F untuk variabel kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,046, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas.	Variabel Independen: Motivasi	Variabel Independen: Kompensasi
9	Tibertius Nempung (2013)	Pengaruh Budaya Kerja, Pemberdayaan, dan Motivasi Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Produktifitas Pertanian (Studi Petani Lada di Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara)	Motivasi adalah 58,5% dan mempengaruhi kemampuan kerja petani	Variabel Independen: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Produktivitas	Variabel Independen: Budaya Kerja dan pemberdayaan. Studi Petani Lada di Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara Sulawesi

10	R Swart (2010)	Pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas di lingkungan real estat yang tergabung	Pelatihan memang memiliki hubungan positif dengan motivasi, komitmen dan produktivitas yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara ketiga aspek lingkungan kerja ini.	Variabel Independen: Motivasi Variabel Dependen: Produktivitas	Studi Kasus: Produktivitas di lingkungan realestat gabungan
----	----------------	---	--	---	---

G. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja

Apabila keterampilan kerja tinggi maka produktivitas kerja pun akan semakin tinggi dan sebaliknya jika keterampilan kerja rendah maka produktivitas kerja pun akan cenderung rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi sederhana yang berada pada kategori sedang. Hasil determinasi pengaruh variable keterampilan kerja terhadap variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dari keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterampilan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja arsiparis. Maka perusahaan/instansi harus senantiasa mampu meningkatkan keterampilan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh 88 Sulistyani dan Rosidah bahwa “keterampilan merupakan variable yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang karyawan memiliki keterampilan

maka akan semakin produktif". Hasil penelitian yang telah dilakukan Nurmelasari (2015), menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H1 : Keterampilan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

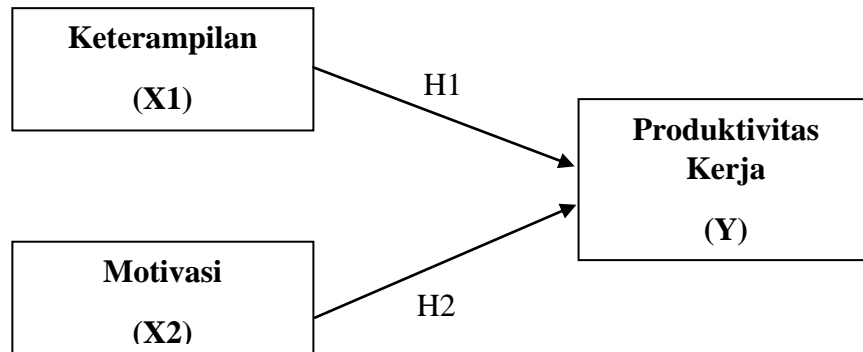
2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Dengan adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu factor yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja, motivasi yang tinggi berarti pula karyawan tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang inilah yang mampu memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Apabila target yang diharapkan perusahaan terpenuhi, karyawan tersebut merasa senang. Sikap positif lainnya adalah merasa memiliki perusahaan dan mempunyai frekuensi kehadiran yang tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan Retno Damayanti (2005), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil pengembangan penelitian

Dari telaah pustaka di atas maka, hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Keterampilan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Berdasarkan penelitian ini lokasi yang dipilih adalah sentra kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang, dan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pengrajin kerajinan songket.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang menekankan pada pengujian teori - teori melalui variable -variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistika.⁵³ Metode penelitian ini deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan hasilnya. Karena itu dalam penelitian ini setiap gejala yang terkait dengan keterampilan dan motivasi pada sentra kerajinan songket yang akan dikaji secara menyeluruh dan mendalam serta diupayakan memberikan makna yang mendalam tentang fenomena yang ditemukan. Dengan demikian antara gejala yang satu dengan gejala yang lainnya akan saling terkait.

2. Sumber Data

Dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sekunder.

⁵³Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), hlm. 4.

- a) Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan masalah riset. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung penyebaran kuisisioner kepada responden sebagai sumber informasi, yaitu pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo buntung Palembang.
- b) Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari *literature*, studi pustaka dan media *online* sebagai informasi pendukung penelitian ini. Data Sekunder juga merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui media perantara. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁵⁴

⁵⁴Andi Supangat, *statistika dalam kajian deskriptif, inferensi, dan nonparametric*. (Jakarta:Kencana Prenada group, 2010) hlm. 2.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini 34 sentra songket dengan 238 pengrajin.⁵⁵

2. Sampel

Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.⁵⁶

a. Penentuan Ukuran Sampel

Ukuran sampel adalah banyak individu, subjek atau elemen-elemen dari suatu populasi yang diteliti untuk diambil sampelnya. Karena keterbatasan waktu, dana, tenaga dan besarnya jumlah populasi. Dan untuk menentukan sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang dikembangkan para ahli. Secara umum, untuk penelitian korelasional jumlah sampel minimal untuk memperoleh hasil yang baik adalah 30, sedangkan dalam penelitian eksperimen jumlah sampel minimum 15 dari masing-masing kelompok dan untuk penelitian survei jumlah sampel minimum adalah 100.⁵⁷ Sedangkan

⁵⁵Sugiono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. (Alfabeta, Bandung, 2013). hlm. 147

⁵⁶Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm. 76.

⁵⁷Muhajirin, maya panorama. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: Idea Press, 2017), hlm. 122

Ruscoe memberikan pedoman penentuan jumlah sampel sebagai berikut :⁵⁸

1. Sebaiknya ukuran sampel di antara 30/500 elemen
2. Jika sampel dipecah lagi kedalam subsampel (laki-laki/perempuan, SD/SLTP/SMU, dsb) jumlah minimum subsampel harus 30
3. Pada penelitian multivariate (termasuk analisis regresi multivariate) ukuran sampel harus beberapa kali lebih besar (10) dari jumlah variable yang akan dianalisis
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, dengan pengendalian yang ketat, ukuran sampel bisa antara 10 s/d 20 elemen.

Karena disini peneliti melakukan penelitian survei maka peneliti ini sendiri akan melibatkan 134 responden, yaitu pegrajin sentra kerajinan songket di tanggo buntung Palembang.

b. Penentuan Penarikan Sampel

Teknik yang dilakukan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁵⁹ Artinya setiap subjek yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu. Maka, dalam menggunakan teknik *Purposive Sampling* diperlukan beberapa kriteria tertentu, sebagai berikut :

⁵⁸Uma sekaran.*Research Methods For Bussines*,1992,hlm.252

⁵⁹Sugiono.*Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. (Alfabeta, Bandung, 2013).hlm. 147

1. Sentra dan pengrajin songket yang ada di kota Palembang terkhusus di kawasan Tanggo buntung
2. Sentra dan pengrajin yang bertepatan di Jalan Ki Gede Ing suro dan Ki Wiro Sentiko Tanggo buntung
3. Jumlah sentra dan pengrajin terbanyak yang ada di kota Palembang adalah kawasan Tanggo buntung

Berdasarkan kriteria di atas peneliti menetapkan sampel sebanyak 19 sentra songket dengan 134 pengrajin yang ada di Tanggo Buntung Palembang.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan kepada pengrajin kerajinan sentra songket di Tanggo Buntung Palembang, yang akan disebarakan menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁶⁰

Dasar skala *likert*, yaitu variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau

⁶⁰Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. (Alfabeta, Bandung, 2013) , hlm 142

pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala *likert*, ukuran skala yang digunakan ada 5 skala, yaitu:

Tabel 2.2
5 Skala Likert Independen Variabel (X) dan Dependen Variabel (Y)

No	Ukuran	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5
2	Tidak Setuju (TS)	4
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	2
5	Sangat Setuju (SS)	1

Sumber : Sugiyono⁶¹

2. Dokumentasi Kepustakaan

Yaitu sumber teknik pengumpulan data dimana penulis untuk melakukan penelitian terhadap beberapa literatur yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini. Literatur ini berupa buku-buku, situs-situs internet, skripsi-skripsi terdahulu, dan lain sebagainya. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan studi kepustakaan ini adalah dengan cara membaca, mengutip atau menganalisa dan merangkum hal - hal yang diperlukan.

⁶¹*Ibid.*, hlm 143

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai bermacam - macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel itu sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu. Variabel adalah simbol atau lambang yang padanya kita lekatkan bilangan atau nilai.⁶²

Variabel merupakan apapun yang dapat membedakan ataupun membawa variasi pada nilai. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁶³

Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel *Exogen (Independent Variable)*
2. Variabel *Endogen (Dependent Variable)*

⁶²Akdon Riduwan, *Rumus Dan Data dalam Analisis Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.191.

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2009), hlm. 36.

Dalam penulisan dan penggambaran variabel, variabel kunci yang menjadi fokus utama adalah variabel laten atau *latent construct* yaitu sebuah konsep abstraksi psikologi seperti sikap dan *intelegence*. Dalam konstruk laten terdapat dua jenis laten variabel, diantara lain yaitu laten variabel *exogen* (independen) dan *endogen* (dependen). Dalam penulisan kedua variabel tersebut akan dibedakan dimana dalam penulisan variabel *exogen* (independen) akan digambarkan dengan huruf Greek “ksi” (ξ) sedangkan untuk penulisan semua variabel yang termasuk ke dalam golongan *endogen* (dependen) akan digambarkan dengan simbol karakter “eta” (η).⁶⁴

1. Variabel *Exogen* (*Independent Variable*)

Variabel *exogen* atau juga dikenal sebagai variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain (*endogen*) atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu.⁶⁵ Variabel *exogen* dalam penelitian ini adalah Keterampilan(ξ_1) dan Motivasi(ξ_2).

2. Variabel *Endogen* (*Dependent Variable*)

Menurut Uma Sekaran, variabel *endogen* atau juga dikenal dengan variabel dependen adalah variabel yang menjadi fokus utama peneliti. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen maupun *intervening* sehingga nilainya terikat pada nilai yang dimiliki variabel lain sebagai konsekuensi dari perubahan yang terjadi pada

⁶⁴Waluyo Minto, “*Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling*”, jilid 1-3 (Surabaya: Humaniora, 2005), hal. 25.

⁶⁵Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm. 61.

variabel-variabel baik independen maupun *intervening* yang mempengaruhinya. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja(η).⁶⁶

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel/konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.⁶⁷

Tabel 2.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Keterampilan (X ₁)	Menurut Robbins, keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. ⁶⁸	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam menenun 2. Keterampilan berinovasi 3. Keterampilan dalam memilih bahan tenun 4. Keterampilan dalam menggunakan alat tenuns

⁶⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm .61.

⁶⁷Muhammad Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT Ghalia Indonesia, 1999), hlm 152.

⁶⁸Fery Syahdan, “Hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja”, *Jurnal*, (Psikoborneo, 2017).

Motivasi (X ₂)	Suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. ⁶⁹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aqidah 2. Ibadah 3. Muamalah 4. Kebutuhan 5. Harapan 6. Insentif
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Siagian, produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan <i>output</i> yang maksimal. ⁷⁰	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi

G. Teknik Analisa Data

Menurut Silalahi, metode analisis data terbagi menjadi dua yaitu; metode analisis kuantitatif dan metode analisis kualitatif. Analisis kuantitatif menggunakan data statistik dan dapat dilakukan dengan cepat. Beberapa langkah persiapan perlu dilakukan sebelum dilakukan analisis data. Hal ini membantu memastikan data cukup baik untuk menjamin kualitas untuk analisis lebih lanjut. Langkah persiapan yang harus dilakukan yaitu:

1) Mengedit Data

Data harus diedit, khususnya yang berkaitan dengan respon terhadap pertanyaan terbuka (*open-ended questions*) dalam wawancara, kuesioner,

⁶⁹Ika Rahmatika, pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, *Skripsi*, (UIN Syarif Hidayatullah, 2014).

⁷⁰Sis Wartono, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal*, (Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2011).

atau observasi yang tidak terstruktur. Informasi yang mungkin secara tergesa-gesa telah dicatat oleh pewawancara, pengamat atau peneliti harus diuraikan dengan jelas, sehingga seluruh data dapat dikodekan secara sistematis.

2) Menangani Respon Kosong

Tidak semua responden menjawab setiap item dalam kuesioner. Jawaban mungkin dibiarkan kosong (*blank response*), karena responden bisa jadi tidak memahami pertanyaan. Cara pertama untuk menangani respon kosong dengan item skala interval, adalah memberikan nilai tengah dalam skala sebagai respon untuk item tersebut. Cara kedua adalah membiarkan komputer untuk mengabaikan respon kosong saat analisis dilakukan, hal ini berdampak akan mengurangi ukuran sampel bila variabel tersebut disertakan dalam analisis. Cara ketiga adalah memberikan pada item nilai keluar respon dari semua yang merespon item tersebut. Cara keempat adalah memberi item tersebut rata-rata respon dari responden, khusus pada semua pertanyaan yang mengukur variabel tersebut. Cara kelima untuk menanganinya adalah dengan memberi respon kosong sebuah angka acak dalam kisaran skala tersebut.

3) Pengkodean

Tahap ini dilakukan guna mempermudah penelusuran kuesioner tiap item, untuk menghindari kebingungan terutama jika terjadi banyak pertanyaan dan besarnya jumlah kuesioner. Kesalahan manusia dapat terjadi ketika

mengkodekan. Karena itu setidaknya 10% kuesioner yang dikodekan sebaiknya diperiksa untuk keakuratan pengkodean.

4) Kategorisasi

Tahap ini berguna dalam membuat skema untuk mengkategorikan variabel, sehingga beberapa item yang mengukur suatu konsep dapat semuanya dikelompokkan bersama. Respon atas beberapa pertanyaan yang disusun secara negatif juga perlu dibalik, sehingga semua jawaban berada dalam arah yang sama.

5) Memasukkan Data

Bila data kuesioner tidak dikumpulkan pada lembar jawaban *scanner*, yang dapat secara langsung dimasukkan ke dalam komputer sebagai data, maka data mentah tersebut harus secara manual diketik ke dalam komputer, selanjutnya data siap untuk dianalisis.

6) Mengubah Data Ordinal Menjadi Interval dengan Metode Suksesif Interval (MSI)

Data yang terkumpulkan dianalisis melalui pendekatan statistik baik secara deskriptif, induktif maupun hubungan antar variabel. Untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis, maka data yang bersifat ordinal terlebih dahulu diubah menjadi interval dengan metode suksesif interval (*successive interval method*), karena data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif/ bukan angka sebenarnya, yang menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif. Adapun langkah-langkah dari metode tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung frekuensi setiap pilihan jawaban responden pada setiap item
- b. Menghitung proporsi setiap pilihan jawaban responden berdasarkan frekuensi yang diperoleh
- c. Menghitung proporsi kumulatif berdasarkan proporsi yang diperoleh
- d. Menentukan nilai Z untuk setiap pilihan jawaban berdasarkan proporsi kumulatif yang diperoleh
- e. Menentukan nilai ordinat atau Z densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- f. Menentukan nilai skala atau *scale value*
- g. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban
- h. Menentukan nilai transformasi. Setelah data dengan skala ordinal ditransformasikan menjadi skala interval, maka data siap dianalisis.⁷¹

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.⁷² Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated itemtotal correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka data tidak valid.⁸³

⁷¹ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: Unpar Press, 2006) hlm. 54.

⁷² Eddy Soeryanto Soegoto, *Marketing Research: This Smart Way To Solve Problem*. (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2008), hlm. 126.

Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka data tidak valid.⁷³

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisisioner. Kuisisioner yang *reliabel* adalah kuisisioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataan, berapakah pun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama. Reliabilitas suatu instrument dapat diterima jika memiliki koefisien *alpha cronbach* minimal 0.60 yang berarti bahwa instrument tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal, yaitu hasil pengukuran relatif konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengujian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.⁷⁴

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 . Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha

⁷³Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hlm. 139.

⁷⁴*Ibid*, hlm.140.

Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_t^2}{a_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum a_t^2$ = jumlah varians skor tiap tiap item

a_t^2 = varians total

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut: Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.⁷⁵

⁷⁵Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hlm.141.

2. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Analisis data adalah suatu interpretasi untuk penelitian yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dalam mengungkap fenomena tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Sedangkan teknik analisis itu sendiri digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Sesuai dengan model penelitian yang dikembangkan, maka alat analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* atau SEM, yang dioperasikan melalui program AMOS 21.0. Tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural yang diajukan oleh Hair et. al dan Ghozali ada 7 (tujuh) langkah, yaitu:⁷⁶

1. Pengembangan model secara teoritis
2. Menyusun diagram jalur (*path diagram*)
3. Mengubah diagram jalur menjadi persamaan structural
4. Memilih matrik input untuk analisis data
5. Menilai identifikasi model
6. Mengevaluasi estimasi model
7. Interpretasi terhadap model.

Dan berikut ini penjelasan mengenai tahapan-tahapan tersebut :

⁷⁶ Waluyo Minto, "*Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling*", jilid 1-3, (Surabaya: Penerbit Humaniora, 2005), hal. 15.

Langkah 1: Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Langkah awal dalam pengembangan model SEM adalah pengembangan model berdasar teori dengan melakukan pencarian atau mengembangkan sebuah model yang mempunyai justifikasi terpenting yang kuat. Kemudian model tersebut divalidasi secara empiris melalui populasi program SEM. Model persamaan struktural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel dianggap akan mempengaruhi perubahan variabel lainnya. Kuatnya hubungan kausalitas antara dua variabel yang diasumsikan oleh peneliti bukan terletak pada justifikasi secara teoritis untuk mendukung analisis. Dengan begitu maka jelas bahwa hubungan antar variabel dalam model merupakan deduksi dari teori dan keinginan untuk memasukkan semua variabel kedalam model harus diimbangi dengan keterbatasan praktik dalam SEM.

Langkah 2 dan 3: Menyusun Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Langkah berikutnya yaitu menyusun hubungan kausalitas dengan diagram jalur dan menyusun persamaan strukturalnya. Ada dua hal yang perlu dilakukan yaitu menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar konstruk laten baik endogen maupun eksogen dan menyusun *measurement model* yaitu menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau manifest.⁷⁷Persamaan struktural

⁷⁷Waluyo Minto, "Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling", jilid 1-3, (Surabaya: Penerbit Humaniora, 2005), hal. 16.

pada dasarnya dibangun dengan pedoman berikut: *Variabel Endogen = Variabel Eksogen + Variabel Endogen + Error*

Model Persamaan Struktural:

1. Produktivitas Kerja = Keterampilan + Motivasi + e

Sedangkan model pengukuran persamaan pada penelitian ini, pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Model Persamaan Struktural

Konsep Exogenous (model pengukuran)	Konsep Endogenous (model pengukuran)
X1 : $\lambda_{1.1}$ Keterampilan + ϵ_1	Y1 : $\lambda_{1.1}$ Produktivitas Kerja + ϵ_{11}
X2 : $\lambda_{2.1}$ Keterampilan + ϵ_2	Y2 : $\lambda_{2.1}$ Produktivitas Kerja + ϵ_{12}
X3 : $\lambda_{3.1}$ Keterampilan + ϵ_3	Y3 : $\lambda_{3.1}$ Produktivitas Kerja + ϵ_{13}
X4 : $\lambda_{4.1}$ Keterampilan + ϵ_4	Y4 : $\lambda_{4.1}$ Produktivitas Kerja + ϵ_{14}
X5 : $\lambda_{5.1}$ Motivasi + ϵ_5	Y5 : $\lambda_{5.1}$ Produktivitas Kerja + ϵ_{15}
X6 : $\lambda_{6.1}$ Motivasi + ϵ_6	
X7 : $\lambda_{7.1}$ Motivasi + ϵ_7	
X8 : $\lambda_{8.1}$ Motivasi + ϵ_8	
X9 : $\lambda_{9.1}$ Motivasi + ϵ_9	
X10. $\lambda_{9.1}$ Motivasi + ϵ_{10}	

Sumber : Model yang dikembangkan dalam penelitian ini

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu:

η_1 = Variabel Laten Endogen : Produktivitas Kerja

ξ_1 = Variabel Laten Eksogen : Keterampilan

ξ_2 = Variabel Laten Eksogen : Motivasi

X1-X4 = Indikator untuk variabel eksogen Keterampilan

X5-X10 = Indikator untuk variabel eksogen Motivasi

Y1-Y5 = Indikator untuk variabel endogen Produktivitas Kerja

Langkah 4: Memilih Jenis Input Matriks dan Estimasi Model yang Diusulkan⁷⁸

Model persamaan struktural (SEM) hanya menggunakan data input berupa matrik varian/kovarian atau matrik korelasi. Data mentah observasi individu dapat dimasukkan dalam program AMOS, namun program AMOS akan memproses dahulu data mentah menjadi matrik kovarian ataupun matrik korelasi. Analisis terhadap data outlier harus dilakukan sebelum matrik kovarian atau korelasi dihitung. Jika hanya ingin melihat pola hubungan, maka yang dianjurkan dalam penelitian ini menggunakan matrik korelasi dikarenakan matrik korelasi memiliki range umum yang memungkinkan membandingkan langsung koefisien model. Matrik korelasi dalam persamaan struktural adalah standardized varian/kovarian. Koefisien yang diperoleh dari matrik korelasi selalu dalam bentuk

⁷⁸Waluyo Minto, "Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling", jilid 1-3, (Surabaya: Penerbit Humaniora, 2005), hal. 17.

standardized unit sama dengan koefisien beta pada persamaan regresi dan nilainya berkisar antara $- 1.0$ dan $+ 1.0$ oleh sebab itu dalam penelitian harus menggunakan input matrik varian atau kovarian untuk menguji teori dalam penelitian.

Estimasi Model

Teknik estimasi model persamaan struktural menggunakan *Maximum Likelihood Estimation* (ML) yang lebih efisien apabila asumsi normalitas multivariate dipenuhi, namun sangat sensitive terhadap non normalitas.

Langkah 5 : Menilai Identifikasi Model Struktural⁷⁹

Selama proses estimasi berlangsung dengan program komputer, sering didapat hasil estimasi yang tidak logis atau biasa disebut dengan hasil estimasi yang *meaningless* dan hal ini berkaitan dengan masalah identifikasi model struktural. Problem identifikasi adalah ketidakmampuan *proposed model* dalam menghasilkan *unique estimate*. Untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi yang meliputi :

1. Adanya nilai standar error yang besar untuk 1 atau lebih koefisien.
2. Ketidakmampuan program untuk *invert information matrix*.
3. Nilai estimasi yang tidak mungkin *error variance* yang negatif.
4. Adanya nilai korelasi yang tinggi ($> 0,90$) antar koefisien estimasi.

Jika diketahui ada problem identifikasi maka ada tiga hal yang harus dilihat:

⁷⁹Waluyo Minto, "Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling", jilid 1-3, (Surabaya: Penerbit Humaniora, 2005), hal. 22.

- 1) Besarnya jumlah koefisien yang diestimasi relatif terhadap jumlah kovarian atau korelasi, yang diindikasikan dengan nilai *degree of freedom* yang kecil.
- 2) Digunakannya pengaruh timbal balik atau respirokal antar konstruk (model *non recursive*).
- 3) Kegagalan dalam menetapkan nilai tetap (*fix*) pada skala konstruk.

Langkah 6: Menilai Kriteria *Goodness-of-Fit*⁸⁰

Pada langkah ini akan dilakukan evaluasi terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *Goodness-of-Fit*, urutannya adalah:

1. Normalitas data
2. *Outliers*
3. *Multicollinearity* dan *singularity*

Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak adalah:

Absolut Fit Measures

Likelihood Ratio Chi square statistic (x2)

Ukuran fundamental dari *overall fit* adalah *likelihood ratio chi square* (x2). Nilai *chi square* yang tinggi relatif terhadap *degree of freedom* menunjukkan bahwa matrik kovarian atau korelasi yang diobservasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata ini menghasilkan probabilitas (p) lebih kecil dari tingkat signifikansi (q). Sebaliknya nilai *chi square*

⁸⁰Waluyo Minto, "Panduan dan Aplikasi *Structural Equation Modelling*", jilid 1-3, (Surabaya: Penerbit Humaniora, 2005), hal. 22.

yang kecil akan menghasilkan nilai probabilitas (p) yang lebih besar dari tingkat signifikansi (q) dan ini menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan. Dalam hal ini peneliti harus mencari nilai *chi square* yang tidak signifikan karena mengharapkan bahwa model yang diusulkan cocok atau *fit* dengan data observasi. Program AMOS 16.0 itu sendiri akan memberikan nilai *chi square* dengan perintah `\cmin` dan nilai probabilitas dengan perintah `\p` serta besarnya *degree of freedom* dengan perintah `\df`.⁸¹

CMIN

CMIN menggambarkan perbedaan antara *unrestricted sample covariance matrix* dan *restricted covariance matrix* $\Sigma(\theta)$ atau secara esensi menggambarkan *likelihood ratio test statistic* yang umumnya dinyatakan dalam *Chi – Square (χ^2) statistic*. Nilai statistik sama dengan $(N-1) F_{min}$ (ukuran besar sampel dikurangi 1 dan dikalikan dengan minimum *fit function*).

CMIN / DF

CMIN/ DF merupakan nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*. Byrne, dan Imam Ghazali, mengusulkan nilai ratio ini < 2 merupakan ukuran *Fit*. Program AMOS akan memberikan nilai CMIN/DF dengan perintah `\cmin df`.

⁸¹Waluyo Minto, "Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling", jilid 1-3, (Surabaya: Penerbit Humaniora, 2005), hal. 35.

GFI

GFI atau *Goodness of Fit Index* yang dikembangkan oleh Joreskog & Sorbon, yaitu suatu ukuran non statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI yang tinggi akan menunjukkan *fit* yang lebih baik dan berapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai-nilai di atas 90% sebagai ukuran *Good Fit*. Program AMOS akan memberikan nilai GFI dengan perintah \gfi.⁸²

RMSEA

RMSEA atau *The root Mean Square Error of Approximation*, merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan *statisticchi square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05 sampai 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Hasil uji empiris RMSEA cocok untuk menguji model strategi dengan jumlah sampel besar. Program AMOS akan memberikan RMSEA dengan perintah \rmsea.

Incremental Fit Measures

AGFI

AGFI atau *Adjusted Goodness of Fit Index* adalah pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *ratio degree of freedom* untuk *proposed model* dengan *degree of freedom* untuk *null model*. Nilai yang direkomendasikan

⁸²Waluyo Minto, "Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling", jilid 1-3, (Surabaya: Penerbit Humaniora, 2005), hal. 36.

adalah sama atau > 0.90 . Program AMOS akan memberikan nilai AGFI dengan perintah `\agfi`.⁸³

TLI

TLI (*Tucker Lewis Index*) atau juga dikenal sebagai *nunnormed fitindex* (nnfi). Ukuran ini menggabungkan ukuran *persimary* kedalam indeks komposisi antara *proposed model* dan *null model* dan nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1.0. Nilai TLI yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90 . Program AMOS memberikan nilai TLI dengan perintah `\tli`.

Parsimonious Fit Measures

PNFI

Parsimonious normal fit index merupakan modifikasi dari NFI. PNFI memasukkan jumlah degree of freedom yang dibunakan untuk mencapai level fit. Semakin tinggi nilai PNFI semakin baik. Jika membandingkan dua model maka perbedaan PNFI 0.60 sampai 0.90 menunjukkan adanya perbedaan model yang signifikan. Program AMOS akan menghasilkan nilai PNFI dengan perintah `/pnfi`.

PGFI

Parsimonious goodness-of-fit-index memodifikasi GFI atas dasar *prsimony estimated model*. Nilai PGFI berkisar antara 0 sampai 1.0 dengan nilai semakin tinggi menunjukkan model lebih *parsimony*. Program AMOS akan memberikan nilai PGFI dengan perintah `/pgfi`.⁸⁴

⁸³ *Ibid*, hlm. 37.

⁸⁴ Waluyo Minto, "Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling", jilid 1-3, (Surabaya: Penerbit Humaniora, 2005), hal. 38.

Measurement Model Fit

Setelah keseluruhan model *fit* dievaluasi, maka langkah berikutnya adalah pengukuran setiap konstruk untuk menilai uji dimensionalitas dan reliabilitas dari konstruk. Uji dimensiolitas adalah asumsi yang melandasi perhitungan realibilitas dan ditunjukkan ketika indikator suatu konstruk memiliki *acceptable fit* satu *single factor (one dimensional)* model. Penggunaan ukuran *Cronbach Alpha* tidak menjamin uji dimensionalitas tetapi mengasumsikan adanya ujidimensiolitas. Peneliti harus melakukan uji dimensionalitas untuk semua *multiple indicator konstruk* sebelum menilai reliabilitasnya. Pendekatan untuk menilai *measurement model* adalah untuk mengukur *composite reliability* dan *variance extracted* untuk setiap konstruk. *Reliability* adalah ukuran *internal consistency* indikator suatu konstruk. *Internal reliability* yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Tingkatreliabilitas < 0.70 dapat diterima untuk penelitian yang masih bersifat eksploratori. Reliabilitas tidak menjamin adanya validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lainadalah *variance extracted* sebagai pelengkap *variance extracted* > 0.50.⁸⁵

Berikut ini rumus untuk menghitung *construct reliability* dan *variance extracted*.

⁸⁵Waluyo Minto, "Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling", jilid 1-3, (Surabaya: Penerbit Humaniora, 2005), hal. 39.

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std Loading})^2}{(\sum \text{Std Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{(\sum \text{Std Loading})^2}{(\sum \text{Std Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Langkah 7: Interpretasi dan Modifikasi Model

Saat model dinyatakan diterima, dapat dilakukan pertimbangan untuk dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau goodness-of-fit. Pengukuran model dapat dilakukan dengan *modification indices*. Nilai *modification indices* sama dengan terjadinya penurunan *Chi-Squares* jika koefisien diestimasi. Nilai sama dengan atau > 3.84 menunjukkan telah terjadi penurunan *chi-squares* secara signifikan.⁸⁶

⁸⁶ Waluyo Minto, "Panduan dan Aplikasi Structural Equation Modelling", jilid 1-3, (Surabaya: Penerbit Humaniora, 2005), hal. 39.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian termasuk, alat-alat penelitian yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Setelah kuesioner dibuat oleh peneliti serta disebarakan atau dibagikan kepada responden dalam hal ini pengrajin yang menjadi sampel sebanyak 133 pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang dari jumlah sampel penelitian sebanyak 133 responden, hal ini dimaksudkan untuk :

1. Menguji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 16.
2. Menganalisis perindikator, perdimensi serta pervariabel X_1 , X_2 dan Y
3. Melakukan uji hipotesis statistik dan membahas hasil uji yang diperoleh.

Responden dalam penelitian ini adalah 133 pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang, melalui daftar pertanyaan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Jenis Kelamin

Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	27.1	27.1	27.1
	Perempuan	97	72.9	72.9	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa dari jumlah total 133 responden Pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang, terdapat 36 orang atau 27.1% responden berjenis kelamin laki-laki dan 97 orang atau 72.9% responden berjenis kelamin perempuan, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

2. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan Usia:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 thn	13	9.8	9.8	9.8
	20 thn - 30 thn	28	21.1	21.1	30.8
	31 thn - 40 thn	36	27.1	27.1	57.9

41 thn - 50 thn	42	31.6	31.6	89.5
> 50 thn	14	10.5	10.5	100.0
Total	133	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa pengrajin sentra songket di Tanggo Buntung Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 41 tahun – 50 tahu. Berdasarkan tabel tersebut memberitahukan bahwa responden berusia 20 tahun kebawah sebanyak 13 orang, responden berusia 20 tahun-30 tahun sebanyak 28 orang, responden berusia 31 tahun-40 tahun sebanyak 36 orang, 41 tahun-50 tahun sebanyak 42 orang, dan usia di atas 50 tahun hanya 14 orang.

3. Pendidikan Responden

Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden berdasarkan pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	46	34.6	34.6	34.6
SMP	52	39.1	39.1	73.7
SMU	35	26.3	26.3	100.0
Total	133	100.0	100.0	

Sumber : data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar pendidikan dari pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang adalah SMP. Berdasarkan tabel tersebut memberitahukan informasi bahwa

responden yang pendidikannya SD sebanyak 46 orang, pendidikan SMP 52 orang, dan Pendidikan SMU sebanyak 35 orang

4. Lama Bekerja Responden

Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan pekerjaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden berdasarkan lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 thn	18	13.5	13.5	13.5
< 2 thn	29	21.8	21.8	35.3
< 3 thn	37	27.8	27.8	63.2
< 4 thn	23	17.3	17.3	80.5
> 5 thn	26	19.5	19.5	100.0
Total	133	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa sebagian besar dari responden yang lama bekerja pengrajin sentra songket di Tanggo Buntung Palembang adalah <3 Tahun, berdasarkan table tersebut memberikan informasi bahwa responden yang lama bekerja <1 Tahun sebanyak 18 orang, <2 Tahun sebanyak 29 orang, <3 tahun sebanyak 37 orang, <4 tahun sebanyak 23 orang, dan >5 tahun sebanyak 26 orang.

B. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari keterampilan dan motivasi sebagai variabel terikat (*dependen*), produktivitas kerja sebagai variabel independen (*bebas*). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item Pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Keterampilan	Keterampilan1	85	63,9	39	29,3	9	6,8	0	0	0	0
	Keterampilan2	75	56,4	50	37,6	8	6	0	0	0	0
	Keterampilan3	46	34,6	66	49,6	21	15,8	0	0	0	0
	Keterampilan4	46	34,6	71	53,4	16	12	0	0	0	0
Motivasi	Motivasi1	40	30,1	72	54,1	20	15	1	0,8	0	0
	Motivasi2	53	39,8	56	42,1	24	18,1	0	0	0	0
	Motivasi3	46	34,6	61	45,9	25	18,8	1	0,8	0	0
	Motivasi4	34	25,6	63	47,4	36	27	0	0	0	0
	Motivasi5	40	30,0	64	48,1	28	21,1	1	0,8	0	0
	Motivasi6	45	33,8	65	48,9	23	17,3	0	0	0	0
Produktivitas Kerja	P. Kerja1	35	26,3	71	53,4	27	20,3	0	0	0	0
	P. Kerja2	39	29,3	64	48,1	30	22,6	0	0	0	0
	P. Kerja3	44	33,1	63	47,4	26	19,5	0	0	0	0
	P. Kerja4	39	29,3	71	53,4	22	16,5	1	0,8	0	0
	P. Kerja5	43	32,3	60	45,1	26	19,5	4	3	0	0
	P. Kerja6	27	20,3	69	51,9	35	26,3	2	1,5	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

1. Keterampilan

Data pada tabel 4.5 di atas menunjukkan untuk variable keterampilan, item pernyataan keterampilan1 63,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengrajin Sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang harus mampu menenun songket dengan baik. Sedangkan sisanya 29,3% menyatakan setuju dan 6,8% menyatakan netral. Pada item pernyataan keterampilan2 56,4% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengrajin Sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang mampu memberikan inovasi atau motif baru dalam menenun. Sedangkan sisanya 37,6% menyatakan setuju dan 6% menyatakan netral. Pada item pernyataan keterampilan3 34,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang mampu memilih bahan tenunan kualitas terbaik. Sedangkan sisanya 49,6% menyatakan setuju dan 15,8% menyatakan netral. Pada item pernyataan keterampilan4 34,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang mampu mengoperasikan semua alat tenun songket. Sedangkan sisanya 53,4% menyatakan setuju dan 12% menyatakan netral.

2. Motivasi

Untuk variabel motivasi, item pernyataan motivasi1 30,1% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang bekerja semata-mata mengharapkan Ridha Allah SWT. Sedangkan sisanya 54,1% menyatakan setuju, 15% menyatakan netral dan 0,8% menyatakan tidak setuju. Pada item pernyataan motivasi2 39,8% responden

menyatakan sangat setuju bahwa pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang selalu meluangkan waktu untuk beribadah kepada Allah SWT. Sedangkan sisanya 42,1% responden menyatakan setuju dan 18,1% menyatakan netral. Pada item pernyataan motivasi³ 34,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa mendapatkan lingkungan yang baik dalam bekerja. Sedangkan sisanya 45,9% menyatakan setuju, 18,8% netral dan 0,8% tidak setuju. Pada item pernyataan motivasi⁴ 25,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa gaji yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan. Sedangkan sisanya 47,4% setuju, dan 27,1% menyatakan netral. Pada item pernyataan motivasi⁵ 30,0% responden menyatakan sangat setuju bahwa selalu mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam menenun. Sedangkan sisanya 48,1% menyatakan setuju, 21,1% netral dan 0,8% menyatakan tidak setuju. Pada item pernyataan motivasi⁶ 33,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mendapatkan hadiah apabila menyelesaikan tugas dengan baik. Sisanya, 48,9% setuju dan 17,5% menyatakan netral.

3. Produktivitas Kerja

Untuk variabel produktivitas kerja, pada item pernyataan produktivitas kerja¹ 26,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa mampu bekerja cepat dalam menenun. Sisanya 53,4% menyatakan setuju dan 20,3% netral. Pada item pernyataan produktivitas kerja² 29,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa selalu mencapai hasil kerja yang maksimal. Sedangkan sisanya 48,1% menyatakan setuju dan 22,6% netral. Pada item pernyataan produktivitas kerja³ 33,1% responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan

selalu lebih baik dari sebelumnya. Sedangkan sisanya 47,4% menyatakan setuju dan 19,5% netral. Pada item pernyataan produktivitas kerja⁴ 29,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa selalu belajar dengan pengrajin lain guna meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Sisanya 53,4% menyatakan setuju, 16,5% netral dan 0,8% menyatakan tidak setuju. Pada item pernyataan produktivitas kerja⁵ 32,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa selalu meningkatkan mutu tenunan yang terbaik dalam bekerja. Sedangkan sisanya 45,1% menyatakan setuju, 19,5% netral dan 3,0% tidak setuju. Pada item pernyataan produktivitas kerja⁶ 20,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan. Sisanya 51,9% menyatakan setuju, 26,3% netral dan 1,5% menyatakan tidak setuju.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $133-2$ atau $df = 131$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,1703, jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	<i>r table</i>	Keterangan
Keterampilan(X1)	X1	.443	0.1703	Valid
	X2	.226	0.1703	Valid
	X3	.393	0.1703	Valid
	X4	.344	0.1703	Valid
Motivasi (X2)	X5	.287	0.1703	Valid
	X6	.504	0.1703	Valid
	X7	.319	0.1703	Valid
	X8	.241	0.1703	Valid
	X9	.173	0.1703	Valid
	X10	.254	0.1703	Valid
Produktivitas kerja (Y)	X11	.305	0.1703	Valid
	X12	.214	0.1703	Valid
	X13	.173	0.1703	Valid
	X14	.318	0.1703	Valid
	X15	.287	0.1703	Valid
	X16	.215	0.1703	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > r tabel (0,1703) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Dari 16 pertanyaan yang diajukan kepada 133 responden pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang ternyata variabel Keterampilan

(X1), Motivasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) tidak ada pernyataan (pernyataan) yang tidak valid. Kesemua pernyataan yang valid membuktikan bahwa pernyataan yang diberikan kepada pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang dapat direspon dan dimengerti dengan baik karena adanya keterkaitan pernyataan mengenai Keterampilan (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y).

c. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Keterampilan	4 item pertanyaan	.673	Reliabel
Motivasi	6 item pertanyaan	.637	Reliabel
Produktivitas	6 item pertanyaan	.610	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (keterampilan, motivasi dan produktivitas kerja) dapat dikatakan reliabel.

2. Pengujian Asumsi

a. Normalitas Data

Setelah instrumen pengukuran dinyatakan sah dan handal maka selanjutnya dilakukan pengujian asumsi. Pengujian asumsi-asumsi kunci dalam

SEM merupakan tahap *preliminary evaluation criteria*.⁸⁷dimana asumsi kunci yang paling krusial, jika teknik estimasi yang digunakan *maximum likelihood (ML)*, adalah normalitas data pada tingkatan multivariat (*multivariate normality*), karena pelanggaran asumsi *multivariate normal data* dapat menyebabkan bias yang serius pada parameter-parameter yang diestimasi dalam model sehingga hasil analisis kurang bisa dipercaya.⁸⁸

Pengujian asumsi normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel eksogen dan variabel endogen terdistribusi secara normal atau mendekati normal atau tidak.⁸⁹ Pelanggaran asumsi ini menurut Kline⁹⁰juga mengindikasikan adanya problem non linearitas dan heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini pengujian asumsi *multivariate normality* dilakukan pertama kali. Pada model pengukuran yang diestimasi dengan *maximum likelihood estimation (MLE)*, normalitas data secara multivariat adalah syarat mutlak. Pelanggaran asumsi ini akan menyebabkan *standard error* yang besar dan *goodness of fit index* yang buruk sehingga interpretasi terhadap *factorloading* menjadi bias. *Multivariate normality* diuji melalui *Mardia's Statistic* dan ambang batas yang digunakan adalah maksimal nilai *criticalratio Mardia's Statistic*= 3.⁹¹Pada tingkatan univariat, normalitas data dapat dievaluasi dari

⁸⁷Byrne, B.M. (2001), *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, Mahwah, New Jersey: LEA Publisher

⁸⁸Hair, JR., Joseph F., Anderson, Repnald L. Tatham and William C. Black, (1995), *Multivariate Data Analysis with Reading*, Fourth Ed, Prentice Hall International, Inc

⁸⁹Singgih Santoso, 2000, *SPSS Statistik Parametrik*, Gramedia, Jakarta

⁹⁰Kline, R.B. (2004), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 2nd edition, ew York: Guilford Press

⁹¹Bhargava, M., Dubelaar, C. dan Ramaswami (1994) "Reconciling Diverse Measures of Performance : A Conceptual Framework and Test of a Methodology", *Journal of Business Research*, Vol.31, pp.235-246

skewness (menunjukkan sejauh mana data terdistribusi secara simetris) dan kurtosis (menunjukkan pemuncakan distribusi data) dimana *critical ratio* untuk skewness dan kurtosis tidak lebih dari $\pm 2,58$.

Berdasarkan kriteria-kriteria pengujian normalitas data maka disimpulkan data yang digunakan untuk konstruk eksogen terdistribusi secara normal baik pada tingkatan univariat maupun multivariat, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Pengujian Normalitas Data

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x11	3.000	5.000	-.075	-.352	-.842	-1.981
x12	3.000	5.000	-.100	-.473	-1.054	-2.480
x13	3.000	5.000	-.203	-.954	-1.024	-2.411
x14	2.000	5.000	-.289	-1.359	-.417	-.982
x15	2.000	5.000	-.479	-2.253	-.397	-.934
x16	2.000	5.000	-.106	-.498	-.515	-1.213
x10	3.000	5.000	-.235	-1.108	-.935	-2.202
x9	2.000	5.000	-.233	-1.095	-.767	-1.806
x8	3.000	5.000	.023	.107	-1.099	-2.587
x7	2.000	5.000	-.345	-1.623	-.745	-1.754
x6	3.000	5.000	-.361	-1.701	-1.062	-2.501
x5	2.000	5.000	-.318	-1.498	-.319	-.751
X1	3.000	5.000	-1.139	-5.361	.219	.517
x2	3.000	5.000	-.815	-3.838	-.331	-.779
x3	3.000	5.000	-.258	-1.216	-.879	-2.068
x4	3.000	5.000	-.250	-1.178	-.697	-1.641
Multivariat e					-6.715	-1.613

Sumber : Hasil dengan olahan AMOS

Terlihat pada tabel 4.8 di atas bahwa nilai univariate skewness tidak ada yang lebih besar dari 3 dan univariate kurtosis tidak ada yang melebihi 10 sebagaimana disarankan oleh Kline. Kondisi ini didukung oleh nilai *critical ratio* (C.R.) untuk skewness maupun kurtosis setiap variabel tidak ada yang lebih besar dari $\pm 2,58$ sehingga bisa disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal pada tingkatan univariat. Sedangkan pada baris multivariate kurtosis nampak bahwa nilai C.R. juga tidak lebih besar dari $\pm 2,58$ sehingga disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal pada tingkatan multivariat.

d. Pengujian *Outliers*

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi.¹¹⁰ Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers*.

Multivariate Outliers

Deteksi adanya *outlier* juga dilakukan pada level multivariat karena tidak adanya *outlier* pada tingkatan univariat tidak menjamin tidak adanya *multivariate outlier*. *Multivariate outlier* dideteksi dengan menggunakan statistik *mahalanobis distance*. *Mahalanobis distance* menguji jarak (*multivariate distance*) antara skor setiap observasi dengan rata-rata sampel (*centroid*). Tabel 4.8 di bawah ini menampilkan 10 observasi yang mempunyai jarak mahalanobis terjauh dari *centroid*.

Tabel 4.9
Deteksi Multivariate Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
7	29.863	.019	.919
97	28.329	.029	.899
28	27.794	.033	.825
2	27.383	.037	.737
12	25.757	.058	.886
30	25.425	.063	.846
11	25.162	.067	.795
6	24.271	.084	.876
26	23.698	.096	.903
83	23.228	.108	.918
25	23.151	.110	.875
43	22.797	.119	.882
110	21.794	.150	.971
10	21.619	.156	.964
68	21.527	.159	.948
9	21.075	.176	.968
53	20.943	.181	.960
42	20.868	.184	.944
15	20.439	.201	.967
38	20.321	.206	.959
128	20.216	.211	.949
14	20.092	.216	.940
69	19.867	.226	.946
54	19.804	.229	.928
71	19.735	.232	.908
65	19.734	.232	.868
66	19.586	.239	.862
29	19.496	.244	.840
27	19.450	.246	.801
5	18.954	.271	.901
56	18.905	.274	.875
41	18.894	.274	.833
63	18.766	.281	.826
16	18.723	.283	.788
119	18.498	.296	.819
46	18.352	.304	.821
48	18.228	.311	.816
39	18.211	.312	.769
44	17.801	.336	.871

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
19	17.582	.349	.897
125	17.566	.350	.864
23	17.508	.353	.841
49	17.453	.357	.815
37	17.297	.367	.828
22	17.247	.370	.799
72	17.226	.371	.754
122	17.184	.374	.716
79	17.173	.374	.658
13	17.109	.379	.627
93	17.082	.380	.574
78	16.985	.387	.562
130	16.934	.390	.522
123	16.933	.390	.452
58	16.779	.400	.477
94	16.758	.401	.420
60	16.744	.402	.361
24	16.742	.403	.299
109	16.733	.403	.245
124	16.653	.408	.229
3	16.569	.414	.217
126	16.543	.416	.180
4	16.476	.420	.162
99	16.333	.430	.176
132	16.320	.431	.139
18	16.287	.433	.114
131	15.987	.454	.185
59	15.926	.458	.166
57	15.771	.469	.187
115	15.657	.477	.191
101	15.612	.480	.165
107	15.553	.485	.147
32	15.536	.486	.116
100	15.432	.493	.116
20	15.226	.508	.153
82	15.183	.511	.130
88	15.096	.518	.124
74	14.888	.533	.164
127	14.696	.547	.204
67	14.672	.549	.168

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
21	14.638	.551	.141
45	14.628	.552	.108
129	14.326	.574	.186
34	14.131	.589	.232
86	14.031	.596	.231
62	13.798	.614	.307
35	13.796	.614	.248
105	13.698	.621	.245
112	13.653	.625	.215
108	13.590	.629	.194
95	13.530	.634	.174
81	13.427	.641	.174
70	13.391	.644	.144
103	13.338	.648	.125
47	13.288	.652	.106
40	13.199	.658	.100
52	13.155	.661	.082
77	13.111	.665	.066
85	13.100	.665	.047
76	13.071	.668	.035
75	12.822	.686	.058

Sumber : Hasil dengan olahan Amos

Tabel 4.9 di atas menginformasikan bahwa jarak *mahalanobis* paling besar adalah untuk observasi ke 7 yaitu 29.863 dengan $p1 = 0,019$ dan $p2 0,919$. Hal ini berarti (dengan mengasumsikan adanya normalitas data) probabilitas observasi nomor 7 melebihi 29.863 adalah sebesar 0,005, sedangkan $p2$ menginformasikan probabilitas jarak *mahalanobis* untuk observasi nomor 7 melebihi 25.681 adalah 0,919. Menurut Byrne⁹² $p1$ selalu diharapkan kecil sedangkan $p2$ diharapkan besar ($>0,05$) karena $p2$ menunjukkan kemungkinan harak *multivariate outliers* terjauh

⁹²Byrne, B.M. (2001), Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming, Mahwah, New Jersey: LEA Publisher

suatu observasi dari centroid. Berdasarkan hasil pengujian seperti disajikan pada table di atas, dapat disimpulkan tidak adanya *multivariate outliers*.

d. Evaluasi atas Multikolinearitas dan Singularitas

Asumsi penting lain adalah independensi antar observasi atau dengan kata lain, tidak ada saling ketergantungan (*linear dependence*) antarvariabel (*observed variable*) dalam model atau yang dikenal dengan istilah singularitas. Deteksi singularitas dilakukan dengan melihat nilai *determinant of sample covariance matrix* dimana angka mendekati 0 menunjukkan adanya ketergantungan antara, paling tidak, satu *observed variable* dengan *observed variable* yang lain.⁹³ Nilai *determinant of sample covariance matrix* dalam penelitian ini adalah 36.430 atau jauh lebih besar dari 0 sehingga disimpulkan tidak ada saling ketergantungan antar variabel.

e. Evaluasi Nilai Residual

Pada tahap ini dilakukan interpretasi model dan memodifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Setelah model diestimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarian residual harus bersifat simetrik. Jika suatu model memiliki nilai kovarians residual yang tinggi maka, sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan dengan catatan ada landasan teoritisnya. Bila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan oleh model itu cukup besar (>2,58), maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan

⁹³ Byrne, B.M. (2001), *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, Mahwah, New Jersey: LEA Publisher 94

mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi itu. Data standardized residual covariances yang diolah dengan amos dapat dilihat dalam tabel berikut:

f. Uji Kesesuaian dan Uji Statistik

Pengujian model ini menggunakan beberapa fit indeks untuk mengukur seberapa kesesuaian dari model penelitian yang sedang dikembangkan. Dari analisis AMOS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Index

Criteria	Hasil analisis	Nilai kritis	Evaluasi model
Chi square	143.9	Diharapkan kecil	Good Fit
Probability	.003	≥ 0.05	Marginal Fit
Rmsea	.057	≤ 0.08	Marginal Fit
Gfi	.886	≥ 0.90	Marginal Fit
Agfi	.846	≥ 0.90	Marginal Fit
Cmin/df	1.01	≤ 2.00	Good Fit
Tli	.371	≥ 0.95	Good Fit
Cfi	.470	≥ 0.95	Good Fit

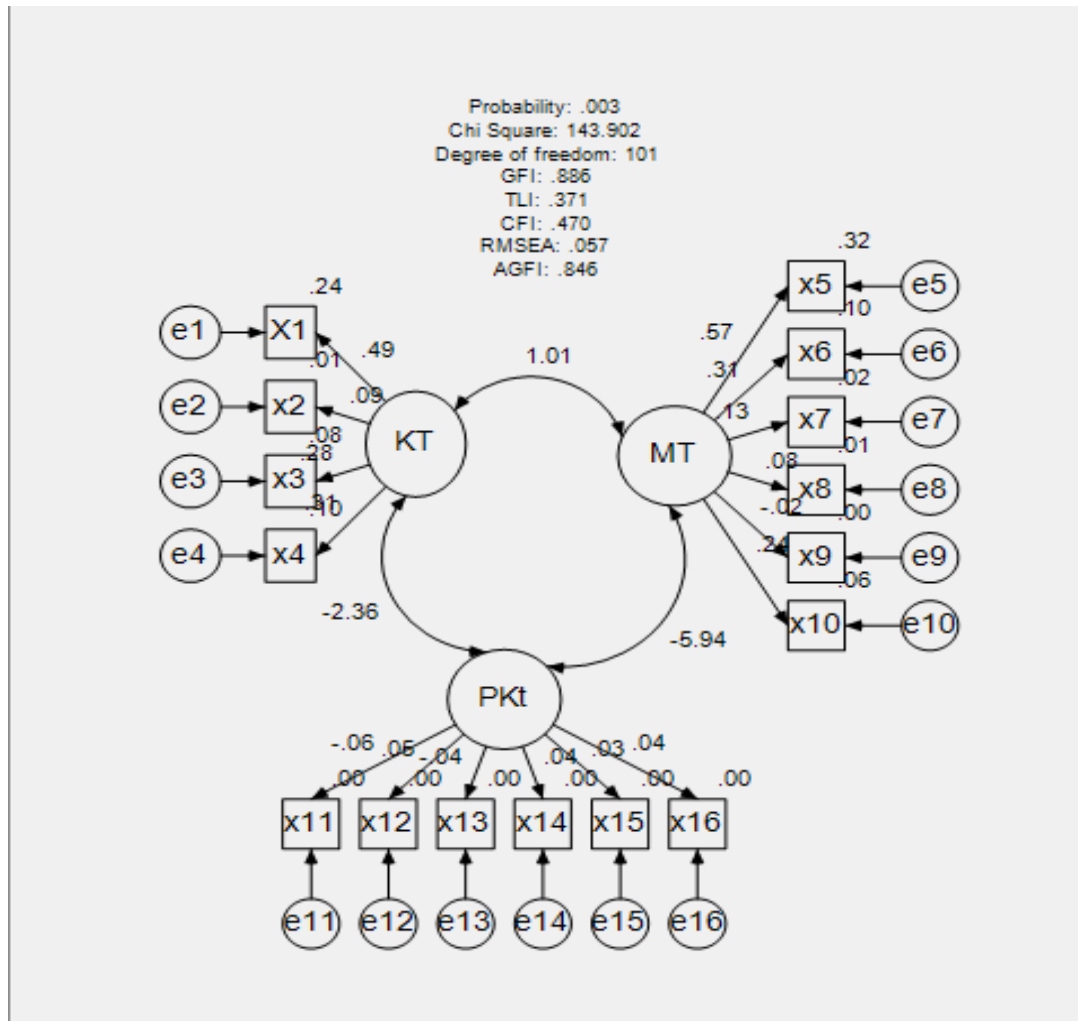
Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2017

g. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau path analysis dengan memanfaatkan bantuan program komputer AMOS (*Analysis of Moment Structures*). Analisis jalur dipilih karena dalam model penelitian (gambar di bawah ini) terdapat variabel *exogen*, yaitu keterampilan dan motivasi dan variabel *endogen* yaitu Produktivitas Kerja. Hubungan tidak langsung (*indirect effect*) tersebut akan lebih sulit dianalisis jika menggunakan analisis regresi berganda. Tahap berikut setelah proses identifikasi model adalah

mengevaluasi parameter estimasi antar variabel dimana hasilnya disajikan dalam gambar dan tabel berikut ini :

Gambar 4.1
Hasil Estimasi Analisis Jalur



Sumber: Data penelitian yang diolah

Table 4.11
Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeks

Kriteria	Hasil Analisis	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Chi Square	143.902	Diharapkan kecil	Good fit
Significance Probability	0.003	>0.05	
RMSEA	0.057	≤0.08	Good fit
GFI	0.886	≥0.90	Marginal Fit
AGFI	0.846	≥0.90	Marginal Fit
CMIN/DF	101	≤2.00	Good Fit
TLI	0.371	≥0.95	Marginal Fit
CFI	0.470	≥0.95	Marginal Fit

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan gambar 4.1 dan tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari ke delapan alat ukur (Chi Square, Probability, RMSEA, CMIN/DF) menunjukkan empat telah memnuhi nilai cut of value yang ditetapkan dan empat dinyatakan marginal yaitu GFI, AGFI, TLI dan CFI. Solimun (2006), menyatakan jika terdapat satu atau dua criteria goodness of fit yang telah memenuhi syarat maka model dikatakan baik.⁹⁴ Oleh karena itu, model tersebut di atas cocok dan layak untuk digunakan.

⁹⁴ Solimun. Structural Equation Model (SEM): Aplikasin software Amos (materi pelatihan), (Malang: Fakultas MIPA program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, 2006). hlm. 65

h. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian *Structural Equation Model* yang terdapat pada Tabel 4.12 di bawah ini kemudian ditelaah lebih lanjut untuk menerima atau menolak hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Standardized Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KT <--> PKt	-.015	.013	-1.167	.243	par_14
MT <--> PKt	-.074	.049	-1.510	.131	par_15
KT <--> MT	.078	.035	2.243	.025	par_16

Sumber : Data penelitian yang diolah

D. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil penelitian

No	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	H1 : Keterampilan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja	Keterampilan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya peningkatan keterampilan pengrajin akan diikuti kenaikan Produktivitas Kerja secara signifikan dan sebaliknya
2.	H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja	Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya peningkatan Motivasi akan diikuti kenaikan Produktivitas Kerja secara signifikan dan sebaliknya
3.	H3 : Keterampilan berpengaruh positif terhadap Motivasi	Keterampilan berpengaruh positif terhadap Motivasi. Artinya peningkatan Keterampilan akan diikuti kenaikan Motivasi secara signifikan dan sebaliknya

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang

Produktivitas kerja karyawan tidak akan lepas pembahasan mengenai keterampilan kerja. Produktivitas kerja dan keterampilan kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan. Menurut Rank dan Frese, keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki keterampilan. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah punya keterampilan dan berpengalaman dibidangnya masing-masing.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa terdapat pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang yang meningkatkan Keterampilan dalam menenun, kemampuan memberikan motif baru, serta mampu memilih bahan tenunan kualitas baik akan diikuti Produktivitas Kerja secara signifikan dan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Fery Syahdan (2007). yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembang

Pemberian motivasi pada setiap perusahaan pada dasarnya adalah untuk menjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. Kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pemberian motivasi, ialah berupa : sistem pengupahan, peraturan perusahaan, hari kerja, rekreasi dan olahraga, penghargaan. Serta didasarkan atas hubungan antara pemimpin dan pengrajin yang terjalin dengan baik, di mana pimpinan sangat menghormati bawahannya sebagai rekan kerja yang dapat membantu pimpinan di dalam menyelesaikan tugas-tugas. Masalah utama yang dihadapi adalah berkaitan dengan mental beberapa pengrajin yang kurang sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Serta masalah keuangan dalam pemberian biaya, sehingga mengganggu kelancaran pelaksanaan pemberian motivasi bagi karyawan dalam perusahaan, manfaat motivasi yang diberikan secara langsung memberikan hasil yang sangat baik terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung Palembangnya peningkatan motivasi dalam menyelesaikan tugas, seperti motivasi kerja semata-mata mengharapkan ridho Allah SWT, mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan, serta mendapatkan hadiah apabila menyelesaikan tugas dengan baik. Maka, motivasi akan diikuti produktivitas kerja

secara signifikan dan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Jan Horas V (2007), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Sentra Kerajinan Songket di Tanggo Buntung serta didukung dengan teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

- 1) Terdapat pengaruh Keterampilan terhadap produktivitas kerja pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang menghasilkan nilai CR = 1,167 dimana nilai ini memenuhi syarat $CR > 2,0$ pada tingkat signifikansi 5% dan nilai $p = 0.005$ memenuhi syarat $< 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pengrajin sentra kerajinan songket di Tanggo Buntung Palembang menghasilkan nilai CR = 2.050, dimana nilai ini memenuhi syarat $CR > 2,0$ pada tingkat signifikansi 5% dan nilai $p = 0.005$ memenuhi syarat $< 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berimplikasi pada perlunya meningkatkan keterampilan pengrajin, hendaknya mengadakan pelatihan/kursus yang dapat menunjang pekerjaan misalnya pelatihan dalam menenun, membuat motif-motif baru dan mampu menggunakan semua alat tenunan songket.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan bahwa variable motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pengrajin. Hal ini berarti pengrajin termotivasi karena bekerja adalah bagian dari ibadah. Disamping itu, mereka juga mempunyai semangat dalam bekerja karena kebutuhan mereka terpenuhi. Sehubungan dengan hal ini, maka sentra kerajinan songket harus memberikan waktu kepada pengrajinnya untuk melaksanakan kewajiban seperti sholat. Selain itu, hendaknya perusahaan juga memberikan penghargaan kepada pengrajinnya yang berprestasi misalnya pemberian insentif agar dapat mendorong pengrajin bekerja lebih giat guna menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengkaji atau menambah variabel lain seperti pelatihan pra kerja dan harga dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar, Makassar: Universitas Hasanuddin
- Allama Alaik, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Di Kudus, Semarang: IAIN Wali Songo.
- B.M Byrne. 2001. Structural Equation Modelling With AMOS: Basic Concepts, Applications, And Programming, New Jersey: LEA Publisher
- Departemen Pendidikan. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka
- El-Fiky Ibrahim. 2011. 10 Keys To Ultimate Success, Jakarta: Tugu Publisher
- Faslah Roni. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Diakses Di [Http://Journal.Unj.Ac.Id](http://Journal.Unj.Ac.Id) Diakses Pada Tanggal 07 Maret 2017
- Fitriyan, Agus Lukman. 2011. Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Semarang: IAIN Wali Songo
- Ghozali Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

- Martono Nanang. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder, Jakarta: Rajawali Pers
- Metwally. 1995. Teori Dan Model Ekonomi Islam, Jakarta: Penerbit Bangkit Daya Insane
- Minto Waluyo. 2005. Panduan Dan Aplikasi Structural Equation Modeling, Surabaya: Humaniora
- Muhajir. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion PT. Matahari Departemen Store Di Pekan Baru, : UIN Sunan Kalijaga
- Munif Suratmapura. 2002. Filsafat Hukum Islam Al-Ghazali, Jakarta: Pustaka Firdaus
- Mursi, Abdul Hamid. Sumber Daya Manusia Yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an
- Najati, Muhammad Utsman.1982. Al-Qur'an Wa'ilman Nafs, Kairo: Darus Syuruq
- Nasir Muhammad. 1999. Metode Pn eleitian, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Nempung Tibertius. 2013. The Influence Of Work Culture, Empowerment, And Work Motivation On Work Ability And Farming Productivity (A Studyof Pepper Farnesr At South Konawe, Southeast Sulawesi, Konawe: Bussines And Management
- Panorama Maya Dan Muhajirin. 2017. Pedekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Yogyakarta: Idea Pers

- Prasetyo Edhi Dan M Wahyudin. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta, Diakses 24 Agustus 2017
- Qardhawi Yusuf. 2002. Fatwa-Fatwa Kontemporer, Jakarta: Penerbit Gema Insani,
- R.B Kline. 2004. Principles And Practice Of Structural Equation Modeling, New York: Guilford Press
- Rachman Taufiq. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Rahmatika Ika. 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Rahmawati Rini. 2010. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemodal Nasional Madani Banjarmasin, Diakses Dari [Http://Journal.Stei-Kayutangi-Bmj.Ac.Id](http://Journal.Stei-Kayutangi-Bmj.Ac.Id) Pada Tanggal 14 September 2017
- Riduan Akdon. 2013. Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika, Bandung: Alfabet
- Santoso Singgih. 2000. Buku Latihan SPSS, Jakarta: PT. Elex Media Komutindo
- Santoso Singgih. 2009. SPSS Statistik Parametrik, Jakarta: Granadamedia
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sekaran Uma. 1992. Research Methods For Business

- Senen, Syamsul Hadi Dan Siti Solihat. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata, Jurnal Pendidikan Manajemen
- Silalahi Ulber. 2006. Metode Penelitian Sosial, Bandung: Unpar Press
- Soegoto, Eddy Soeryono. 2008. Marketing Research: This Smart Way To Solve Problem, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sriwijaya Post, Pertumbuhan Kerajinan Di Palembang, 27 Juli 2015
- Subrata, Sumardi Surya. 2005. Psikologi Pendidikan, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo
- Sugiono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif R&D, Bandung: Alfabet
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sumarsono Sonny. 2009. Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Supangat Andi. 2010. Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan Nonparametrik, Jakarta: Kencana Prenada Group
- Suprpto Tomi. 2009. Pengantar Teori Dan Manajemen Komunikasi, Yogyakarta: Penerbit Medpress
- Sutrisno Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group
- Swart. R. 2010. The Influence Of Employe Motivation On Productivity In A Merged Real Estate Environment, Bussines Administration

Syahdan Feri. 2017. Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas

Kerja, Malinau: Universitas Mulawarman

Tohardi Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,

Bandung: Penerbit Mandar Maju

V. Purba, Jan Horas. 2007. Jurnal ilmiah akuntansi dan manajemen, Bogor:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan