

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH
CABANG PALEMBANG**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Penyelesaian Program Studi D3 Perbankan
Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**

Oleh:

LEO PRAMANJA

NIM. 1118003



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2015

ABSTRAK

Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan setiap tugas yang diberikannya dan menjadi tanggung jawabnya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah sangatlah menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner terhadap 25 orang responden karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang dengan teknik sampel yang digunakan *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan kuat antara motivasi dan produktivitas pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang dengan hasil R Square sebesar $0.702 = 70.2\%$. Pada hasil perhitungan tampak bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 70.2% . Sedangkan sisanya 29.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel.

Hasil regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa $Y = 9,611 + 0,711X$ berarti nilai konstanta (a) = 9,611, $b = 0,711$ adapun artinya jika nilai X (motivasi) = 0, maka $Y = 9,611$. Jika $X=0$ atau bertambah 1 satuan maka Y akan bertambah 0,711 satuan.

Dari hasil uji hipotesis pun telah diketahui bahwa hipotesis penelitian seperti yang telah diungkapkan dan diterima, hal ini ditunjukkan dengan nilai t -

hitung 7,358 lebih besar dari t-tabel 2.059. Ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jadilah orang yang kehadirannya diharapkan, suaranya didengarkan, dan gagasannya dilanjutkan”

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Motivator Hidupku : Ayah dan ibu yang kusayangi
- ❖ Saudara-saudaraku yang selalu memberimu motivasi hidupku..
- ❖ Kanda yang sudah dan sedang setia dan selalu memotivasi
- ❖ Terima kasih terkhusus kepada orang-orang yang senantiasa mendidik mengarahkan dan membantu selama proses penyelesaian: Bapak Mufti Fiandi, M.Ag., Ibu RA Rita Wati, SE, M.HI, Bapak Dedy Anwar, SE, M.SI Dan kak Oki.
- ❖ Teman-teman seperjuangan D3 Perbankan Syariah, terimakasih atas kebersamaannya.
- ❖ Terimakasih buat Organisasi; HMI, FORMASA, HMJ D3 PS 2013.
- ❖ Terimakasih buat Fakultas FEBI untuk kesempatannya.
- ❖ Terimakasih untuk almamaterku yang telah menghantarkan ke masa depan.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas akhir yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang”** shalawat dan salam selalutercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah berjuang membawa umat manusia kepada fitra yang benardanjalan yang lurus yaitu jalan yang diridoi Allah SWT, dan semoga tercurahkan kepada keluarga, sahabat dan kaum muslimin dan muslimat yang selaluberistikomadi jalannya. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi D3 Perbankan Syariah.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca, sebagai masukan yang bermanfaat dan kesempurnaan Tugas akhir ini.

Dengan segala kelemahan yang ada, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, dorongan maupun bimbingan serta do'adai semuapihak penyusunan Tugas akhir ini sudah selesai. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ayah dan Ibu tercinta, yang telah memberikan dukungan berupa do'adai cintanya serta telah menjadiseorang dalam hidup saya sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Dan saudara-saudaraku yang baik hati.
2. Bapak Dr. Edyson Saifullah, Lc., M.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag. dan Ibu R.A Ritawati selaku ketua jurusan studi D3 Perbankan dan sekretaris Jurusan D3 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

4. Bapak Drs. Muhammad Burhan, M. Ag selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan pengarah dan dalam penyusunan Tugas akhir ini.
5. Bapak Rudi Aryanto, S.Si, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan pengarah dan dalam penyusunan Tugas akhir ini.
6. Semuanya dari PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang, atas bantuan dan perannya sehingga penulis dapat mencari dan mendapatkan data-data yang diperlukan dalam Tugas akhir ini hingga selesai dengan baik.
7. Teman-teman terbaikku Ayqu, Bujang, Ach Rifadhi dan khususnya para Anggota UKMK- FORMASA UIN Raden Fatah.
8. Semuanya yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan Tugas akhir ini.

Akhirnya, semoga bantuan, petunjuk dan bimbingan serta semangat yang telah diberikan kepada penulis akan menjadi amal saleh dan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Semoga Tugas akhir ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta kitanya nanti akan mendapat Rahmat dan Hidayah-Nya, Amin.

Palembang, Mei 2015

Penulis

Leo Pramnja

Nim: 11180083

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Hipotesis	6
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	6
G. Metode Analisis Data	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Motivasi	14
a. Definisi Motivasi	14

b.	Teori-teori Motivasi	15
c.	Model-model Motivasi	19
d.	Metode Motivasi	20
e.	Pola Motivasi	21
f.	Jenis-jenis Motivasi	22
g.	Proses Motivasi	22
h.	Faktor-faktor Motivasi	23
2.	Produktivitas Kerja Karyawan	27
a.	Definisi Produktivitas	27
b.	Pengukuran Produktivitas Kerja	28
c.	Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	30
d.	Menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan	31
e.	Faktor-faktor Produktivitas	32
B.	Penelitian Terdahulu	34
BAB III GAMBARAN UMUM PT. BTN SYARIAH.....		36
A.	Sejarah Berdirinya PT. BTN Syariah.....	36
B.	Tujuan Pendirian	36
C.	Visi dan Misi	37
D.	Struktur Organisasi PT. BTN Syariah Cabang Palembang	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		41
A.	Karakteristik Responden	41
B.	Dampak Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	44

C. Proses Pengujian	45
D. Pengujian Hipotesis.....	51
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Nilai Skala.....	10
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 4.1. Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2. Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.3. Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.4. Berdasarkan Lama Kerja	43
Tabel 4.5. Responden Terhadap Variabel Penilaian Motivasi	44
Tabel 4.6. Responden Terhadap Variabel Penilaian Produktivitas	45
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	48
Tabel 4.8. Hasil Uji Relibilitas	49
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Diterminasi	51
Tabel 4.10. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Ujian Regresi Sederhana	57
Lampiran 2. Hasil Uji Butir Soal Kuesioner	67
Lampiran 3. Kuesioner	69
Lampiran 4. Surat Penelitian	73
Lampiran 5. Lembar Konsultasi	74
Lampiran 6. r tabel	76
Lampiran 7. t tabel	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan dan pengadaan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, keuangan, pemasaran dan kepegawaian karena sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Pada awal dikenalnya ilmu ekonomi, sumber daya manusia (SDM) masih dianggap sebagai mesin oleh sebagian besar oleh perusahaan, karena dianggap sebagai mesin maka mereka dapat diperlakukan seenaknya oleh pemilik perusahaan pada saat itu. Tujuan yang terpenting pemilik perusahaan tercapai tanpa memperhatikan faktor manusia yang harus dianggap sebagai mitra kerja. Namun dewasa ini seiring dengan perkembangan peradaban, karyawan sebagai sumber daya manusia sudah diperlakukan secara manusiawi. (Hasibuan, 2003 : 10)

Penerapan norma-norma kemanusiaan sebagian besar sudah benar-benar diterapkan oleh kebanyakan perusahaan bahkan sudah merupakan suatu keharusan. Manusia sudah dianggap sebagai faktor produksi utama yang sangat dibedakan pelakumannya dari faktor produksi lainnya. Pelakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Di dalam islam pekerjaan juga diatur dalam Al-Quran dan Al-Hadist Allah mewajibkan bagi setiap manusia untuk bekerja, untuk mencari kehidupan sesuai dengan kemampuan tenaga dan akal nya masing-masing.

Firman Allah dalam surat At-Taubah:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Q.S At-Taubah:105).

Menyadari betapa pentingnya peran sumber daya manusia atau tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan, maka keberadaannya harus diperhatikan oleh para pemimpin, dimana bentuk perhatiannya dapat berupa kompensasi-kompensasi yang dapat berbentuk materi dan cenderung diterima organisasi, serta tidak hanya penting sebagai dorongan utama seseorang menjadi karyawan yang mana nantinya akan berpengaruh langsung terhadap tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh organisasi secara keseluruhan.

Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan setiap tugas yang diberikan dan menjadi tanggung jawabnya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Terutama faktor motivasi tanggung jawab kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah sangatlah menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Setiap organisasi manapun dituntut untuk harus memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas ditinjau dari segi manapun. Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat, 1999)

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan

profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang ditulis dalam bentuk Tugas Akhir dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan di muka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah cabang Palembang?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada studi kasus PT. Bank Tabungan Negara Syariah cabang Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada studi kasus PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang.
2. Adapun tujuan ini untuk mengetahui motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada studi kasus PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Bagi Akademik sebagai bahan referensi untuk penelitian mengenai motivasi dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti yaitu tulisan ini dapat memberikan manfaat berupa pemahaman yang lebih mendalam lagi mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi D3 Perbankan Syariah.

2. Secara Praktisi

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu ekonomi. Manfaat khusus bagi ilmu pengetahuan yakni dapat melengkapi kajian mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empirik (Narbuko, 2010: 29). Menurut Nana Sudjana (dikutip dalam buku Soebani, 2008: 145) hipotesis adalah pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan. Kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan.

Dalam menentukan hipotesis dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiono, 2002). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variable-variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi adanya variable-variabel yang lain. Dalam penelitian yang menjadi variabel bebas adalah motivasi.
- b. Variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel tidak bebas adalah produktivitas kerja karyawan.

2. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu pengertian yang yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2004). Operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari motivasi serta produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN. Syariah.

a. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi untuk membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan

lingkungan kerja di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang.

b. Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah cabang Palembang.

3. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti hanya fokus membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Burhan Bungin, 2010). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BTN. Syariah Cabang Palembang yang berjumlah 25 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak yang diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari pada jumlah populasinya).

Teknik sampel yang digunakan *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 25 orang.

5. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variable-variabel yang penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. (Indrianto dan Supomo, 1999 : 12)

b. Sumber Data

- 1) *Data primer* adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti. Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah mengenai motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) *Data sekunder* yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan yang lain, data sekunder tersebut oleh penulis diperoleh dengan cara studi dokumentasi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh perusahaan yang dapat dilihat pada dokumentasi perusahaan, buku-buku, referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang.

6. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua alat pengumpulan data yang meliputi:

a. Kuesioner

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode ini dilakukan dengan menyebarkan lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah cabang Palembang. Tujuan dari pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, tingkat keadaan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*) setinggi mungkin.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner responden untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala *Likert*. Menurut sugiyono (2004), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala untuk mewakili pendapat dari responden. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala untuk mewakili pendapat responden. Nilai untuk skala tersebut adalah:

Tabel 1.1

NO	KATEGORI	SKOR
1	Sangat setuju	5

2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

b. Dokumentasi

Alat ini digunakan untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan motivasi terhadap produktivitas yang ditulis dalam hasil penelitian baik yang diterbitkan ataupun tidak, bahan-bahan kepustakaan ataupun yang dapat diakses melalui internet mengenai persoalan tersebut.

G. Metode Analisis Data

1. Metode Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis berkuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. (Iqbal Hasan, 2002).

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2006). Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana (n) adalah jumlah sampel penelitian. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara mengukur reliabilitas dengan melihat statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2006).

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data skala interval bukan skala ordinal, dalam uji

normalitas data ini peneliti menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z (Duwi Priyanto, 2010: 30).

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana untuk melihat ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan jika terjadi perubahan pada motivasi.

Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Uji signifikan pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independent. Langkah-langkah uji hipotesis untuk koefisien regresi adalah:

1. Menentukan hipotesis

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (5%)

Kriteria pengujian Ho diterima jika signifikansi $> 0,05$

Ha ditolak jika signifikansi $< 0,05$

3. Membandingkan signifikansi

4. Kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Motivasi menurut Malayu Hasibuan (2003), adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Edwin B Flippo, motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Rivai Veithzal (2009), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga 14 pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dari definisi di atas motivasi dapat disimpulkan yaitu:

1. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarah tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

5. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

b. Teori-Teori Motivasi

1. Hierarki Teori Kebutuhan *Hierarki of Needs Theory*

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- a. Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
 - b. Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
 - c. Kepemilikan sosial, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - d. Rasa aman, kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
 - e. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.
- ### 2. Mc. Celland teori kebutuhan *Theory of needs*

David Mc. Celland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka.

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*)
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for Affiliation*).

3. Teori X dan Teori Y. Mc. Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X

- a. Rata-rata karyawan malas dan dan tidak suka bekerja.
- b. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mepedulikan tujuan organisasi.

Teori Y

- a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.
- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

4. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atas keanggotaan di dalam masyarakat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

5. Pola Dasar Pemikiran *Content Theory*

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu?

Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka lakukan. Contohnya, seseorang yang sangat kuat kebutuhan akan prestasi, mungkin terdorong untuk bekerja lembur hanya untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sulit tepat pada waktunya.

6. Pola Dasar Pemikiran *process theory*

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya (*expectancy*), yaitu apa yang dipercayai oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Contohnya, apabila seseorang percaya bahwa, bekerja dan mampu mencapai batas waktu maka memperoleh pujian, tetapi kalau tidak bisa selesai sesuai waktunya tersebut, ia akan mendapat teguran.

7. Pola Dasar Pemikiran *Reinforcement Theory*

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu memengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini, individu bertingkah laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain, dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.

8. Pola Dasar Pemikiran *Expectancy Theory*

Teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan. Pola dasar *expectancy theory* itu adalah pemahaman antara individu dan hubungan dengan hasil kerja dan kemampuan kerja antara hasil kerja dan penghargaan dan kepuasan individu.

c. Model-Model Motivasi

Model-model motivasi ada tiga yaitu:

1. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapat seberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan

yang berarti, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.

d. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu metode motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

e. Pola Motivasi

David Mc. Clelland (Hasibuan, 2007: 220) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut :

1. *Achievment Motivation*, adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. *Affiliation Motivation* adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

3. *Competence Motivation* adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
4. *Power Motivation* adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

f. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

g. Proses Motivasi

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, kemudian baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperoleh dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. Team Kerja *Team Work*

Manajer harus membentuk team kerja yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

h. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

1. Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993), “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.

2. Insentif

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1984:1), Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang [prestasi](#) yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif merupakan alat untuk mendorong

karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Promosi Jabatan

Menurut Alex Nitisemito (Nitisemito, 1986:134) Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (Werther dan Davis, 1996:261): *“A promotion occurs when an employee is moved from one job to another job that is higher in pay, responsibility, organization level.”* (Promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab dan tingkatannya dalam organisasi).

Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat dikatakan bahwa promosi adalah pindahnya seseorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan ini memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari pegawai harian menjadi pegawai tetap yang penghasilannya tetap sama.

4. Penghargaan

Menurut Nitisemito (1982) menyatakan bahwa penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka, dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi

pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Penghargaan berbasis kinerja memberi dua manfaat yaitu memberi informasi dan memberikan motivasi. Penghargaan dapat menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan yang lain, penghargaan juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

2. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Definisi Produktivitas

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diinkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan

untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Rusli Syarif (1991), mengatakan bahwa definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Dewan produktivitas nasional mendefinisikan produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan ini (harus) lebih baik dari hari kemaren, dan hari esok lebih baik hari ini (Ndraha, 1999:44)

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja 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

pekerjaan, teknologi, saran produksi, manajemen dan prestasi (Ravianto, 1991). (Edy Sutrisno, 2011 : 102).

b. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran. Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas (Tjutju Yuniarsih, Suwatno. 2011:162).

Menurut Paul Mauli (Nanang Fattah: 1999), mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai suatu hasil yang lebih baik ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah:

1. Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi:

- a. Kecepatan waktu kerja
- b. Penghematan waktu kerja

- c. Kedisiplinan waktu kerja
 - d. Tingkat absensi
2. Hasil *Output* yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan.

Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut:

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain (Rusli Syarif, 1991).

c. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam peningkatan produktivitas kerja harus ditumbuhkan sikap-sikap sebagai berikut:

1. Menggalakkan konsep produktivitas dan kualitas yaitu, budaya yang konsumtif yang menggenjala pada masyarakat sedikit demi sedikit bahkan sama sekali dapat dihilangkan, mungkin mengajak masyarakat atau membudayakan masyarakat untuk

menginvestasikan kekayaan pada hal-hal yang produktif, dengan menciptakan etos kerja produktif.

2. Menyediakan fasilitas-fasilitas untuk kegiatan produktif dan kreatif yang lebih banyak dan mudah dicapai, sehingga masyarakat yang mempunyai sikap mental kontrak produktif dapat diarahkan dengan insentif yang pada gilirannya akan membuat mereka mengarah pada perbuatan yang produktif dan kreatif.
3. Menumbuhkan sikap ambisius terhadap tantangan dan tidak pernah merasa puas dengan hasil yang dicapai.
4. Mengubah sikap status oriented menjadi sikap yang *achievement oriented* menilai sesuatu lebih tinggi tidak sekedar pada status atau derajat.
5. Menumbuhkan sikap seorang pengusaha yang ideal. Seorang pengusaha umumnya mempunyai sifat-sifat ulet, teguh, tak kenal menyerah, tangguh obyektif, tegas, mandiri dan lebih mengutamakan prestasi daripada prestise.
6. Meningkatkan disiplin pribadi yang kuat, karena disiplin pribadi yang kuat lebih diterapkan dalam masyarakat, akan terjadilah disiplin nasional yang pada akhirnya akan membentuk identitas bangsa (Sinungan, 2005: 6).

d. Menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan

Sebab-sebab produktivitas menurun, menurunnya produktivitas kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Tidak ada perhatian terhadap tempat kerja, misalnya tentang kebersihan, termasuk tempat kerja yang cenderung memiliki risiko tinggi yang akhirnya dapat menimbulkan kecelakaan dan berbagai penyakit.
2. Ketidak tepatan perletakan peralatan dan sarana produksi, sehingga sering mencelakakan para pekerja.
3. Sedikitnya tenaga terampil yang dapat mengoperasikan peralatan produksi, karena tidak adanya petunjuk yang jelas serta memadai.
4. Tidak adanya pelatihan dan penjelasan bagi pekerja tentang berbagai hal yang dapat menyebabkan terjadinya bahaya dalam kerja.
5. Kurangnya perhatian untuk mempersiapkan tenaga terampil sesuai dengan peralatan yang ada.
6. Kurangnya perhatian para pekerja terhadap pekerjaan yang ia emban, seperti mengobrol, makan dan minum disaat bekerja (Al-Khayyath, 1994: 81).

e. Faktor-Faktor Produktivitas

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena, itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

2. Prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2003) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Saydam,1996: 55) prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan lingkungan kerja itu sendiri.

3. Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai Viethzal, Ella Jauvani, 2010: 825). Disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Tidak semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman. (Gibson, Iivancevich dan Donnelly : 187).

4. Kemampuan Kerja Karyawan

Gibson (1985: 54-55) kemampuan ialah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari, yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Thoha (1994:154) kemampuan pegawai didefinisikan sebagai berikut : “Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan”.

B. Penelitian Terdahulu

Penelusuran karya-karya ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang, sudah peneliti temukan peneliti menemukan tulisan yang mendukung dari apa peneliti yang teliti, yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
----	---------------	------------------	------------------

1	Masito, sekripsi (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prouktivitas Kerja Karyawan (study kasus PT. Pegadaian Syariah cabang Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan kuat antara motivasi dengan produktivitas dengan hasil (R Square) sebesar 0,699. Hal ini berarti 69,9% variasi skor variabel 30,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.
2	Nuzsep almigo, Tugas akhir (2004)	Analisis Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. (studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)	Menghasilkan kesimpulan bahwa koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 22%. Sedangkan sisanya sebesar 78% dijelaskan oleh <i>error</i> dan variabel lain di luar model
3	Lucky wulan Analisa , Tugas akhir (2011)	Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada dinas perindustrian dan perdagangan kota semarang)	Menghasilkan kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi khususnya pada dinas perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang anta lain absensi, kerjasama disiplin.
4	Retno Damay anti, Skripsi (2005)	Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Cv. Bening Natural Furniture di Semarang	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan bagian produksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ditunjukkan dari analisis regresi atau uji F yang diperoleh $16.3258 > F_{tabel} (4.0982)$ pada taraf kesalahan 5%. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%.
5	Frans	Pengaruh motivasi kerja	Hasil pengujian secara

	Farlen, Skripsi (2011)	dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. United tractors, tbk samarinda)	parsial diperoleh nilai t hitung (3,735) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan ditolaknya Ho berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan.
--	------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

BAB III

GAMBARAN UMUM

PT. BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH

A. Sejarah Berdirinya PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Palembang

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Palembang merupakan *Strategic Bussiness Unit* (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukuan kantor cabang syariah yang pertama di Jakarta. Pembukuan SBU ini berguna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip perbankan syariah, adanya Fatwa MUI tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004 (www.btn.com di akses 12 September 2014).

B. Tujuan Pendirian

1. Memenuhi kebutuhan Bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syariah
2. Mendukung pencapaian sasaran laba dan usaha Bank
3. Meningkatkan ketahanan Bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha
4. Memberikan keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap nasabah dan pegawai

C. Visi dan Misi

36

Visi dan Misi BTN Syariah sejalan dengan Visi Bank Tabungan Negara yang merupakan *Strategic Business Unit* dengan peran untuk meningkatkan pelayanan dan pangsa pasar sehingga Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang tumbuh dan berkembang dimasa yang akan datang. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang juga sebagai pelengkap dari bisnis perbankan dimanana secara konvensional tidak dapat terlayani (Sumber: <http://www.btn.co.id>).

Visi Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang “menjadi *Strategic Business unit* Bank Tabungan Negara Syariah yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama” (www.btn.com di akses 12 September 2014).

Misi Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang mendukung pencapaian sasaran laba usaha PT. Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Syariah Palembang.

1. Memberikan pelayanan jasa keuangan syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah memperoleh pangsa pasar yang diharapkan
2. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *share holders value*
3. Memberikan keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan saganap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah (www.btn.com di akses 12 September 2014).

D. Struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang

Dalam menunjang aktivitas suatu perusahaan yang sudah tentu dibutuhkan struktur organisasi yang baik pula, karena dengan adanya struktur organisasi akan dapat dilihat batasan pekerjaan dan wewenang dari seluruh karyawan perusahaan tersebut. Hal ini sudah merupakan suatu ketentuan umum bahwa dalam suatu perusahaan besar, menengah maupun kecil mempunyai struktur organisasi.

Struktur organisasi suatu perusahaan yang satu dengan yang lain mungkin berbeda, namun secara global struktur organisasi itu mempunyai persamaan yaitu adanya pimpinan dan luas ruang lingkup perusahaan maka karyawan dapat mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab serta kedudukannya masing-masing dalam menjalankan pekerjaan dengan harapan akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Jika suasana kerja menyenangkan karyawan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan yang diinginkan akan tercapai (www.btn.com di akses 5 September 2014).

Apabila struktur organisasi telah menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab dengan baik, maka pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab antar karyawan akan terkoordinasi dengan baik. Pembagian tugas tersebut berdasarkan ulasan atau penjelasan pihak perusahaan secara sederhana dan singkat. Mengenai tugas masing-masing bagian dalam struktur organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang, secara struktur fungsi setiap bagian terlihat dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

1. *Branch Manager* Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang
2. *Secretary* : 1 orang
3. *Front Office*
 - *Teller* : 4 orang
 - *Customer Service* : 4 orang

- *Lending* (Pembiayaan) : 4 orang
 - *Funding* (Tabungan) : 4 orang
4. *Back Office*
- *Collection* : 5 orang
 - *Accounting* : 6 orang
 - *Information Technology*(IT) : 2 orang
 - *Clearing Staff* : 1 orang
 - *Loan Document* : 3 orang
5. *Outsourcing* : 9 orang
6. *Security* : 6 Orang
7. *Office Boy* : 3 Orang
8. *Driver* : 2 Orang

Jumlah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang adalah 55 orang dengan rincian 46 karyawan tetap dan 9 orang *outsourcing*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel sebanyak 25 orang yang diambil dari 55 karyawan Bank Tabungan Negara Syariah cabang Palembang.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	18	72
Perempuan	7	28
Jumlah	25	100%

Sumber : Hasil penelitian, 2014 (data diolah)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 72% dan selebihnya adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 7 orang atau 28% dari total responden.

2. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase (%)
SMA	6	24
Diploma III	5	20
Sarjana (S1)	14	56
Sarjana (S2)	-	0
Jumlah	25	100%

Sumber : Hasil penelitian, 2014 (data diolah)

Dari tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa dari segi pendidikan responden yang diambil yang berpendidikan SMA 6 orang atau 24%, yang berpendidikan Diploma III berjumlah 5 orang atau 20%, dan yang berpendidikan S1 berjumlah 14 orang atau 56%, sedangkan yang berpendidikan S2 berjumlah 0 orang atau 0 dari total responden. Data ini menunjukkan bahwa data responden penelitian kebanyakan tamatan Sarjana (S1).

3. Usia

Usia responden merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan, maka responden ini harus diklasifikasikan.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang**

USIA	JUMLAH ORANG	PERSENTASE (%)
< 25 Tahun	5	20
26-30 Tahun	8	32
31-35 Tahun	4	16

36-40 Tahun	5	20
>41 Tahun	3	12
Jumlah	25	100%

Sumber : Hasil penelitian, 2014 (data diolah)

Dari tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan, bahwa dari segi usia responden yang berusia dibawah < 25 tahun ada 5 Orang atau 20% , yang berusia 26-30 tahun sebanyak 8 orang atau 32%, dan karyawan yang menjadi responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 4 orang atau 16%, serta karyawan yang menjadi responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 5 orang atau 20%, sedangkan karyawan yang berusia di atas > 41 tahun 3 orang atau 12%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Palembang berada pada usia produktif (masih muda) untuk bekerja.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan lama jabatan kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang

Lama Kerja	Jumlah Orang	Persentase %
< 1 Tahun	5	20
1-5 Tahun	15	60
6-10 Tahun	5	20
> 10 Tahun	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber : Hasil penelitian, 2014 (data diolah)

Dari tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan, bahwa dari segi lama kerja responden yang < 1 tahun berjumlah 5 orang atau 20%, yang berada

1-5 tahun berjumlah 15 orang atau 60%, dan yang berada antara 6-10 tahun berjumlah 5 orang atau 20%, dan karyawan yang menjadi responden yang > 10 tahun tidak ada atau 0%.

B. Dampak Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini menjelaskan hasil dari penelitian pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator gaji, insentif, jabatan, dan penghargaan.

Tabel 4.5 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penilaian Motivasi (X)

No item	SS (5)		S (4)		R (3)		TS (2)		STS (1)		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	7	28%	18	72%	0	0	0	0	0	0	25	100%
2	4	16%	17	68%	4	16%	0	0	0	0	25	100%
3	6	24%	15	60%	4	16%	0	0	0	0	25	100%
4	8	32%	16	64%	1	4%	0	0	0	0	25	100%
5	9	36%	11	44%	5	20%	0	0	0	0	25	100%
6	7	28%	16	64%	2	8%	0	0	0	0	25	100%
7	8	32%	16	64%	1	4%	0	0	0	0	25	100%
8	5	20%	13	52%	7	28%	0	0	0	0	25	100%

m

ber : Hasil Pengolahan Data 2014

2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Indikator produktivitas kerja adalah lingkungan kerja, prestasi kerja, disiplin, dan kemampuan kerja karyawan.

Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No item	SS (5)		S (4)		R(3)		TS (2)		STS (1)		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	5	20%	16	64%	0	0%	0	0	0	0	25	100%
2	5	20%	15	60%	5	20%	0	0	0	0	25	100%
3	5	20%	18	72%	2	8%	0	0	0	0	25	100%
4	11	44%	14	56%	0	0%	0	0	0	0	25	100%
5	5	20%	17	68%	3	12%	0	0	0	0	25	100%
6	6	24%	15	60%	4	16%	0	0	0	0	25	100%
7	5	20%	14	56%	6	24%	0	0	0	0	25	100%
8	6	24%	17	68%	2	8%	0	0	0	0	25	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

C. Proses Pengujian

1. Uji Validitas dan Relibilitas.

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada 25 orang pegawai dari 55 orang pegawai Bank BTN Syariah Palembang.

Pernyataan yang diajukan kepada responden berupa 8 pertanyaan mengenai motivasi (dimisalkan variabel X) dan 8 pertanyaan mengenai produktivitas kerja (dimisalkan variabel Y) karyawan BTN syariah Palembang.

Dari hasil tersebut kemudian dapat diuji validitas dan reliabilitas kuesioner dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Serve Solution*). Pengujian validitas setiap butir pertanyaan menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Ancok dalam (Akbar, 2002: 49) mengemukakan bahwa untuk mengetahui apakah variabel yang di uji valid atau tidak, korelasi dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi dengan taraf signifikan 5% jika angka korelasi lebih besar dibandingkan angka kritik, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan signifikan, begitu pula sebaliknya jika angka korelasi hasil perhitungan lebih kecil dibandingkan angka kritik tabel korelasi, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan signifikan, dan tidak dapat digunakan dalam analisis. Santoso (dalam Akbar, 2002: 49) menyatakan bahwa jika r hasil (*Corrected Item- Total Correlation (Cl-TC)* pada *output SPSS*) Bernilai positif serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten *Interitem*. Atau untuk menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karna perbedaan persepsi responden atau kekurangan pemahaman responden dalam menjawab item-item pernyataan. Sekaran (dalam Akbar 2002: 49) mengemukakan bahwa alpha kurang dari 0,6 dikatakan buruk, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan 0,8 dikatakan baik.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS, besarnya nilai r tabel untuk $n = 25$, dengan tingkat signifikan 5% adalah 0,2653. Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap *instrument* yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 validitas dan 4.8 reliabilitas, sebelum mendapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas, langkah yang diambil adalah penjumlahan pembuatan tabulasi dari skor jawaban masing-masing responden yang diteliti.

Dari hasil penelitian Validitas dan Reliabilitas untuk variabel X (Motivasi) di atas dengan menggunakan Program SPSS, dapat diketahui bahwa semua variabel X dinyatakan valid dan reliabel. Validitas kuesioner ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r hitung atau *Corretd item-Total Corelation*) lebih besr dari r tabel untuk $n = 25$ yaitu 0,2653 (tingkat signifikan 5%, dan Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Kemudian dari hasil validitas dan reliabilitas untuk variabel Y (Produktivitas Kerja) diatas dengan menggunakan program SPSS, dapat diketahui bahwa semua variabel Y dinyatakan valid dan reliabel. Validitas kuesioner ditunjukkan dengan korelasi (r hitung atau *Corretd item-Total Corelation*) lebih besar dari r tabel untuk $n = 25$ yaitu 0,2653 (tingkat signifikan 5%), Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Untuk Mengetahui validitas variabel dependent dan independent dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel Motivasi (X)	Pernyataan	Corrected item total correlation	Keterangan
Indikator Gaji	1. Besarnya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan keahlian, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.	.769	Valid
	2. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pengorbanan yang saya berikan.	.629	Valid
Indikator Insentif	3. Insentif yang diberikan perusahaan selama ini memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik dalam penuh ketelitian.	.571	Valid
	4. Insentif yang diberikan telah didasarkan atas asa prestasi yang diperoleh.	.442	Valid
Indikator Promosi Jabatan	5. Promosi jabatan yang diterapkan di BTN dilakukan secara objektif.	.662	Valid
	6. Promosi jabatan yang diberikan perusahaan telah didasarkan pada kemampuan dan kualitas kerja yang baik.	.378	Valid
Indikator Penghargaan	7. Karyawan diberikan tingkat komisi jika hasil kerja baik.	.531	Valid
	8. Penghargaan berupa promosi jabatan.	.693	Valid

Variable Produktivitas (Y)	Pernyataan	Corrected item total correlation	Keterangan
Indikator Lingkungan Kerja	1. Sebagian besar waktu saya dikantor digunakan untuk bekerja.	.568	Valid
	2. Lingkungan kerja yang tidak baik membuat anda sulit untuk konsentrasi dalam bekerja.	.450	Valid

Indikator Prestasi Kerja	3. Prestasi anda akan tercapai jika anda dekat dengan pimpinan berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan anda.	.605	Valid
	4. Menggunakan pengetahuan dan keterampilan dengan baik dalam bekerja.	.439	Valid
Indikator Disiplin	5. Pelaksanaan tugas yang saya lakukan telah berdasarkan prosedur, peraturan dan mekanisme yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	.275	Valid
	6. Dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kualitas kerja saya	.432	Valid
Indikator Kemampuan Kerja Karyawan	7. Jarang menggunakan bantuan yang tersedia untuk melayani nasabah dengan baik.	.647	Valid
	8. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	.593	Valid

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Menurut Sekaran (2006) reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, apabila lebih besar dari 0,8 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas adalah baik.

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Reliability Coefficient Alfa	Keterangan
Motivasi	.934	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	.918	Reliabel

Sumber : Hasil proses pengujian, 20015

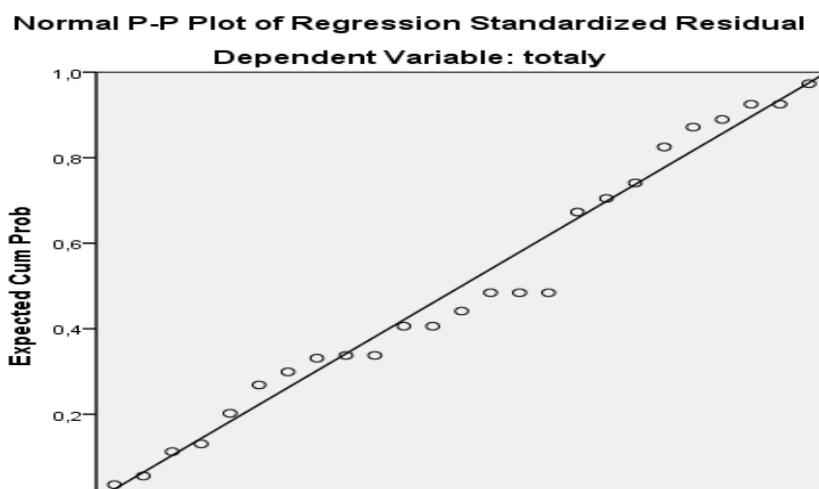
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas, maka konsistensi alat ukur berada di posisi 0.7 dapat diterima dan diatas 0,8 yaitu baik. Dengan Coeficient Alfa untuk variabel X sebesar 0.934 dan variabel Y sebesar

0.918. Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik di seputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

D. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji hipotesis dengan metode analisis regresi sederhana. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis dalam penelitian ini, metode regresi sederhana menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang.

1. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara bersamaan. Nilai koefisien determinasi berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 semakin

mendekati satu maka variabel bebas yang semakin besar dalam menjelaskan variabel terikat, tetapi bila nilai R^2 mendekati nol maka variabel bebas semakin kecil dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,702	,689	1,458

a. Predictors: (Constant), totalx

b. Dependent Variable: totally

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi di atas, bahwa hasil R Square sebesar $0.702 = 70.2\%$. Pada hasil perhitungan tampak bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 70.2% . sedangkan sisanya 29.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel.

2. Uji Signifikan Parameter Individual (t test)

a. Menentukan hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi (X) terhadap produktivitas kerja Karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh motivasi (X) terhadap produktivitas kerja Karyawan (Y)

b. Menentukan taraf nyata (α), dalam hal ini $\alpha = 0,05$ (5%)

c. Menentukan kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis.

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Tabel 4.10
Uji Signifikansi Parameter Individual (t test)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,611	3,219		2,986	,007
Totalx	,711	,097	,838	7,358	,000

a. Dependent Variable: total y

Coefficients berisi nilai koefisien regresi dimana konstanta sebesar 9,611 dan koefisien regresi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,711. Menyatakan bahwa adanya motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,711.

Hasil regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa $Y = 9,611 + 0,711 X$ berarti nilai konstanta (a) = 9,611, $b = 0,711$ adapun artinya jika nilai X (motivasi) = 0, maka $Y = 9,611$. Jika $X = 0$ atau bertambah 1 satuan maka Y akan bertambah 0,711 satuan.

Analisis statistik uji t untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang.

Pada suatu tingkat kepercayaan tertentu, uji t dilakukan dengan melihat t hitung terhadap t tabel. Sebagaimana kriteria uji bahwa: keputusan diambil dengan jalan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Algifari, 2000). Pada pengujian ini, t-hitung **7,358** lebih besar dari t-tabel **2,059** maka keputusan menolak H_0 dan menerima H_a .

Signifikansi variabel konstanta dan variabel produktivitas masing-masing sebesar Sig 0.000 < 0.05. ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan hasil dalam tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Produktivitas (y) = 9,611 + 0,711 motivasi (x)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variable motivasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap penambahan atau kenaikan masing-masing variabel tersebut akan berpengaruh positif terhadap produktivitas.
2. Nilai konstanta sebesar 9,611 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi atau sama dengan 0, maka produktivitas sebesar 9,611.
3. Nilai koefisien sebesar 0.834 menunjukkan bahwa penambahan motivasi 1 satuan akan meningkatkan produktivitas sebesar satuan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang, dapat disimpulkan motivasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai Koefisien Diterminasi di atas, hasil R Square sebesar $0.702 = 70.2\%$. Pada hasil perhitungan tampak bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 70.2% . sedangkan sisanya 29.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel.

Hasil regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa $Y = 9,611 + 0,711X$ berarti nilai konstanta (a) = 9,611, b = 0,711 adapun artinya jika nilai X (motivasi) = 0, maka Y = 9,611. Jika X=0 atau bertambah 1 satuan maka Y akan bertambah 0,711 satuan.

Dari hasil uji hipotesis pun telah diketahui bahwa hipotesis penelitian seperti yang telah diungkapkan diterima, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung **7,358** lebih besar dari t-tabel **2,059**. Ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan temuan yang telah dihasilkan, maka penelitian menyatakan beberapa hal dengan harapan memberikan kegunaan dan masukan bagi PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang dalam hal memotivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Kepada pihak PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang hendaknya dapat memberikan rangsangan-rangsangan dalam bentuk motivasi kerja yang lebih banyak dan berarti bagi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja dan juga profit perusahaan di masa yang akan datang.

2. Kepada pihak PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang lebih meningkatkan lagi dalam hal motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT totaly
/METHOD=ENTER totalx
/SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL.
```

Regression

Notes

Output Created	08-MAR-2015 21:31:18
----------------	----------------------

Comments			
	Data	C:\Users\Wendi Hanun\Documents\data spss sd bagus.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
Input	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		27
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	

Syntax	REGRESSION	
	/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT totaly /METHOD=ENTER totalx /SCATTERPLOT=(*SDRESI D,*ZPRED) /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL.	
Resources	Processor Time	00:00:01,03
	Elapsed Time	00:00:01,14
	Memory Required	1676 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	568 bytes

[DataSet1] C:\Users\Wendi Hanun\Documents\data spss sd bagus.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Totally	33,20	2,614	25

Totalx	33,20	3,082	25
--------	-------	-------	----

Correlations

		Totaly	totalx
Pearson Correlation	totaly	1,000	,838
	totalx	,838	1,000
Sig. (1-tailed)	totaly	.	,000
	totalx	,000	.
N	totaly	25	25
	totalx	25	25

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	totalx ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: totaly

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,838 ^a	,702	,689	1,458	,702	54,145	1	23	,000

a. Predictors: (Constant), totalx

b. Dependent Variable: totaly

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,105	1	115,105	54,145	,000 ^b
	Residual	48,895	23	2,126		
	Total	164,000	24			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,611	3,219		2,986	,007
	Totalx	,711	,097	,838	7,358	,000

a. Dependent Variable: totaly

Coefficient Correlations^a

Model		Totalx	
1	Correlations	totalx	1,000
	Covariances	totalx	,009

a. Dependent Variable: totaly

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	totalx
1	1	1,996	1,000	,00	,00

2	,004	22,033	1,00	1,00
---	------	--------	------	------

a. Dependent Variable: totally

Residuals Statistics^a

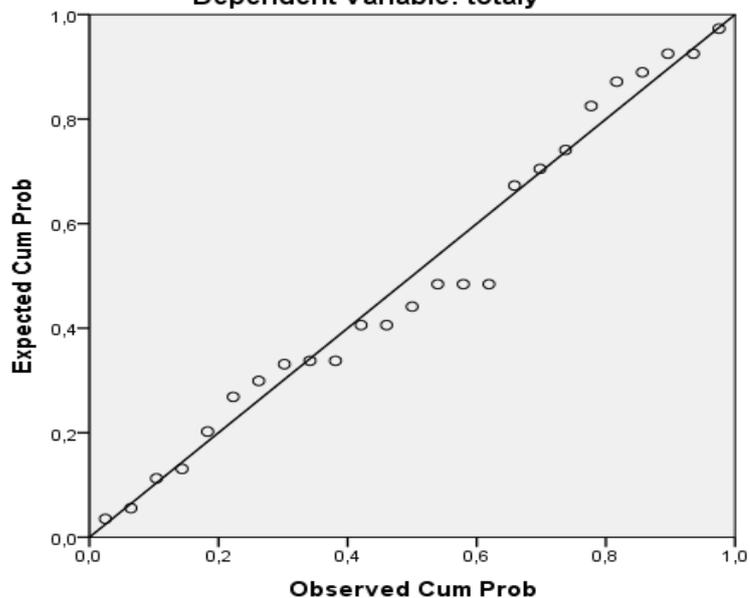
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30,22	37,32	33,20	2,190	25
Std. Predicted Value	-1,363	1,882	,000	1,000	25
Standard Error of Predicted Value	,292	,631	,400	,103	25
Adjusted Predicted Value	29,98	37,86	33,21	2,227	25
Residual	-2,637	2,811	,000	1,427	25
Std. Residual	-1,808	1,928	,000	,979	25
Stud. Residual	-1,867	2,004	-,003	1,027	25
Deleted Residual	-2,857	3,036	-,009	1,574	25
Stud. Deleted Residual	-1,982	2,157	,001	1,062	25
Mahal. Distance	,004	3,541	,960	,996	25
Cook's Distance	,000	,360	,053	,081	25
Centered Leverage Value	,000	,148	,040	,041	25

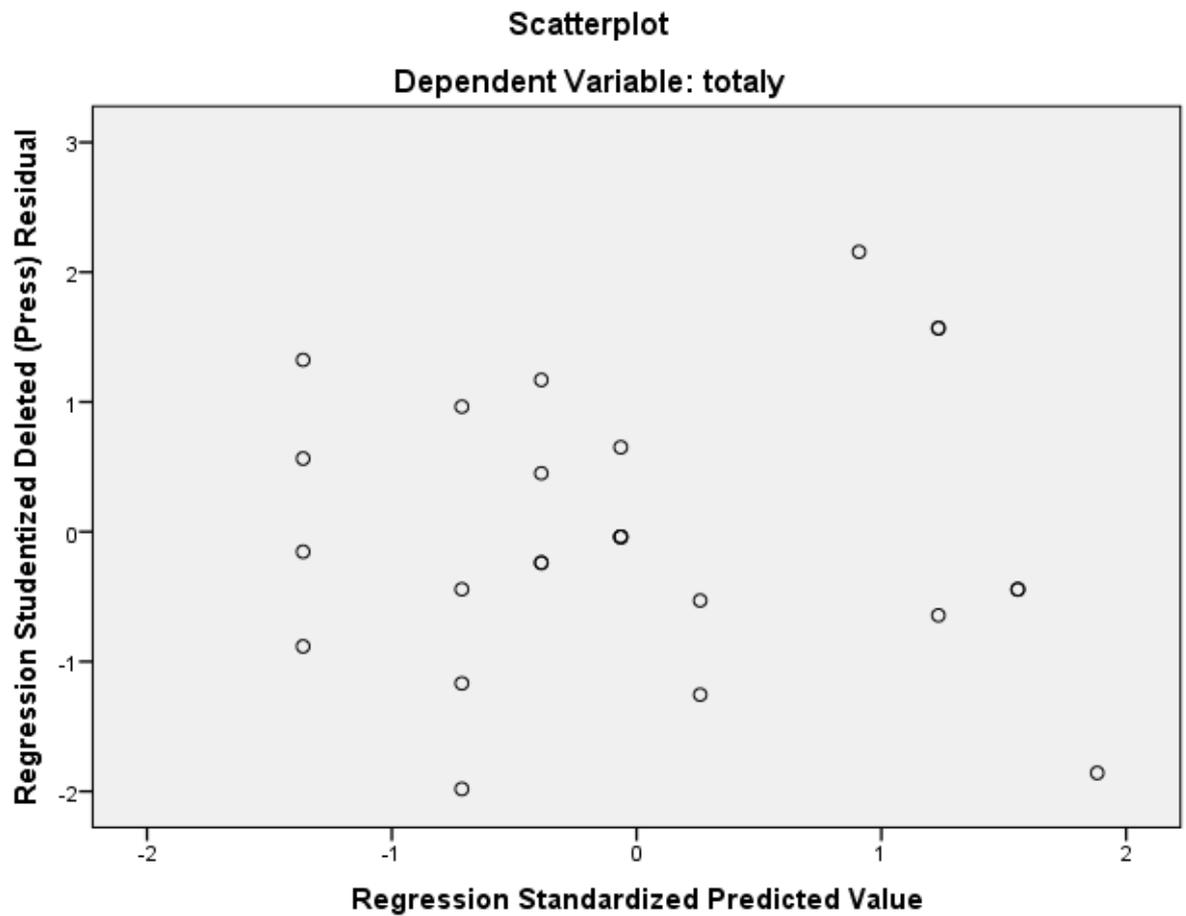
a. Dependent Variable: totally

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: totally





RELIABILITY

```
/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 totalx y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7
y8 totaly
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
```

```
/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.
```

Reliability

Notes

Output Created		08-MAR-2015 21:51:57
Comments		
	Data	C:\Users\Wendi Hanun\Documents\data spss sd bagus.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	27
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 totalx y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 totaly	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV	
		/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.	
Resources	Processor Time		00:00:00,09
	Elapsed Time		00:00:00,04

[DataSet1] C:\Users\Wendi Hanun\Documents\data spss sd bagus.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	92,6
	Excluded ^a	2	7,4
	Total	27	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,864	,907	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	4,28	,458	25
x2	4,00	,577	25
x3	4,08	,640	25
x4	4,28	,542	25
x5	4,16	,746	25
x6	4,20	,577	25
x7	4,28	,542	25
x8	3,92	,702	25
totalx	33,20	3,082	25
y1	4,36	,490	25
y2	4,00	,645	25
y3	4,12	,526	25
y4	4,44	,507	25
y5	4,08	,572	25
y6	4,08	,640	25
y7	3,96	,676	25

Inter-Item Correlation Matrix

y8	4,16	,554	25
totaly	33,20	2,614	25

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	totalx	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	totaly
x1	1,000	,315	,346	,510	,351	,409	,846	,461	,785	,646	,141	,546	,524	,229	,062	,441	,801	,717
x2	,315	1,000	,338	,000	,677	,250	,133	,514	,656	,147	,447	,412	,000	,126	,676	,427	,391	,607
x3	,346	,338	1,000	,173	,321	,293	,173	,571	,646	,170	,806	,218	,015	,209	,085	,585	,080	,513
x4	,510	,000	,173	1,000	,194	-,053	,290	,171	,414	,389	,000	,608	,443	,463	,173	,146	,261	,518
x5	,351	,677	,321	,194	1,000	,213	,297	,423	,710	,520	,173	,268	,357	,066	,757	,426	,238	,624
x6	,409	,250	,293	-,053	,213	1,000	,346	,349	,539	,177	,335	,192	-,028	-,177	-,158	,342	,417	,248
x7	,846	,133	,173	,290	,297	,346	1,000	,280	,614	,704	-,119	,170	,595	-,075	-,067	,373	,678	,459
x8	,461	,514	,571	,171	,423	,349	,280	1,000	,758	,208	,460	,253	,220	,017	,200	,959	,356	,622
total x	,785	,656	,646	,414	,710	,539	,614	,758	1,000	,557	,461	,499	,395	,156	,372	,744	,591	,838
y1	,646	,147	,170	,389	,520	,177	,704	,208	,557	1,000	-,132	,310	,846	,042	,170	,297	,393	,592
y2	,141	,447	,806	,000	,173	,335	-,119	,460	,461	-,132	1,000	,368	-,255	,339	,202	,382	,117	,494
y3	,546	,412	,218	,608	,268	,192	,170	,253	,499	,310	,368	1,000	,263	,521	,341	,131	,504	,739
y4	,524	,000	,015	,443	,357	-,028	,595	,220	,395	,846	-,255	,263	1,000	,017	,144	,297	,333	,529
y5	,229	,126	,209	,463	,066	-,177	-,075	,017	,156	,042	,339	,521	,017	1,000	,323	-,099	,090	,491
y6	,062	,676	,085	,173	,757	-,158	-,067	,200	,372	,170	,202	,341	,144	,323	1,000	,104	,197	,563
y7	,441	,427	,585	,146	,426	,342	,373	,959	,744	,297	,382	,131	,297	-,099	,104	1,000	,240	,547
y8	,801	,391	,080	,261	,238	,417	,678	,356	,591	,393	,117	,504	,333	,090	,197	,240	1,000	,610
total y	,717	,607	,513	,518	,624	,248	,459	,622	,838	,592	,494	,739	,529	,491	,563	,547	,610	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
--	------	---------	---------	-------	-------------------	----------	------------

Item Means	7,378	3,920	33,200	29,280	8,469	88,271	18
Item Variances	1,219	,210	9,500	9,290	45,238	6,606	18
Inter-Item Covariances	,318	-,083	6,750	6,833	-81,000	,413	18
Inter-Item Correlations	,352	-,255	,959	1,213	-3,762	,060	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	128,52	111,677	,769	.	,856
x2	128,80	111,333	,629	.	,856
x3	128,72	111,210	,571	.	,857
x4	128,52	113,927	,442	.	,861
x5	128,64	108,490	,662	.	,853
x6	128,60	114,333	,378	.	,862
x7	128,52	112,927	,531	.	,859
x8	128,88	108,693	,693	.	,853
totalx	99,60	63,833	,934	.	,855
y1	128,44	113,173	,568	.	,859
y2	128,80	112,750	,450	.	,860
y3	128,68	112,310	,605	.	,857
y4	128,36	114,323	,439	.	,861
y5	128,72	115,627	,275	.	,864

y6	128,72	113,043	,432	.	,860
y7	128,84	109,723	,647	.	,854
y8	128,64	112,073	,593	.	,857
totaly	99,60	71,833	,918	.	,839

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
132,80	119,333	10,924	18

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40) Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079

9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH CABANG PALEMBANG

I. PENGANTAR

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir di jurusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, saya bermaksud mengadakan penelitian terhadap Bapak/Ibu karyawan di PT. Bank BTN syariah Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Berkaitan dengan itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan sebaik-baiknya. Kuesioner/angket ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti menjamin kerahasiaannya. Jawaban Bapak/Ibu juga tidak akan mempengaruhi nilai Bapak/Ibu atau nama baik instansi/perusahaan.

Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 14 Oktober 2014

Hormat saya,

Leo Pramanja
NIM 11180083

II. BIODATA PENGISI

1. Nama lengkap :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama bekerja di perusahaan ini:.....
6. Status perkawinan:Belum kawin kawin Janda Duda

III. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi pertanyaan/ pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pertanyaan pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda “Checklist” (√) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan pilihan:
SS = Sangat setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak setuju
STS = Sangat tidak setuju
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

IV. PERNYATAAN

A. PENGARUH MOTIVASI

Variabel Motivasi (X)	Pernyataan	S	S	N	T	ST
Indikator Gaji	9. Besarnya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan keahlian, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.					
	10. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pengorbanan yang saya berikan.					
Indikator Insentif	11. Insentif yang diberikan perusahaan selama ini memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik dalam penuh ketelitian.					
	12. Insentif yang diberikan telah didasarkan atas prestasi yang diperoleh.					
Indikator Promosi Jabatan	13. Promosi jabatan yang diterapkan di BTN dilakukan secara objektif.					
	14. Promosi jabatan yang diberikan perusahaan telah didasarkan pada kemampuan dan kualitas kerja yang baik.					
Indikator Penghargaan	15. Karyawan diberikan tingkat komisijika hasil kerjanya baik.					
	16. Penghargaan berupa promosi jabatan.					

B.PRODUKTIVITAS KERJA

Variabel Produktivitas (Y)	Pernyataan	S S	S	N	T S	ST S
Indikator Lingkungan Kerja	9. Sebagian besar waktu saya di kantor digunakan untuk bekerja.					
	10. Lingkungan kerja yang tidak baik membuat anda sulit untuk konsentrasi dalam bekerja.					
Indikator Prestasi Kerja	11. Prestasi anda akan tercapai jika anda dekat dengan pimpinan berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan anda.					
	12. Menggunakan pengetahuan dan keterampilan dengan baik dalam bekerja.					
Indikator Disiplin	13. Pelaksana tugas yang saya lakukan telah berdasarkan prosedur, peraturan dan mekanisme yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
	14. Dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kualitas kerjasaya					
Indikator Kemampuan Kerja Karyawan	15. Jarang menggunakan bantuan yang tersedia untuk melayani nasabah dengan baik.					
	16. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Leo Pramanja
Umur : 24 Tahun
Tempat Tanggal Lahir : Pedamaran, 28 April 1990
Agama : Islam
Tempat Tinggal sekarang : Desa Menang Raya Kec. Pedamaran
Kab. OKI
Telpon : 089698480365
Nama Orang Tua
Ayah : Muhammad Umar
Ibu : Nurmi
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Tani
Ibu : Ibu Rumah Tangga

JENJANG PENDIDIKAN

1	SD	: SDN 1 Pedamaran	Di Pedamaran
2	SMP	: MTS Al-Ittifaqiah	Di Indralaya
3	SMA	: SMAN 1 Pedamaran	Di Pedamaran
4	Perguruan tinggi	: D3 Perbankan Syariah	Di UIN Raden Fatah Palembang

PENGALAMAN ORGANISASI

1	Wakil Osis	: Di SMAN 1 Pedamaran	2007-2008
2	Ketua Rohis	: Di SMAN 1 Pedamaran	2006-2007
3	Ketua HMPS (Himpunan Mahasiswa Program Studi) D3 Prbankan Syariah	: Di UIN Raden Fatah Palembang	2013-2014
4	Ketua UKMK FORMASA (Forum Mahasiswa Bahasa)	: Di UIN Raden Fatah Palembang	2014-2015
5	Ka. Bid KPP (Kewira usaha an Pengembangan Propesi)	: Di HMI kom. Syariah	2013-2014
6	Ka. Bid Ekonomi dan Pendidikan	: Di GPC	2014

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenarnya,

Saya Yang Bersangkutan,

Leo Pramanja

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk
Kantor Cabang Syariah Palembang
Jl. Veteran No. 325 - 329
Telp. : 0711 - 355417, 355963
Facs : 0711 - 303366

www.btn.co.id



Nomor : 51/PLB/SUPP/III/2013

Palembang, 25 Maret 2014

Kepada
Dekan Fakultas Syariah
IAIN Raden Fatah
Di

Tempat

Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Teriring doa semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua, Amin.

Menunjuk Surat No. In.03/VI.1/PP.01/45/2014 perihal Mohon Izin Penelitian. Dengan ini kami sampaikan bahwa saudara yaitu

Nama : Fety Vera
NIP : 10 19 0046
Fakultas : Syariah
Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Penelitian : Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang

dapat melakukan Penelitian di perusahaan Kami dengan harus mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan ini.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Palembang, 25 Maret 2014

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH PALEMBANG

Wibowo Pudjiantoro
Branch Manager

Eka Andriana
DBM Business

NPWP : 01.001.609.5.301.002