

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1.Latar Belakang Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan Mal Olympic Garden

Mal Olympic Garden (MOG) merupakan pusat perbelanjaan/kawasan, perdagangan, jasa dan hiburan (One Stop Shopping, One Stop Service & one Stop Entertainment) terbesar di kota Malang. Memadukan Pertokoan, Hypermarket, Department store, Food court, Pusat jasa, Entertainment, arena bermain / game centre dan Hotel serta Kawasan Pusat Olah Raga (mixed used plan). Didukung oleh kawasan yang cukup strategis secara bisnis karena berada dipusat Kota Malang, di area jalan utama (diantara jalan semeru, kawi dan tennes).

Head Office (HO) PT. Mustika Taman Olympic berkedudukan di Jakarta dan beralamat kantor di Wisma Nugra Santana lantai 12, Jalan Jendral Sudirman Kav 7-8, Jakarta. Yang telah mendapatkan Hak pemanfaatan sebagian tanah di kawasan Stadion Gajayana Malang Kelurahan Kauman, Kecamatan Klojen, Kota Malang, yang berdasarkan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dengan PT Mustika Taman Olympic, tertanggal 29 September 2006. Dalam perjanjian kerjasama tersebut menerangkan dasar-dasar Perjanjian Kerja Sama Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang tanggal 16 bulan Desember tahun 2005, tentang Pembangunan dan Renovasi Stadion Gajayana Malang.

Berdasarkan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dan PT Mustika Taman Olympic tersebut, PT Mustika Taman Olympic menerima hak

pemanfaatan sebagian tanah di kawasan Stadion Gajayana, Kota Malang, untuk didirikan bangunan Pembelanjaan, Hotel dan Kanko untuk sarana parkir dan akses penunjangnya. PT Mustika Taman Olympic juga mndapatkan jaminan dan kepastian dari Pemerintah Kota Malang, diantaranya mengenai:

1. Perolehan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) atas nama PT Mustika Taman Olympic yang berkaitan dengan pelaksanaan pendirian bangunan komersial milik PT Mustika Taman Olympic.
2. Mendapatkan bantuan dalam perolehan ijin-ijin dari instansi yang berwenang.
3. Memanfaatkan, mengelola, menyewakan, maupun memindahtangankan Hak Guna Bangunan (HGB) berikut bangunannya kepada pihak lain.

PT. Mustika Taman Olympic (MTO) sendiri berdiri sejak tahun 15 desember 2005, yang ditandai dengan Akta pendirian Notaris Kun Hidayat dengan direktur Utama Iskandar Roebiyanto. Pembangunan proyek Mal Olympic Garden (MOG) di mulai pada tanggal 26 Januari 2007 dan diresmikan pada tanggal 30 Mei 2008.

Secara keseluruhan MOG dikelola oleh :

Pengelola : Management Building PT Mustika Taman Olympic
 Alamat Kantor : Jl. Kawi 24 Malang
 Nomor Telepon : (0341) 366366
 Nomor Fax : (0341) 336261
 Developer : PT. Mustika Taman Olympic

Alamat Kantor : Jl. Jend Sudirman Kav 7-8 Jakarta

Wisma Nugra Santana Lt. 12

Nomor Telepon : 021-5706895

Nomor Fax : 021-5706897

4.1.2. Visi Dan Misi Perusahaan

A. Visi

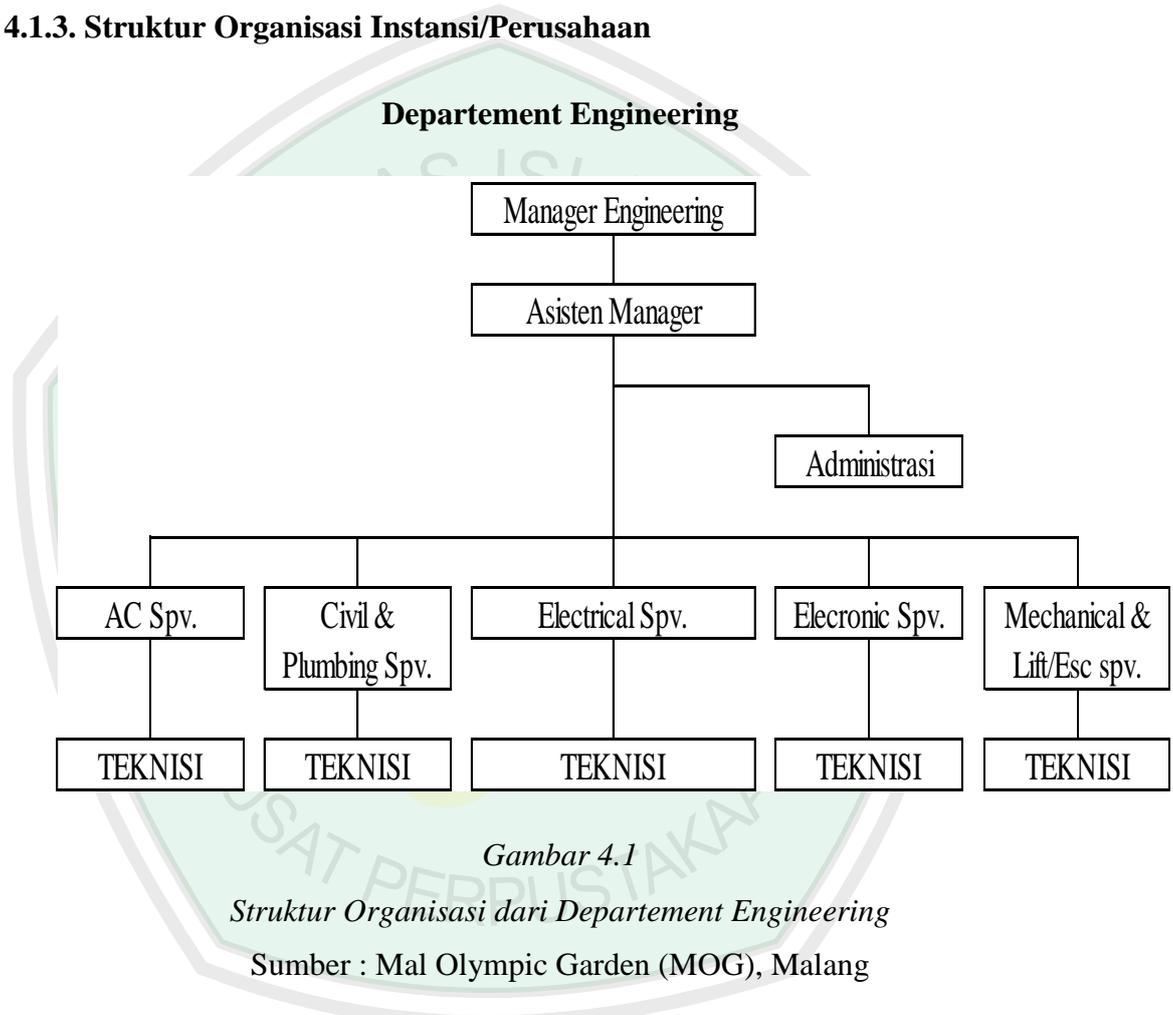
1. Menjadikan Mal Olympic Garden sebagai pusat perbelanjaan yang terbaik, dinamis dan di cintai.
2. Mal Olympic Garden mencanangkan diri untuk lebih melayani masyarakat Kota Malang dan sekitarnya, tekad To be High, Dynamic & Loved High (yang terbaik/tertinggi dikelasnya) menjadi penyemangat tersendiri dalam menyiapkan strategi dan kemampuan untuk menjadi yang terdepan. Dynamic mencerminkan kekuatan untuk melahirkan kreatifitas serta inovasi dan mampu beradaptasi terhadap situasi dan Loved adalah akhir dari pencapaian layanan bahwa Mal Olympic Garden mampu memberikan yang terbaik sehingga layak untuk dicintai oleh masyarakat.

B. Misi

1. Mal Olympic Garden menciptakan kebutuhan yang sangat variatif (*multi product*) dengan kekuatan *tenant mix*-nya dan menyediakan segala kebutuhan dalam satu lokasi (*one stop shopping*).

2. Mal Olympic Garden menempatkan pelayanan yang terbaik baik pengunjung sehingga menjadi tujuan wisata belanja dan rekreasi keluarga dengan beragam hiburan dan wahana bermain.

4.1.3. Struktur Organisasi Instansi/Perusahaan

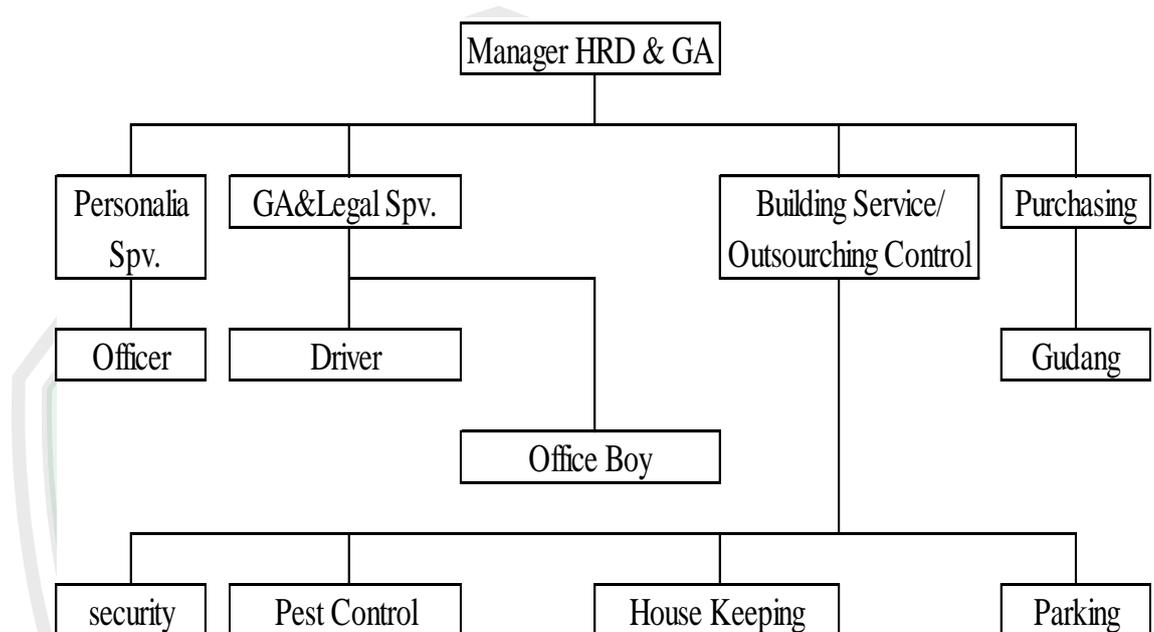


Fungsi dan tugas Departement Engineering :

1. Mengelola seluruh kegiatan sistem operasional dan maintenance bangunan agar tercapai kinerja pelayanan yang optimum dan efisien.
2. Membuat perencanaan sistem pengoperasian yang efektif dan efisien semua peralatan M & E sesuai standar operasi peralatan.

- Menyusun dan melaksanakan jadwal maintenance terhadap equipment agar seluruh equipment tetap dapat bekerja secara efisien, efektif dan awet.

Departement HRD & GA



Gambar 4.2

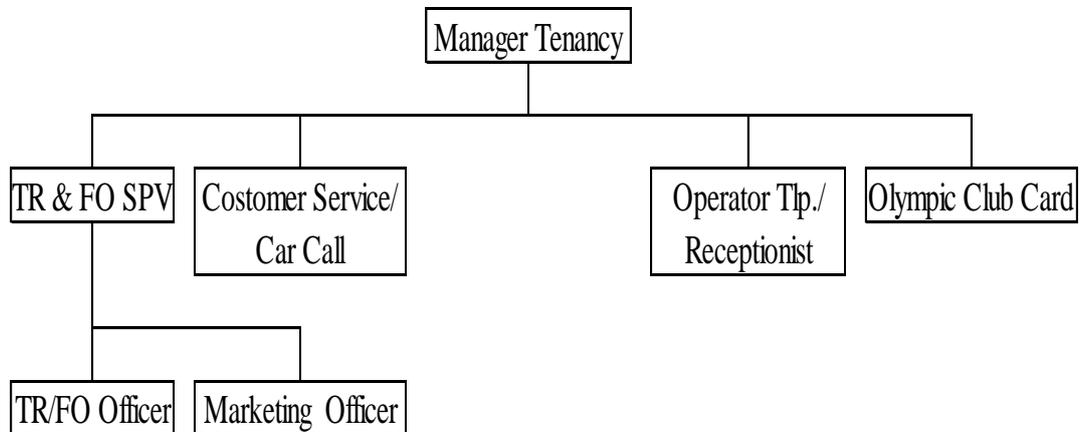
Struktur Organisasi dari Departement HRD & GA

Sumber : Mal Olympic Garden (MOG), Malang

Fungsi dan tugas Departement HRD & GA :

- Melaksanakan fungsi Human Resources dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan Staff serta pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur pelaksanaan kerja, disiplin dan rekrutmen.
- Mengkoordinasikan penanganan perizinan dan penerapan undang – undang yang berlaku diperusahaan.

Departement Tenancy



Gambar 4.3

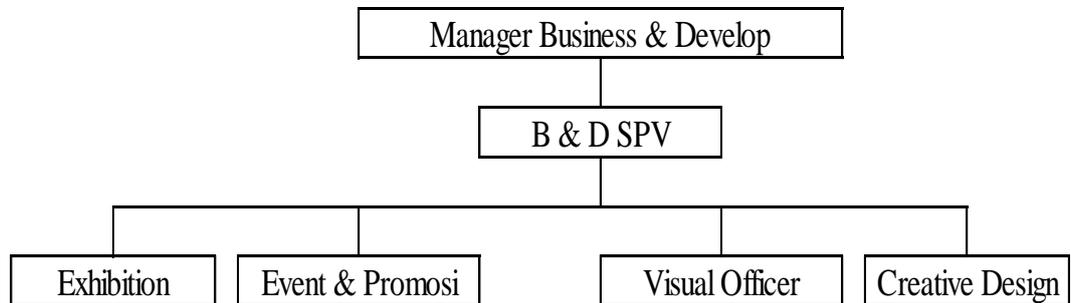
Struktur Organisasi dari Departement Tenancy

Sumber : Mal Olympic Garden (MOG), Malang

Fungsi dan tugas Departement Tenancy :

1. Melakukan pelayanan kepada tenant agar tercipta komunikasi yang baik antara pengelola dan tenant, antar tenant itu sendiri dan dengan pengunjung.
2. Membuat tata tertib penghunian/house rule yang bertujuan untuk menjaga citra Mal sebagai pusat perbelanjaan, jasa dan hiburan yang bersih, tertib, rapi, mewah, aman dan nyaman.
3. Memantau keinginan pelanggan secara periodik terhadap masalah-masalah yang timbul dalam kegiatan penanganan pelanggan dan dapat digunakan juga sebagai dasar penilaian kepuasan pelanggan.

Departement Business Development



Gambar 4.4

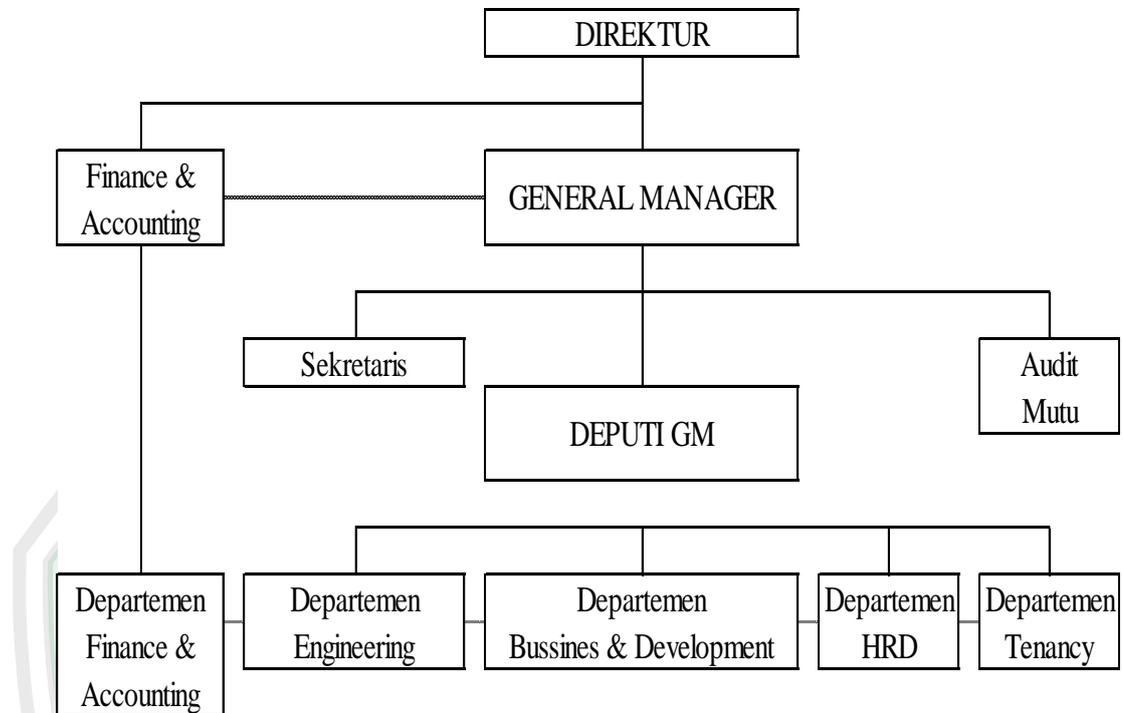
Struktur Organisasi dari Departement Business Development

Sumber : Mal Olympic Garden (MOG), Malang

Fungsi dan tugas Departement Business Development :

1. Merencanakan dan melaksanakan event & promotion secara periodik, memasarkan area pameran/counter, dan memasarkan space branding/iklan.
2. Melakukan upaya untuk meningkatkan traffic kunjungan pelanggan/customer.

Struktur Besar



Gambar 4.5

Struktur Organisasi secara garis besar

Sumber : Mal Olympic Garden (MOG), Malang

4.1.4. Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha dari Instansi/Perusahaan

Kota Malang merupakan kota orde kedua dalam sistem keruangan wilayah Jawa Timur. Dengan luas wilayah 11.005.660 Ha dengan jumlah penduduk yang tercatat tahun 2002 sejumlah 754.739 dan pada tahun 2004 sebesar 789.349 jiwa, Kota Malang merupakan kota yang terhitung sangat cepat pertumbuhannya. Kota Malang memiliki laju pertumbuhan penduduk rata-rata sebesar 1,068% /tahun dengan kepadatan penduduk sebesar 71,72 jiwa/Ha.

Perkembangan Kota Malang saat ini sangat pesat dengan mengusung slogan Kota Pendidikan, Kota Pariwisata dan Kota Perindustrian menjadikan Kota

Malang menjadi salah satu tujuan kunjungan untuk datang dan menetap. Arus urban dengan berbagai kepentingan, baik sebagai wisatawan, keperluan studi/pendidikan maupun sebagai komuter. Untuk itulah Pemerintah Kota Malang melakukan prioritas pembangunan untuk mendukung perkembangan kemajuan kota.

Pembangunan Mal Olympic Garden yang merupakan kerjasama antara PT Mustika Taman Olympic dengan Pemerintah Kota Malang untuk mengembangkan kawasan Stadion Gajayana sebagai pusat Olah Raga, Belanja, Hiburan dan Hotel, adalah bagian dari upaya untuk meningkatkan fasilitas Kota yang dengan sendirinya juga akan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah, menyerap tenaga kerja produktif yang pada akhirnya dapat menjadi prestise sendiri bagi Kota Malang.

Fasilitas Mal Olympic Garden dilengkapi dengan departemen Store, Hipermarket dan berbagai gerai bisnis lainnya yang dilengkapi kebutuhan berbelanja anda dan restaurant yang didesain menghadap ketaman terbuka. Yang juga didukung dengan berbagai fasilitas olahraga terlengkap yang menjadi kebanggan kota malang antara lain adalah stadion sepak bola, kolam renang Olympic size, satu lapangan basket, volley, fitness senter dan area tinju. Mal Olympic Garden (MOG) merupakan sebuah komplek Mixed Use yang memadukan pusat perbelanjaan modern di Kota Malang dan didesain dengan menciptakan interior mal yang bernuansa taman hijau yang asri.

Kegiatan yang paling utama dari Mal Olympic Garden (MOG) adalah :

1. Melakukan fungsi pelayanan terhadap tenant dan customer untuk menciptakan pelayanan yang terbaik pada pelanggan/customer dalam rangka memenuhi kebutuhan mereka, agar jasa yang diberikan dapat memberikan manfaat hingga menimbulkan kepuasan & nilai tambah melebihi harapan pelanggan.
2. Melakukan tugas lease & promotion untuk menciptakan dinamika dan kesinambungan agar tingkat hunian/occupancy mal terjaga.
3. Melakukan fungsi pengelolaan gedung yaitu melakukan pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan gedung secara terencana.
4. Menyelenggarakan fungsi marketing Unit yaitu memasarkan unit yang kosong dan melakukan maintenance terhadap seluruh tenant MOG.

4.1.5. Seputar Mal Olympic Garden

Mall Olympic Garden (MOG) adalah salah satu tempat perbelanjaan dan tempat hiburan yang berada di Kota Malang Raya. Mal Olympic Garden (MOG) merupakan salah satu mall terbesar di Kota Malang. Mall yang bersebelahan dengan Stadion Gajayana ini selalu ramai oleh pengunjung pengunjung yang tiada hentinya ingin berbelanja di mall yang mewah ini. Mall Olympic Garden (MOG) memiliki keistimewaan tersendiri selain pusat perbelanjaan, tempat makan, serta tempat hiburan (wahana bermain) anak-anak mempunyai hal yang istimewa yakni sering menjadi tempat pameran dan kompetisi yang selalu di tunggu oleh penduduk Malang sendiri. Mall ini adalah mall termuda di Kota Malang. Dibuka tahun 2008, MOG hadir dengan beberapa tenant terkenal dan beberapa fast food

terkenal yang sebelumnya belum ada di Kota Malang. Awalnya, MOG adalah singkatan dari Malang Olympic Garden karena memang terletak persis di sebelah ikon Kota Malang, yakni Stadion Gajayana, yang merupakan stadion sepak bola kebanggaan warga Kota Malang. Namun, kemudian diganti namanya, dari Malang Olympic Garden menjadi Mal Olympic Garden.

Mal Olympic Garden (MOG) hadir dengan memberikan nuansa belanja baru bagi masyarakat Kota Malang dan Jawa Timur. Tenant-tenant yang sudah bergabung antara lain :

Tabel 4.1 Outlet-Outlet yang bergabung

| Outlet | Nama Toko |
|--------------------|---|
| 1. Tenant-tenant | <ul style="list-style-type: none"> a. Giant Hypermarket b. Center Point Department Store c. Ace Hardware d. Index Furniture |
| 2. Café & Restoran | <ul style="list-style-type: none"> a. Excelso b. Bread Story c. Dundee Restoran d. Hoka- Hoka Bento e. KFC f. A&W g. Solaria h. D'Crepes i. Noddie Café j. Hot Cui Mie |
| 3. Fashion | <ul style="list-style-type: none"> a. Baby Snoopy b. Cool Kids c. Fladeo, Buccheri d. Optic Melawai e. Optic Seis f. Optic Tunggal g. Hammer h. Posh Boy i. Sport Stations j. Batik Keris |

| | |
|------------|---|
| 4. Hiburan | a. Amazone b. Kiddy Playground c. Bounce Castle d. Pusat Handphone e. Pusat Komputer f. Toko Buku Tisera |
|------------|---|

Sumber : Mal Olympic Garden (MOG), Malang

Mal Olympic Garden terletak di lokasi yang cukup strategis secara bisnis karena berada dipusat Kota Malang, di area jalan utama diantara jalan Semeru, jalan Kawi, jalan Tangkuban Perahu dan jalan Tenes.

4.1.6 Fasilitas Gedung

Adapaun fasilitas gedung yang ada di dalam Mal Olympic Garden (MOG) Malang adalah sebagai berikut :

1. Lift Barang 4 unit kapasitas 2 ton
2. Lift Penumpang 2 unit kapasitas 18 orang
3. Escalator 20 unit
4. Travelator 8 unit
5. ATM Gallery
6. Kolam Renang
7. Lapangan Tennis
8. Mushola
9. Parkir luas
10. Kantin

11. Instalasi Fire Alarm, Hidrant, Heat Detector, dan Sprinkler
12. Security 24 Jam
13. Sistem Parkir komputerisasi
14. Back-Up Listrik (Genset) kapasitas 6600 KVA
15. Saluran Telepon
16. STP/ Pengolahan Limbah Domestik

4.1.7 Zoning Area

Di bawah ini adalah tempat atau outlet yang ada di tiap-tiap lantai yang ada di Mal Olympic Garden (MOG) Malang :

1. Ground Floor

Department Store, Branded Fashion, Shoes & Bags, Optics, Jewelry & Watches, Bank, Café, Restaurant, Bakery

2. First Floor

Hypermarket, Fashion, Shoes & Bags, Optics, Jewelry & Watches, Health & Beauty, Pharmacies, Restaurant, Bakery, Books

3. Second Floor

Hypermarket, Electronic, Home Appliances & Tools, Home Decoration, Health, Instruments, Salon, Sport, Travel Agents, Music.

4. Third Floor

Entertainment, Games, Kids, Hobbies, Fine Dining, Restaurant, Food Court, Handycrafts, Hand Phones, Computer.

4.1.8 Data Teknis Bangunan

Berikut adalah data teknis tentang Mal Olympic Garden (MOG) Malang :

1. Luas Lahan : 30.000 m²
2. Luas Bangunan Mal : 90.000 m²
3. Luas Bangunan Hotel : 18.000 m²
4. Jumlah Unit Kios : 460 Unit
5. Jumlah Unit Food Court : 19 Unit
6. Jumlah Kanko : 17 Unit

4.1.9 Dukungan Kawasan MOG

Di sekitar kawasan Mal Olympic Garden terdapat beberapa fasilitas yang juga menjadi salah satu penunjang daya tarik bagi Mal Olympic Garden antara lain Stadion Gajayana dengan kapasitas 30.000 penonton, dilengkapi dengan Lapangan Sepak Bola 2 buah, Track Atletik 8 Track, Lapangan Tennis 3 buah, Lapangan Basket 1 buah, Lapangan Voli 1 buah dan Kolam Renang 9 Lintasan, serta Balai Pertemuan dengan luas 1400 m²

4.1.10 Program Kerja

Program kerja yang digunakan oleh pihak MOG antara lain sebagai berikut :

1. Membuat visi & misi organisasi yang berbasis Integrity, Relationship, Winning Spirit, & Innovation
2. Melakukan penerapan SOP tiap departement.

3. Membuat rencana kerja (harian, mingguan, bulanan, dan tahunan)
4. Melakukan pelatihan dan pengembangan sdm dengan materi antara lain :
 - a. Excellent Service
 - b. How To Handling Complain
 - c. Organisasi & Staffing
 - d. Komunikasi & Pengambilan Keputusan
 - e. Motivasi
 - f. Manajemen Waktu

4.1.11 Kerjasama Dengan Pihak Luar

Pihak Mal Olympic Garden (MOG) Malang juga bekerjasama dengan pihak-pihak dari luar, seperti :

1. PT. Buana Elok Semesta.tbk

Perusahaan ini adalah perusahaan yang menyediakan jasa security, dan di Mal Olympic Garden (MOG) bertugas sebagai penanggung jawab keamanan selama 24 jam.

2. PT. Secure Parking Indonesia

Perusahaan ini adalah perusahaan yang bertugas sebagai penanggung jawab parkir baik sepeda motor maupun mobil yang bertanggung jawab kepada Departemen Bussines & Development business untuk selalu mencatat berapa jumlah sepeda maupun mobil yang masuk dalam setiap bulan.

3. PT. Tritunggal Putra

Perusahaan ini adalah perusahaan penyedia jasa clining service, dan bertanggung jawab untuk semua kebersihan dan keindahan di Mal Olympic Garden. (MOG).

4. PT.Terminix Test Control

Perusahaan ini adalah perusahaan yang bertugas untuk selalu membersihkan dan menghindarkan Mal Olympic Garden (MOG) dari serangan hama seperti tikus, kecoa dan lain-lain.

4.1.12 Company Profile

Head Office (HO) PT Mustika Taman Olympic berkedudukan di Jakarta dan beralamat kantor di Plaza Mutiara Lt.15 Jl. Lingkar Mega Kuningan Kav E1 no 1-2 Jakarta Selatan (sebelumnya beralamat di Wisma Nugra Santana lantai 12, Jalan Jendral Sudirman Kav 7-8, Jakarta), yang telah mendapatkan Hak pemanfaatan sebagian tanah di kawasan Stadion Gajayana Malang Kelurahan Bareng, Kecamatan Klojen, Kota Malang, yang berdasarkan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dengan PT Mustika Taman Olympic, tertanggal 29 September 2006 dengan nomor Pemerintah Kota Malang : 050/18/35.73.112/2006 dan nomor PT Mustika Taman Olympic : Dirut/028/IX/2006. Dalam perjanjian kerjasama tersebut menerangkan dasar-dasar Perjanjian Kerja Sama sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 menjadi Undang-Undang.
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah.
5. Rekomendasi Menteri Negara Pemuda dan Olahraga tertanggal 7 Juli 2006 nomor 0260/SEMENPORA/VII/2006 tentang Pembangunan Kompleks Stadion Gajayana di Kota Malang Jawa Timur.
6. Keputusan DPRD Kota Malang nomor 29 Tahun 2005 tanggal 14 Desember Tahun 2005 tentang Persetujuan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dengan PT Mustika Taman Olympic tentang Pembangunan dan/atau Renovasi Stadion Gajayana Kota Malang.
7. Keputusan DPRD kota Malang nomor 13 Tahun 2006 tanggal 22 September Tahun 2006 tentang Persetujuan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dengan PT Mustika Taman Olympic tentang Pemanfaatan sebagian Tanah di Kawasan Stadion Gajayana di Kota Malang.
8. Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang nomor 050/27/35.73.112/2005 dengan PT Mustika Taman Olympic nomor

005/MTO/05 tanggal 16 bulan Desember tahun 2005, tentang Pembangunan dan Renovasi Stadion Gajayana Malang.

9. Kesepakatan Bersama antara PEMERINTAH KOTA MALANG Nomor 050/29/35.73.112/2005 dengan PT MUSTIKA TAMAN OLYMPIC Nomor 009/MTO/05/tanggal 27 Desember 2005 tentang Pembangunan, Renovasi dan/atau Pengelolaan Kawasan Stadion Gajayana Malang.

Berdasarkan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dan PT Mustika Taman Olympic tersebut, PT Mustika Taman Olympic menerima hak pemanfaatan sebagian tanah di kawasan Stadion Gajayana, Kota Malang, seluas kurang lebih 16.500 m² untuk didirikan bangunan Pembelanjaan, Hotel dan Kanko, dan seluas kurang-lebih 13.500 m² untuk sarana parkir dan akses penunjangnya. PT Mustika Taman Olympic juga mndapatkan jaminan dan kepastian dari Pemerintah Kota Malang, diantaranya mengenai :

1. Perolehan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) atas nama PT Mustika Taman Olympic yang berkaitan dengan pelaksanaan pendirian bangunan komersial milik PT Mustika Taman Olympic.
2. Mendapatkan bantuan dalam perolehan ijin-ijin dari instansi yang berwenang.
3. Mendapatkan jaminan dan kepastian dari Pemerintah Kota Malang dalam pengajuan perubahan status tanah Hak Pakai (HP) menjai Hak Pengelolaan (HPL).

4. Menerima rekomendasi/persetujuan dari Pemerintah Kota Malang atas pemberian Hak Guna Bangunan (HGB) di atas Hak Pengelolaan (HPL) atas nama PT Mustika Taman Olympic.
5. Menerima sertifikat Hak Pengelolaan (HPL) dan kuasa dari Pemerintah Kota Malang untuk mengurus Hak Guna Bangunan (HGB) di atas Hak Pengelolaan (HPL) atas nama PT Mustika Taman Olympic.
6. Memanfaatkan, mengelola, menyewakan, maupun memindahtangankan Hak Guna Bangunan (HGB) berikut bangunannya kepada pihak lain.

4.1.13 Building Management

Setelah fase pembangunan/Proyek Mal Olympic Garden selesai, Building Management melaksanakan fungsi dan tugasnya yaitu :

1. Melakukan fungsi pelayanan terhadap *tenant* dan *customer* untuk menciptakan pelayanan yang terbaik pada pelanggan/*customer* dalam rangka memenuhi kebutuhan mereka, agar jasa yang diberikan dapat memberikan manfaat hingga menimbulkan kepuasan & nilai tambah melebihi harapan pelanggan.
2. Melakukan tugas *lease & promotion* untuk menciptakan dinamika dan kesinambungan agar tingkat hunian/*occupancy mal* terjaga.
3. Melakukan fungsi pengelolaan gedung yaitu melakukan pelaksanaan pengeperasian dan pemeliharaan gedung secara terencana, agar memperoleh hasil pengelolaan gedung secara efektif dan efisien.

4. Menyelenggarakan fungsi marketing unit yaitu memasarkan unit yang kosong dan melakukan maintenance terhadap seluruh tenant Mal Olympic Garden.

Building Management Mal Olympic Garden dikelola oleh personal-personal yang berpengalaman dalam pengelolaan gedung komersial/mal, terdiri dari 5 departemen yaitu Engineering, Tenancy, HRD, Finance & Accounting, dan Business Development. Tiap departemen dipimpin oleh para Manager dan dikoordinasikan oleh General Manager dibantu Deputy General Manager.

4.2. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Sedangkan prosedurnya dengan jalan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuisisioner. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

4.2.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Mal Olympic Garden, Malang yang diambil sebagian dari seluruh biro yang ada dalam perusahaan tersebut, dan sampel yang diambil 36 karyawan. Ini dikarenakan kesibukan dan keterbatasan waktu yang dimiliki responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ini pengelompokannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Responden Berdasarkan Jenis kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Prosentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki - laki | 20 | 55,6% |
| 2 | Perempuan | 16 | 44,4% |
| | Total | 36 | 100% |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dari hasil identifikasi Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 responden (55.6%), dan sebanyak 16 responden (44.4%) berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan dari data di atas bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan daripada responden perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan karakteristik usia ini dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu responden yang berusia dari 20–30 tahun, 30–40 tahun, 40–50 tahun, 50–60 tahun. Adapun jumlah dari masing-masing responden dalam kelompok usia tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia Responden | Jumlah responden | Prosentase |
|----|----------------|------------------|------------|
| 1 | 20 – 30 | 16 | 44,4% |
| 2 | 30 – 40 | 16 | 44,4% |
| 3 | 40 – 50 | 4 | 11,1% |
| 4 | 50 – 60 | 0 | 0% |
| | total | 36 | 100% |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dari hasil identifikasi tabel diatas dapat disimpulkan bahwa usia responden yang menjadi sampel pada saat penelitian adalah usia 20-30 tahun dengan jumlah responden sebesar 16 orang dengan prosentase sebesar 44,4%, usia 30-40 tahun dengan jumlah responden sebesar 16 orang dan prosentase sebesar 44,4%, pada usia 40-50 tahun dengan jumlah responden 4 orang dan prosentase sebesar 11,1%, kemudian tidak ada reponden yang berusia 50-60 tahun dengan jumlah 0.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Identifikasi responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu responden yang lama bekerja selama <5 tahun, 5-10 tahun, 10-15 tahun, >15 tahun. Adapun jumlah dari masing - masing responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Berdasarkan Lama Bekerja Responden

| No | Lama Bekerja Responden | Jumlah responden | Prosentase |
|----|------------------------|------------------|------------|
| 1 | <5 tahun | 19 | 52,8% |
| 2 | 5-10 tahun | 12 | 33,3% |
| 3 | 10-15 tahun | 5 | 13,9% |
| 4 | >15 tahun | 0 | 0% |
| | Total | 36 | 100% |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dari hasil identifikasi tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa lama bekerja sebagian besar responden yang menjadi sampel adalah <5 tahun dengan jumlah responden sebesar 19 dan jumlah prosentase sebesar 52,8%, selanjutnya 5-10 tahun dengan jumlah responden sebesar 12 orang dan jumlah prosentase sebesar 33,3%, selanjutnya 10-15 tahun sebesar 5 orang dengan jumlah prosentase sebesar 13,9%, selanjutnya tidak ada responden yang bekerja >15 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Identifikasi Berdasarkan karakteristik pendidikan ini dikelompokkan menjadi 5 kelompok, yaitu responden yang berpendidikan SLTA, Diploma, S1, S2, dan S3. Adapun jumlah dari masing-masing responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil berdasarkan Pendidikan Responden

| No | Pendidikan Responden | Jumlah responden | Prosentase |
|----|----------------------|------------------|------------|
| 1 | SLTA | 5 | 13,9% |
| 2 | Diploma | 7 | 19,4% |
| 3 | S1 | 24 | 66,7% |
| 4 | S2 | 0 | 0% |
| 5 | S3 | 0 | 0% |
| | Total | 36 | 100% |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dari hasil identifikasi tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan sebagian besar responden yang menjadi sampel adalah S1 dengan jumlah responden sebesar 24 orang dan jumlah prosentase sebesar 66,7%, selanjutnya responden dengan pendidikan diploma dengan jumlah responden sebesar 7 orang dan jumlah prosentase sebesar 19,4%, kemudian responden dengan pendidikan SLTA sebesar 5 orang dan jumlah prosentase sebesar 13,9%, kemudian tidak ada reponden yang pendidikan S2 dan S3.

4.2.3 Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai distribusi items variabel bebas (*Independent variable*), berupa motivasi (X) yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai motivasi positif (X_1) dan motivasi negatif (X_2). Sedangkan variabel terikat (*Dependent variable*) yaitu produktivitas kerja (Y).

a. Gambaran Yang Berhubungan Dengan Variabel Motivasi Positif (X_1)

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Yang Berhubungan Dengan Motivasi
Positif (X_1)

| Variabel | Jumlah Responden | | | | | | | | | |
|------------------|------------------|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|--|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| X _{1.1} | 7 | 19,4% | 18 | 50% | 9 | 25% | 2 | 5,6% | | |
| X _{1.2} | 9 | 25% | 14 | 38,9% | 10 | 27,8% | 3 | 8,3% | | |
| X _{1.3} | 20 | 55,6% | 12 | 33,3% | 2 | 5,6% | 2 | 5,6% | | |
| X _{1.4} | 1 | 2,8% | 17 | 47,2% | 16 | 44,4% | 2 | 5,6% | | |
| X _{1.5} | 8 | 22,2% | 22 | 61,1% | 5 | 13,9% | 1 | 2,8% | | |
| X _{1.6} | 5 | 13,9% | 22 | 61,1% | 8 | 22,2% | 1 | 2,8% | | |
| X _{1.7} | 4 | 11,1% | 22 | 61,1% | 9 | 25% | 1 | 2,8% | | |
| X _{1.8} | 5 | 13,9% | 19 | 52,8% | 10 | 27,8% | 2 | 5,6% | | |

Sumber: Data primer diolah, 2013

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Dari tabel diatas, bisa diketahui bahwa jawaban responden yang berkaitan dengan motivasi positif seperti pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi pada variabel X_{1.1} responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 atau 19,4%, setuju sebanyak 18 atau 50%, netral sebanyak 9 atau 25%, dan tidak setuju sebanyak 2 atau 5,6%. Dengan demikian pemberian penghargaan bagi karyawan

adalah penting untuk bisa memotivasi karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Pada variabel $X_{1.2}$, pimpinan memberikan tambahan gaji dan reward kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 atau 25%, 14 responden atau 38,9% menjawab setuju, 10 responden atau 27,8% menjawab netral, 3 responden atau 8,3% menjawab tidak setuju. Artinya, dengan adanya tambahan gaji atau reward maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Lalu pada variabel $X_{1.3}$, pimpinan memberikan informasi dengan jelas dalam bekerja. Sebanyak 20 responden atau 55,6% menjawab sangat setuju, 12 responden atau 33,3% menjawab setuju, 2 responden atau 5,6% menjawab netral, dan sebanyak 2 atau 5,6% menjawab tidak setuju. Artinya, pemberian informasi ini sangat penting untuk diketahui seorang karyawan, agar seorang karyawan tahu atau jelas tugas yang dijalankannya sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Untuk item partisipasi terdapat pada variabel $X_{1.4}$, yaitu pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat pada perusahaan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 2,8%, 17 atau 47,2% menjawab setuju, 16 atau 44,4% menjawab netral, dan sebanyak 2 atau 5,6% menjawab tidak setuju. Artinya, partisipasi ini adalah sebagai salah satu wujud adanya tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan pada variabel $X_{1.5}$, yaitu perusahaan mendorong karyawan untuk bersaing secara sehat dengan rekan sekerjanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 atau 22,2%, setuju 22 atau 61,1%, netral sebanyak 5 atau 13,9%, dan 1 responden atau 2,8% menjawab tidak setuju. Artinya, bersaing secara sehat untuk karyawan di perusahaan ini adalah salah satu bentuk untuk bisa menunjukkan prestasinya dalam bekerja, sehingga pimpinan pun akan mengetahui hasil kinerja atau prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya sehingga tiap karyawan akan termotivasi yang selanjutnya produktivitas kerjanya semakin baik.

Pada variabel X_{1.6}, yaitu perusahaan memberikan tunjangan khusus kepada keluarga karyawan yang sakit atau meninggal. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 atau 13,9%, menjawab setuju sebanyak 22 atau 61,1%, responden menjawab netral sebanyak 8 atau 22,2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 atau 2,8%. Artinya karyawan di perusahaan ini akan merasa diperhatikan bila perusahaan memberikan tunjangan kepada keluarga karyawan yang sakit atau meninggal. Untuk item perhatian terdapat pada variabel X_{1.7}, yaitu pimpinan memberikan pujian kepada karyawan. Sebanyak 4 responden atau 11,1% menjawab sangat setuju, 22 atau 61,1% menjawab setuju, 9 responden atau 25% menjawab netral, dan sebanyak 1 atau 2,8% menjawab tidak setuju. Artinya, karyawan akan meningkat produktivitas kerjanya jika pimpinan memberikan perhatian berupa pujian kepada tiap karyawan yang bekerja dengan baik.

Pada variabel X_{1.8}. Karyawan berhak atas fasilitas yang disediakan perusahaan seperti ruang kerja yang nyaman dan peralatan yang memadai. Responden menjawab sangat setuju 5 atau 13,9%, dan 19 responden atau 52,8% menjawab setuju, 10 atau 27,8% menjawab netral, dan responden sebanyak 2 atau

5,6% menjawab tidak setuju. Artinya, dengan adanya fasilitas yang memadai maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

b. Gambaran yang berhubungan dengan motivasi negatif (X_2)

Tabel 4.7
Distribusi jawaban responden yang berkaitan dengan motivasi negatif
(X_2)

| Variabel | Jumlah Responden | | | | | | | | | |
|-----------|------------------|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| $X_{2.1}$ | 1 | 2,8% | 23 | 63,9% | 11 | 30,6% | 1 | 2,8% | | |
| $X_{2.2}$ | 3 | 8,3% | 22 | 61,1% | 10 | 27,8% | 1 | 2,8% | | |
| $X_{2.3}$ | 2 | 5,6% | 19 | 52,8% | 12 | 33,3% | 2 | 5,6% | 1 | 2,8% |
| $X_{2.4}$ | 7 | 19,4% | 18 | 50% | 9 | 25% | 1 | 2,8% | 1 | 2,8% |

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dalam pemberian motivasi negatif untuk Mal Olympic Garden Malang dapat dilihat dari tabel diatas tentang hasil distribusi jawaban responden. Pada variabel $X_{2.1}$ pimpinan melaksanakan pengontrolan terhadap karyawan dan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan kerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 atau 2,8%, 23 responden atau 63,9% menjawab setuju, 11 atau 30,6% menjawab netral, dan 1 atau 2,8% menjawab tidak setuju. Artinya, para karyawan senang jika pimpinan melakukan pengontrolan dan memberikan sanksi bagi yang melanggar sehingga produktivitas kerja para karyawan bisa meningkat karena pimpinan selalu mengontrol pekerjaan

para karyawannya. Untuk pemotongan gaji terdapat pada variabel $X_{2,2}$, yaitu pemotongan gaji bagi karyawan akan dilakukan bila karyawan sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 atau 8,3%, setuju sebanyak 22 atau 61,1%, menjawab netral sebanyak 10 atau 27,8% dan tidak setuju sebanyak 1 atau 2,8%. Ini berarti penerapan pemotongan gaji di Mal Olympic Garden Malang sudah berlaku. Salah satunya dengan adanya demosi bagi karyawan yang sering tidak masuk kerja, sehingga prestasi karyawan dapat menurun yang akhirnya bisa mempengaruhi turunnya produktivitas kerja karyawan tersebut. Dan hanya sedikit yang menjawab tidak setuju.

Untuk pemberian hukuman terdapat pada variabel $X_{2,3}$, yaitu perusahaan akan memberikan skors hingga hukuman pemecatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran atau kesalahan besar dalam perusahaan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 atau 5,6%, menjawab setuju sebanyak 19 atau 52,8%, netral 12 atau 33,3%, tidak setuju 2 atau 5,6% dan sangat tidak setuju 1 atau 2,8%. Artinya karyawan di Mal Olympic Garden Malang sebagian menyetujui adanya penerapan hukuman ini, dan hanya sebagian kecil saja yang kurang setuju atau tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa Mal Olympic Garden Malang ini, sudah menerapkan atau menyetujui adanya pemberian motivasi negatif bagi karyawan yang kurang sungguh-sungguh atau kurang profesional dalam bekerja.

Untuk item pemberian teguran terdapat pada variabel $X_{2,4}$, yaitu pimpinan akan memberikan teguran bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 atau 19,4%, setuju sebanyak 18

atau 50%, netral sebanyak 9 atau 25%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sama yaitu 1 atau 2,8%. Artinya, karyawan di perusahaan ini setuju jika ada seorang karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja maka pimpinan wajib untuk menegurnya, karena ini menyangkut kinerja baik karyawan atau perusahaan agar tidak turun.

c. Gambaran Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja (Y)

| Variabel | Jumlah Responden | | | | | | | | | |
|----------------|------------------|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| Y ₁ | 14 | 38,9% | 12 | 33,3% | 8 | 22,2% | | | 2 | 5,6% |
| Y ₂ | 11 | 30,6% | 14 | 38,9% | 10 | 27,8% | 1 | 2,8% | | |
| Y ₃ | 9 | 25% | 17 | 47,2% | 9 | 25% | | | 1 | 2,8% |
| Y ₄ | 11 | 30,6% | 15 | 41,7% | 7 | 19,4% | 2 | 5,6% | 1 | 2,8% |
| Y ₅ | 13 | 36,1% | 14 | 38,9% | 6 | 16,7% | 3 | 8,3% | | |

Sumber: data diolah, 2013

Berkaitan dengan adanya variabel Produktivitas kerja (Y), dengan indikator adanya raport karyawan, hasilnya bisa dilihat pada tabel diatas, yaitu hasil dari jawaban responden karyawan Mal Olympic Garden Malang. Untuk Interpersonal terdapat pada variabel Y₁, yaitu kemampuan karyawan bekerja sama dengan karyawan lain dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 atau 38,9%, setuju sebanyak 12 atau 33,3%, netral sebanyak 8 atau 22,2%, sangat tidak setuju 2 atau 5,6%

Artinya, pribadi seorang karyawan di perusahaan ini sudah diwujudkan dengan adanya kemampuan bekerja sama antar karyawan dan itu penting untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk hasil terdapat pada variabel Y_2 dan Y_3 , yaitu hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk variabel Y_2 responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 atau 30,6%, setuju 14 atau 38,9%, netral 10 atau 27,8 dan tidak setuju 1 atau 2,8%. Artinya, hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas di perusahaan ini adalah penting. Sehingga prestasi kerja di Mal Olympic Garden Malang sangat penting untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau perusahaan. Pada variabel Y_4 , yaitu insentif yang diterima dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebanyak 11 atau 30,6% responden menjawab sangat setuju, 15 atau 41,7% setuju, netral 7 atau 19,4%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 2,8%. Artinya, bagi karyawan Mal Olympic Garden Malang insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk Cost Effectiveness (biaya efektif) terdapat pada variabel Y_5 , yaitu kemampuan karyawan dalam menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan dapat menentukan produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 atau 36,1%, setuju 14 atau 38,9%, netral 6 atau 16,7% dan tidak setuju sebanyak 3 atau 8,3%. Artinya, karyawan dengan mengerahkan kemampuan dengan menggunakan fasilitas adalah penting, mengingat untuk keefektifan dan keefisienan dalam bekerja.

4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi positif (X_1)

Tabel 4.9
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi positif (X_1)

| Indikator | Nomer Item | Validitas | | Koefisien Alpha | Keterangan |
|----------------|------------------|--------------|------------------|-----------------|--------------------|
| | | Korelasi (r) | Probabilitas (p) | | |
| X ₁ | X _{1.1} | 0,729 | 0,000 | 0,868 | Valid dan Reliabel |
| | X _{1.2} | 0,755 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | X _{1.3} | 0,792 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | X _{1.4} | 0,568 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | X _{1.5} | 0,778 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | X _{1.6} | 0,704 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | X _{1.7} | 0,738 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | X _{1.8} | 0,707 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Tabel 4.10
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi negatif (X_2)

| Indikator | Nomer Item | Validitas | | Koefisien Alpha | Keterangan |
|----------------|------------------|--------------|------------------|-----------------|--------------------|
| | | Korelasi (r) | Probabilitas (p) | | |
| X ₂ | X _{2.1} | 0,743 | 0,000 | 0,834 | Valid dan Reliabel |
| | X _{2.2} | 0,828 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | X _{2.3} | 0,838 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | X _{2.4} | 0,876 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Tabel 4.11
Hasil uji validitas dan reliabilitas produktivitas kerja (Y)

| Indikator | Nomer Item | Validitas | | Koefisien Alpha | Keterangan |
|-----------|----------------|--------------|------------------|-----------------|--------------------|
| | | Korelasi (r) | Probabilitas (p) | | |
| Y | Y ₁ | 0,903 | 0,000 | 0,949 | Valid dan Reliabel |
| | Y ₂ | 0,923 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | Y ₃ | 0,881 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | Y ₄ | 0,939 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |
| | Y ₅ | 0,922 | 0,000 | | Valid dan Reliabel |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa 17 item yang diuji memiliki nilai koefisien korelasi positif yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,304, serta probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha=5\%$ ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua item adalah valid dan berpengaruh dengan semua variabel dan dapat dipakai dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha $> 0,60$ atau lebih besar dari r tabel, jadi berdasarkan uji reliabilitas maka seluruh item pertanyaan dalam questioner reliabel layak digunakan untuk penelitian.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji non-multikolinearitas

Uji non-multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas (variabel independent). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk

mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Varian Inflation Factor). Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF di bawah 4 atau 5. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel seperti yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Asumsi Non-Multikolinearitas

| Variabel bebas | VIF | Keterangan |
|----------------------------|-------|-----------------------|
| Motivasi Positif (X_1) | 2,521 | Non-Multikolinearitas |
| Motivasi Negatif (X_2) | 2,521 | Non-Multikolinearitas |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dari hasil pengujian non-multikolinearitas pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai VIF kurang dari 4 atau 5. Sehingga dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

2. Uji non-autokorelasi

Uji non-autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi.

Menurut Singgih dalam Achmad Sani & Masyhuri (2010:255), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi melalui metode tabel Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS dimana secara umum dapat diambil patokan, yaitu:

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif.
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Asumsi Non-Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R | Std Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|------------|---------------------------|---------------|
| 1 | ,672 ^a | ,651 | ,713 | 3,29551 | 2,000 |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dengan bantuan komputer program SPSS 15,0 *for windows*. Output pada tabel 4.13 diperoleh nilai dw sebesar 2,000, kemudian dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson atau dw tersebut di antara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lain, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non-heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

| Variabel | r | sig | Keterangan |
|----------------------------|--------|-------|-------------------|
| Motivasi positif (X_1) | -0,011 | 0,949 | Homoskedastisitas |
| Motivasi negatif (X_2) | -0,264 | 0,120 | Homoskedastisitas |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dari hasil pengujian pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan (residual) semakin besar pula.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $e^{>}$ 0,05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Asumsi Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 36 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.19996361 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .128 |
| | Positive | .081 |
| | Negative | -.128 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .770 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .593 |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Hasil pengujian *Output* pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,593 > 0,05$. Maka asumsi dengan keseluruhan variabel, normalitas terpenuhi.

5. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan curve estimate, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $f > 0,05$ maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

Tabel 4.16
Hasil Uji Asumsi Linearitas

| Dependent | Equation | R Square | F | df1 | df2 | Sig f | constant | b1 |
|----------------|----------|----------|--------|-----|-----|-------|----------|-------|
| X ₁ | Linier | 0,364 | 19,465 | 1 | 34 | 0,000 | 1,426 | 0,595 |
| X ₂ | Linier | 0,428 | 25,484 | 1 | 34 | 0,000 | 2,676 | 1,163 |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dari tabel 4.16 diatas hasil menunjukkan semua nilai sig $f < 0,05$. Maka asumsi linieritas terpenuhi atau variabel tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Asnawi dan Masyhuri (2011:182) uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y). seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Koefisien Regresi

| Modal | Unstandardized coefficients | | Standardized Coefficients | T _{hitung} | Sig |
|---------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|---------------------|-------|
| | B | Std Error | Beta | | |
| (constant) | 0,246 | 4,006 | | 0,062 | 0,051 |
| X ₁ | 0,236 | 0,202 | 0,239 | 2,169 | 0,007 |
| X ₂ | 0,833 | 0,364 | 0,469 | 2,288 | 0,019 |
| R | 0,672 | | | | |
| R square | 0,651 | | | | |
| F _{hitung} | 13,563 | | | | |
| Sig. F | 0,000 | | | | |
| t _{tabel} | 2,042 | | | | |
| N | 36 | | | | |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dari Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda, terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu variabel motivasi positif dan motivasi negatif terhadap variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja (Y). Adapun

hasilnya dapat dilihat melalui SPSS yaitu pada tabel model Summary yaitu variabel motivasi positif (X_1) dan negatif (X_2) secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0.672 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.651 atau 65.1%. Hasil koefisien determinasi ini berguna untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel independent yaitu motivasi terhadap variabel dependen (produktivitas) adalah 65.1%, hal ini berarti 65.1% perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X_1 dan X_2 sedangkan sisanya 34.9% disebabkan oleh faktor di luar perubahan variabel X_1 dan X_2 .

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada tabel 4.17, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,246 + 0,239X_1 + 0,469X_2$$

Hasil analisis pada persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 0,246$, artinya nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada motivasi ($X = 0$), maka produktivitas kerja karyawan akan menurun 0,246.

$X_1 = 0,239$, artinya nilai parameter atau koefisien korelasi X_1 menunjukkan bahwa pada variabel motivasi positif (X_1) meningkat 0,239, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,239. dengan kata lain setiap peningkatan produktivitas kerja karyawan dibutuhkan variabel motivasi positif sebesar 0,239.

$X_2 = 0,469$, artinya nilai parameter atau koefisien korelasi X_2 ini menunjukkan bahwa pada variabel motivasi negatif meningkat 0,469, maka

produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,469. dengan kata lain meningkatnya produktivitas kerja karyawan membutuhkan motivasi negatif sebesar 0,469.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ditunjukkan sebagai tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

| Model | df | F | F _{tabel} | sig | alpa | Keterangan |
|------------|----|--------|--------------------|--------------------|------|---------------|
| Regression | 2 | 13,563 | 4,17 | 0,000 ^a | 0,05 | Ha : diterima |
| Residual | 33 | | | | | |
| Total | 35 | | | | | |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dari hasil output tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dan hasil $F_{hitung} 13,563 >$ dari $F_{tabel} 4,17$. Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara besama-sama variabel bebas yang terdiri dari motivasi positif (X_1) dan motivasi negatif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan kata lain H_a : diterima artinya kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh kuat

terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika pemberian motivasi positif dan negatif secara bersama-sama dijalankan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan baik pula atau meningkat.

4.3.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh indikator motivasi yang terdiri dari motivasi positif (X_1) dan motivasi negatif (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

| Variabel | B (koefisien) | Beta | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig t | alpha | Keterangan |
|------------|---------------|-------|--------------|-------------|-------|-------|------------------|
| (Constant) | 0,246 | - | 0,062 | - | 0,051 | 0,05 | H_a : diterima |
| X_1 | 0,236 | 0,239 | 2,169 | 2,042 | 0,007 | 0,05 | H_a : diterima |
| X_2 | 0,833 | 0,469 | 2,288 | 2,042 | 0,019 | 0,05 | H_a : diterima |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t pada motivasi positif (X_1)

Uji t terhadap indikator motivasi positif (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,169 dengan signifikansi t sebesar 0,007. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,169 > 2,042$) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$), maka secara parsial indikator motivasi positif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan kata lain H_a : diterima artinya indikator motivasi positif (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y).

b. Uji t pada motivasi negatif (X_2)

Uji t terhadap indikator motivasi negatif (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,288 dengan signifikansi t sebesar 0,019. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,288 > 2,042$) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,019 < 0,05$), maka secara parsial indikator motivasi negatif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan kata lain H_a : diterima artinya indikator motivasi negatif (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y).

4.3.3 Uji Variabel Dominan

Uji variabel dominan digunakan untuk melihat indikator yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan motivasi di dalam Mal Olympic Garden Malang. Hasil dari uji variabel dominan ditunjukkan sebagai tabel sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Indikator Dominan

| Variabel | r | r ² | Kontribusi (%) |
|------------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Motivasi Positif (X ₁) | 0,655 | 0,4290 | 42,90 |
| Motivasi Negatif (X ₂) | 0,603 | 0,3636 | 36,36 |

Sumber: Data primer (diolah), 2013

Dari hasil tabel 4.20 menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan pengaruhnya adalah motivasi positif (X₁), hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi yaitu sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,169 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$) serta memiliki kontribusi sebesar 42,90%. Artinya, pemberian motivasi positif yang meliputi pemberian penghargaan, informasi, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan uang lebih berperan penting untuk diberikan kepada karyawan dari pada motivasi negatif yang berupa teguran, sanksi dan pemotongan gaji agar produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga mereka bisa menjalankan tugas dengan baik.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saadah Aziz yang berjudul hubungan motivasi dengan produktivitas guru menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja dan faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah faktor penghargaan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Suranti Wuri Handayani yang berjudul hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PINDAD Persero Turen Malang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. PINDAD Persero Turen Malang. Penelitian yang dilakukan Kunti Aprilia Risanti yang berjudul analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kota Makassar juga menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini yang berjudul efektifitas pemberian motivasi positif dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja dan variabel motivasi positif yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari keempat penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga peran pimpinan dalam memberikan motivasi yang bersifat positif maupun negatif sangat diperlukan. Dalam pemberian kedua motivasi tersebut, tetap bisa dipraktekkan dalam suatu perusahaan, tetapi yang perlu diingat adalah pemberian kedua motivasi tersebut harus tepat dan seimbang dan juga disesuaikan dengan kondisi para pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari beberapa teori dan penelitian yang dilakukan, biasanya pemberian motivasi positif akan efektif untuk jangka panjang. Sedangkan pemberian motivasi negatif akan efektif untuk jangka pendek. Tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya dan seorang pimpinan hendaknya di dalam memberikan motivasi yang sesuai harus dapat melihat perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan memilih cara apa yang bisa digunakan agar mereka termotivasi dalam bekerja.

Pemberian motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan, agar para karyawan dalam perusahaan tersebut dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain, setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara tanggung jawab, bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Pemberian motivasi yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan karyawan harus dipertahankan agar karyawan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang sesuai dengan kehendak perusahaan.

Dengan demikian pemberian motivasi dalam Mal Olympic Garden Malang juga penting untuk diterapkan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai. Adapun pemberian motivasi yang bisa dilakukan menurut Ranupandojo dan Husnan (1990: 204), yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi positif

Dalam motivasi positif bisa dilakukan seorang manajer dalam memotivasi para karyawan, bentuk motivasi positif ini bisa berupa:

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Karena itu seorang atasan hendaknya bisa memberikan pujian atau reward kepada karyawannya, agar para karyawan bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik.

b. Informasi

Pemberian informasi terhadap tugas yang diberikan haruslah jelas agar terhindar dari adanya salah paham dan agar suatu pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

Setiap individu mempunyai karakter yang berbeda, karena itu seorang manajer harus memperhatikan karakter tersebut sehingga dalam memberikan perhatian bisa dipahami dengan baik oleh seorang karyawan.

d. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memotivasi karyawan untuk bersaing secara sehat dengan rekan sekerjanya dalam bekerja.

e. Partisipasi

Partisipasi ini bisa dijalankan seorang pimpinan dengan memberikan kesempatan karyawan mengutarakan pendapat dalam perusahaan.

f. Kebanggaan

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau overlap dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga.

g. Uang

Pemberian uang ini bisa berupa komisi atau bonus terhadap karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan diatas standar.

2. Motivasi negatif

Pemberian motivasi negatif ini merupakan suatu alat untuk bisa mempengaruhi seseorang dalam menjalankan sesuatu kegiatan yang sesuai dengan keinginan kita, tapi pemberian motivasi ini memberikan dampak negatif bagi pelaku berupa ketakutan atau kecemasan. Dan pemberian motivasi negatif ini menurut Ranupandojo dan Husnan (1990:214), bisa berupa ancaman dan hukuman yang bisa berupa pemberian teguran dan pemotongan gaji. Dan motif ini dimaksudkan untuk melindungi agar kenikmatan yang diperoleh tidak berkurang.

Pihak Ma Olympic Garden Malang sendiri juga menerapkan tentang pemberian motivasi baik yang berbentuk positif maupun yang negatif. Adapun Motivasi yang dilaksanakan atau diterapkan di Mal Olympic Garden adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung

Adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. jadi sifatnya khusus. Seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bonus.

2. Motivasi Tak Langsung

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan.

Pemberian sanksi/hukuman adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka harus ada sanksi yang mengatur mengenai penyalahgunaan kewajiban dan larangan. Pada Mal Olympic Garden ini, setiap karyawan yang melanggar peraturan atau melakukan kesalahan dikenakan sanksi/hukuman yang disesuaikan dengan kesalahan yang dibuatnya.

Sanksi/hukuman tersebut diantaranya:

1. Sanksi peringatan lisan

Sanksi peringatan ini diberikan pada karyawan yang terlambat datang jam masuk kerja yang telah ditetapkan. Untuk pertama kali atasan memberikan teguran secara lisan saja agar karyawan tersebut tidak mengulanginya lagi.

2. Surat peringatan

Surat peringatan diberikan jika karyawan tersebut mengulangi kesalahan yang sama dan tidak mengindahkan teguran dari atasan.

3. Penurunan jabatan/PHK tanpa pesangon

Sanksi ini diberikan pada karyawan yang sudah tidak bisa ditolerir dengan teguran dan surat peringatan. Maka jalan terakhir adalah menurunkan jabatannya atau dapat di PHK tanpa pesangon.

Selain itu menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2002:136), mengatakan bahwa untuk memotivasi karyawan perlu ada penghargaan dan hukuman. Dalam Islam terdapat istilah *basyir* (berita gembira) dan *nadzir* (berita ancaman) yang sama artinya dengan penghargaan dan hukuman. Rasulullah SAW sendiri adalah seorang pemberi berita gembira dan pemberi berita ancaman dan kedua hal ini tidak boleh dipisahkan. Jika yang dilakukannya hanya memberi reward saja, maka karyawan akan memiliki semangat untuk melakukan sesuatu karena tujuan-tujuan jangka pendek. Jika yang dilakukan hanya aspek peringatan (hukuman) saja, maka karyawan cenderung takut dan tidak akan berkembang. Oleh karena itu, keduanya

baik reward dan punishment harus dilakukan (Hafidhuddin dan Tanjung, 2002:136)

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Ar-ra'd ayat 11:

لَهُرُّ مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنَ خَلْفِهِ ۖ تَحْفَظُونَهُ ۚ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*”

Rasulullah juga bersabda:

مَا أَكَلَ أَحَدٌكُمْ طَعَامًا خَيْرَ لَهُ مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، أَنْ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ
مُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

“*Tidak ada seorangpun yang dapat mencapai penghasilan lebih baik melainkan seorang tersebut berusaha dengan tanganya sendiri (bekerja) dan Nabi Daud memakan hasil dari usaha tanganya sendiri.*” (HR. Ibnu Majah:2129).

Dari surat Q.S Ar-Ra'd ayat 11 dan sabda Nabi Muhammad SAW tersebut kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah

dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Sehingga, hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Dan pemberian motivasi positif dan negatif tetap bisa diterapkan tetapi yang perlu diingat adalah pemberian kedua motivasi tersebut harus tepat dan seimbang dan juga disesuaikan dengan kondisi para pekerja, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.