

# **HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU**

(Di Yayasan Pondok Pesantren Al-Amien I Putri Sumenep Madura)

## **SKRIPSI**

Oleh :  
Sa'adah Aziz  
Nim : 04130034



**JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS TARBIYAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MALANG  
2008**

# **HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU**

(Di Yayasan Pondok Pesantren Al-Amien I Putri Sumenep Madura)

Untuk menyusun skripsi pada program sarjana (S-I)

Jurusan pendidikan ilmu pengetahuan sosial Ekonomi

Fakultas tarbiyah

Universitas islam negeri (UIN)Malang

## **SKRIPSI**

Oleh :

Sa'adah Aziz

Nim : 04130034



**JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS TARBIYAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MALANG  
2008**

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU**  
**(di yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri sumenep madura)**

**SKRIPSI**

oleh  
**Saadah Aziz**  
**04130034**

Telah di setujui oleh :  
Dosen pembimbing

**Zulfi Mubarok M,Ag**  
**NIP.150 301 532**

Mengetahui,  
Ketua jurusan pendidikan IPS

**Drs. Muh. Yunus, M.si**  
**NIP. 150 276 940**

## *PERSEMBAHAN*

*04-08*

*Sebagai Amal Ibadahku pada Allah SWT*

*Sebagai Tanda kasihku kepada Nabi Muhammad SAW*

*Buat Ayah H.Abd.Aziz & Ibu Hj. Nadhiroh tercinta Om*

*Amink & Bi'iiif Yang Tercinta*

*Ponakanku sya'fatul widad Yang Selalu Kusayangi*

*Kakakku & Mba'q yang selalu kusayangi*

*Seseorang (Abdurrahman,SE)*

*Yang Senantiasa Mendampingiku & Menemani di setiap*

*Langkahku*

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIFITAS KERJA GURU DI  
YAYASAN PONDOK PESANTREN AL-AMIEN 1PUTRI**

**SKRIPSI**

**Dipersiapkan dan disusun oleh:  
Sa'adah Aziz (04130034)**

**Telah Dipertahankan Di depan Dewan Penguji  
dengan nilai B+  
dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)**

**Pada Tanggal 25 Juli 2008**

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

**Ketua Sidang**

**Dr. Abdul Basith, M. Si  
NIP. 150 327 764**

**Penguji Utama**

**Dr. H. Agus Maimun, M. Pd  
NIP. 150 035 110**

**Sekretaris Sidang**

**Zulfi Mubarok, M.Ag  
NIP. 150 302 532**

**Pembimbing**

**Zulfi Mubarok, M.Ag  
NIP. 150 302 532**

**Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Tarbiyah  
Universitas Islam Negeri Malang**

**Prof. Dr. H.M. Djunaidi Ghony  
NIP. 150 042 031**

## HALAMAN MOTTO

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ لَيْلًا لِبَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ النَّهَارَ ذُشُورًا ﴿٤٧﴾

Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan dia menjadikan siang untuk bangun berusaha.



**Zulfi Mubarak, M.Ag**

**Dosen Fakultas Tarbiyah**

**Universitas Islam Negeri (UIN) Malang**

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Hal : Skripsi Saadah Aziz

Malang, 04 Juli 2008

Lamp : 5 (lima) Eksemplar

Kepada Yth. :

**Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Malang**

di-

Malang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa, maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

N a m a : Saadah Aziz

NIM : 04130034

Jurusan : ilmu pengetahuan social IPS

Judul Skripsi : **Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Guru di Yayasan Pondok Pesantren Al-Amien 1 Putri.**

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian mohon dimaklumi adanya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**Pembimbing,**

**Zulfi Mubarak, M.Ag**

**NIP. 150 302 532**

## SURAT PERNYATAAN

dengan ini saya menyatakan, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Malang, 4 juli 2008

Saadah Aziz

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrohim*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. dengan rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU (di yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri)”** yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Penulisan skripsi ini bagi peneliti adalah salah satu pekerjaan yang sangat berat, namun berkat ma'uan Allah swt. motivasi dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Drs. Muh. Yunus. Selaku ketua jurusan IPS UIN Malang.
3. Abah dan Umi atas do'a restu, kasih sayang, dan segenap jerih payah yang telah menyertai langkah peneliti.
4. Bapak Zulfi Mubarak M.Ag. Selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan tulus ikhlas telah mengorbankan waktu, pikiran serta tenaga dalam membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Bapak dan Ibu dosen UIN Malang, khususnya bapak dan ibu dosen Fakultas Tarbiyah

Peneliti menyadari sepenuh dan seteguh hati bahwa penyelesaian tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan, kemampuan, pengetahuan, wawasan, dan pengalaman. Untuk itu peneliti sangat mengharap kritik dan saran rekonstruksi dari semua kalangan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Dengan selesainya tugas akhir ini, peneliti sangat berharap semoga dapat bermanfaat bagi peneliti dan bagi berbagai kalangan. *Amin Ya Rabbal Alamin!!!*

Malang 3 Juli 2008

Peneliti



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
NOTA DINAS.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK .....	xii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	01
1.2 Rumusan Masalah.....	05
1.3 Tujuan Penelitian .....	05
1.4 Manfaat Penelitian .....	06

## **BAB II : KAJIAN TEORI**

2.1 Penelitian Terdahulu .....	07
2.2 Motivasi .....	08
2.2.1 pengertian motivasi.....	08
2.2.2 teori-teori tentang motivasi kerja.....	10
2.2.2.1 Teori-Teori Motivasi Al-Ghazali.....	10
2.2.2.1.1 Struktur Jiwa.....	10
2.2.2.1.2 Junud Al-Qolb Sebagai Unsur Motivasi.....	10
2.2.2.2 Teori Motivasi Menurut Syekh Ismaiel.....	11
2.2.2.3 Teori Motivasi Menurut Abraham Maslow.....	12
2.2.2.4 Teori Dua Faktor Frederik Hezberg.....	14
2.2.2.5 Teori Motivasi Menurut Abdul Hamid Mursi.....	15
2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
2.4 Metode-Metode Pemberian Motivasi.....	20
2.5 Prinsip-Prinsip Pemberian Motivasi Kerja.....	21
2.6 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam.....	23
2.7 Produktivitas.....	24
2.7.1 Pengertian Produktivitas.....	24
2.7.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	27
2.7.3 Pengukuran Produktivitas Kerja.....	28
2.7.4 Produktivitas Dalam Perspektif Islam.....	28
2.7.5 Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru.....	30

2.8 Model Konsep .....	33
2.9 Kerangka Pemikiran.....	34
2.10 Model Hipotesis .....	35

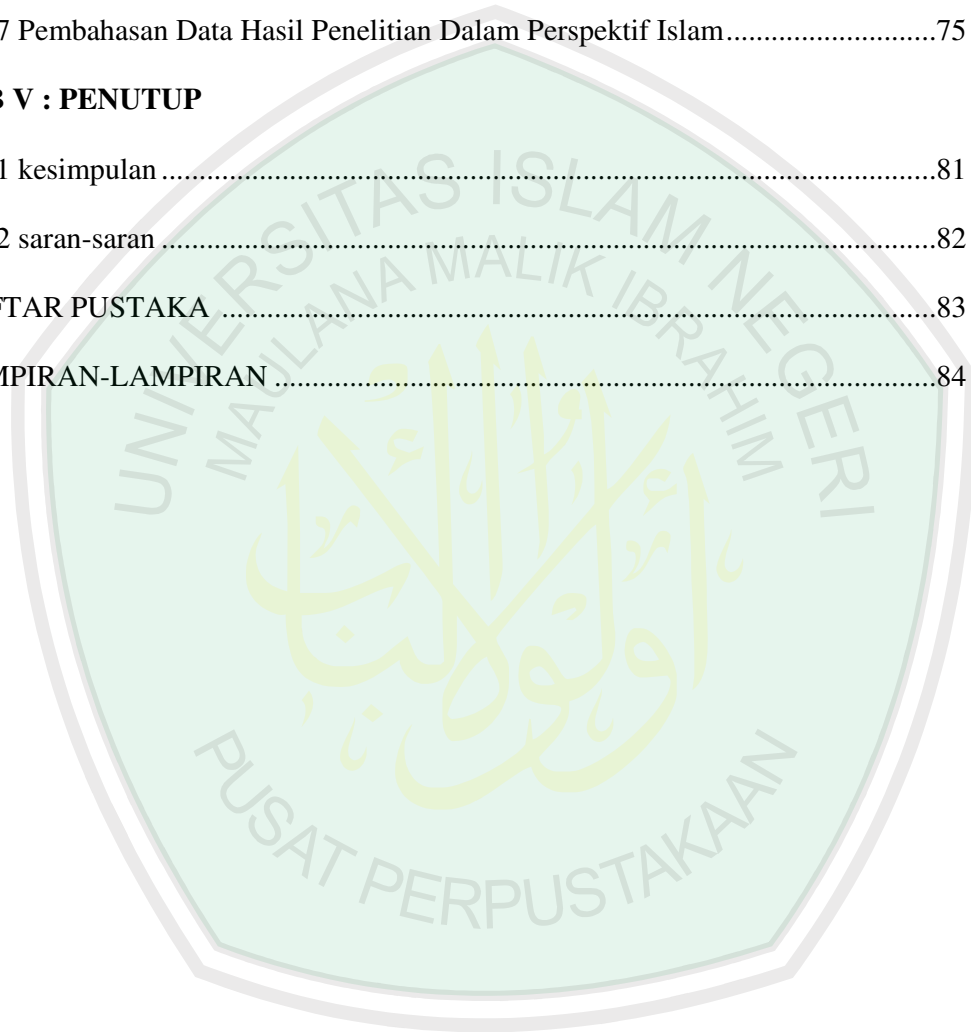
**BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi Penelitian .....	36
3.2 Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	36
3.3 Populasi Dan Sampel .....	37
3.4 Data Dan Sumber Data .....	38
3.5 Teknik Pengambilan Data.....	39
3.6 Devinisi Operasional Variabel.....	39
3.7 Metode Analisis Data.....	49
3.8 Uji Data.....	43
3.8.1 Uji Validitas.....	43
3.8.2 Uji Reabilitas .....	45
3.9 Teknik Pengukuran Data.....	47

**BAB IV : PEMBAHASAN**

4.1 Paparan Data Dan Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Sejarah Singkat Yayasan.....	48
4.1.2 Lokasi Yayasan.....	48
4.1.3 Visi, Misi Dan Tujuan.....	49
4.2 Personalia.....	50

4.3 Struktur Organisasi .....	52
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	56
4.6 Analisa Data.....	70
4.7 Pembahasan Data Hasil Penelitian Dalam Perspektif Islam.....	75
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
5.1 kesimpulan .....	81
5.2 saran-saran .....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	84

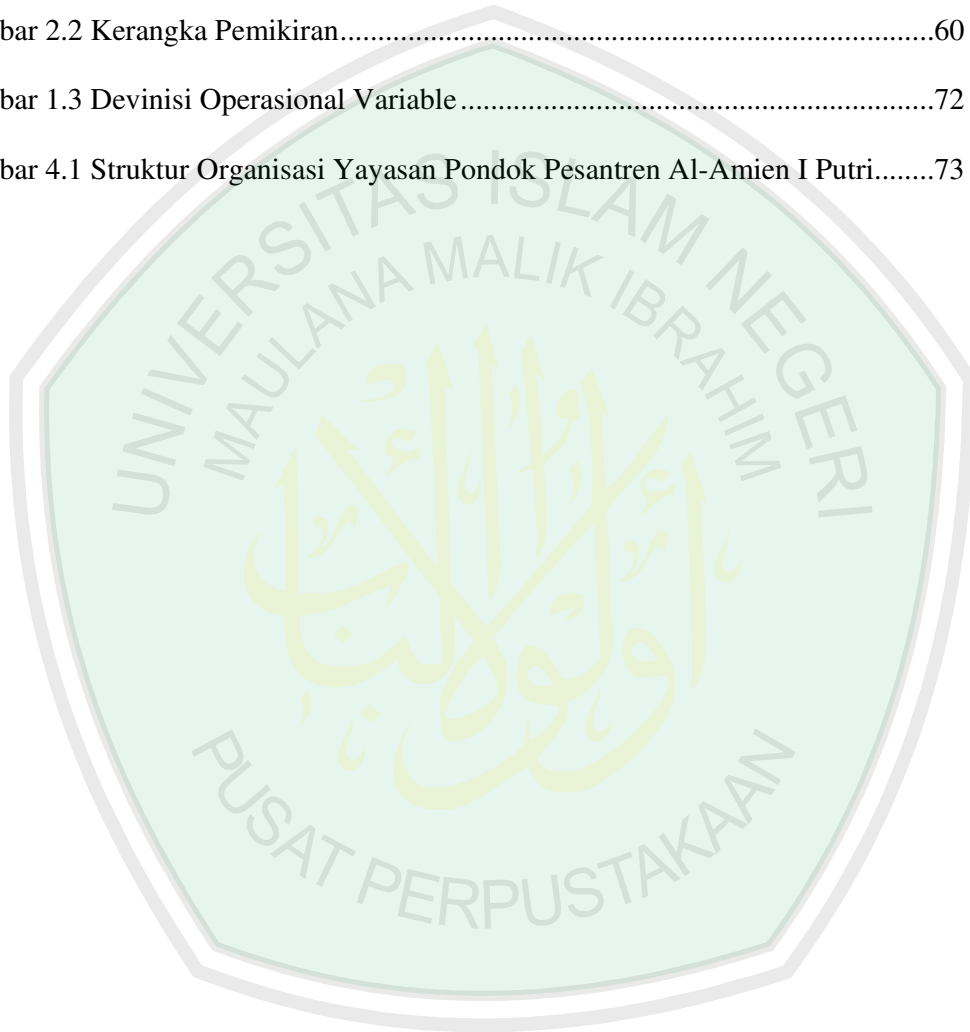


## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interpretasi Nilai .....	43
Tabel 4.1 Jumlah Guru Dan Karyawan.....	40
Tabel 4.2 Kebutuhan Fisiologis .....	52
Tabel 4.3 Kebutuhan Rasa Aman .....	57
Tabel 4.4 Kebutuhan Sosial .....	59
Tabel 4.5 Kebutuhan Penghargaan .....	60
Tabel 4.6 Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	62
Tabel 4.7 Kebutuhan Ibadah Atau Spritual.....	67
Tabel 4.8 Produktivitas Kerja .....	78
Tabel 4.9 Validitas .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Motivasi Dan Produktivitas Kerja Guru.....	56
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	60
Gambar 1.3 Devinisi Operasional Variable.....	72
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Pondok Pesantren Al-Amien I Putri.....	73



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Surat Penelitian.....	90
Lampiran 1.2 Surat Keterangan Penelitian Dari Yayasan Pondok Pesantren Al-Amien I93	
lampiran 1.3 Angket Atau Koesioner .....	101
Lampiran 1.4 Bukti Konsultasi .....	102
Lampiran 1.5 Jawaban Responden .....	103
Lampiran 1.6 Jawaban Uji Regresi Linier Berganda.....	105
Lampiran 1.7 Jawaban Uji Validitas Dan Reabilitas .....	111

## ABSTRAK

Aziz, Saadah. 2008. Judul : “ hubungan motivasi dengan produktivitas kerja guru di yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri”.  
Pembimbing : Zulfi Mubarak, M. Ag

---

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas

Yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan dan tidak bertujuan untuk mencari laba (*non profied orientid*). Dalam rangka mengembangkan usahanya tidak bisa terlepas dari unsur manusia. Dan yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri sumenep madura telah berdiri sejak tahun 1975. agar yayasan Al-Amien I putri bisa mempertahankan keberadaannya dan mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya, maka adanya motivasi yang tinggi dari para pendidiknya sangatlah diperlukan. Motivasi yang dimiliki oleh setiap guru pada dasarnya digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Agar tujuan yayasan dapat tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang adanya motivasi di yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri sumenep, serta faktor motivasi yang paling dominan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja guru di yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri sumenep. Dengan memakai pendekatan penelitian *kwantitatif* dan *explinatori resech* sebagai jenis penelitiannya.

Untuk memperoleh data yang diteliti, peneliti mengambil data dengan menggunakan koesioner dan dokumentas, jumlah populasi dan sampelnya adalah 70 orang. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis *regresi linier berganda* untuk menunjukkan besarnya koefisien dan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan tingkat kesalahan 5%. Dan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan faktor yang paling dominan, peneliti menggunakan uji F dan uji t.

Hasil analisis menunjukkan  $F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$  sebesar (2.000) dan untuk  $t^{\text{hitung}}$  (6,695), sehingga dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja guru di yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri sumenep madura.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah lembaga pendidikan yang menghasilkan produktivitas yang berkualitas ditentukan oleh sistem kinerja dan sosok manusia yang mempunyai kredibilitas dan kemampuan yang profesional.

Jadi manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam perkembangan sebuah lembaga pendidikan, karena semua kegiatan yang dilakukan oleh lembaga tergantung kepada kemampuan motivasi dan kedisiplinan manusianya. Hal ini terkait dengan tugas manajemen dalam mengelola pendidik atau pengelolaan tenaga kerja merupakan tugas yang paling penting. Karena itu perlu adanya motivasi untuk mendorong niat setiap tenaga kerja agar dalam bekerja benar-benar dilakukan dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan tujuan lembaga.

Handoko (1998:252) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan” tenaga kerja dapat memaksimalkan hasil kerjanya jika mereka mendapat dorongan yang kuat, berupa motivasi sebagai pendorong untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasibuan (2002:145) mengungkapkan bahwa 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 .“

Menurut Hamid (1997:138), motivasi sangat penting, karena motivasi tidak akan tumbuh pada tenaga kerja bila tidak terdapat tujuan yang jelas. Atau tenaga kerja dapat memahami peran sektor produksi tetapi tidak disertai usaha untuk mengetahui tanggung jawabnya. Sedangkan karena rendahnya keinginan tenaga kerja untuk berafiliasi dengan perusahaan tempat ia bekerja, menyebabkan tenaga kerja mengalami ketidakjelasan pandangan dan kesadaran atas tujuan kerja dan produksi. Mereka bekerja tanpa mengetahui dan menyadari tujuan produksi dalam berbagai tingkatannya atau hubungan pekerjaannya dengan pekerjaan yang lain. Sementara itu, masalah yang biasanya menjadi motif pengaduan pekerja adalah besarnya penghasilan. Mereka merasa pengaturan bidang tugas tidak jelas dan gaji tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka emban.

Antara tenaga kerja satu dengan tenaga kerja yang lainnya memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing individu. Ada yang termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja, ada pula yang termotivasi bekerja untuk mencari persahabatan sebagai sarana untuk mengembangkan karir. Bahkan ada pula yang bekerja hanya untuk mencari kekuasaan dan jabatan yang setinggi-tingginya. Oleh karena itu motivasi tenaga kerja dalam bekerja merupakan salah satu alasan utama untuk mencapai produktivitas kerja.

Motivasi yang dimiliki oleh tenaga kerja pada dasarnya dipergunakan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar tujuan organisasinya dapat tercapai. Dengan tercapainya tujuan organisasi, maka tujuan yang ingin dicapai oleh masing-

masing individu seperti adanya upah lembur, kenaikan pangkat pengembangan diri dan lain-lain akan dapat tercapai pula.

Adapun pengertian tentang produktivitas kerja, Sinungan (2005:16) menyatakan bahwa “sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, esok lebih baik dari pada hari ini”.hal senada juga diungkapkan Hasibuan (2002:147) bahwa “produktivitas kerja adalah perbandingan hasil (*output*) dengan masukan (*input*) dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah.

Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, perlu memperhatikan kemampuan tenaga kerja dalam menggunakan sumber manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Selain itu perlu adanya motivasi baik yang datang dari lingkungan internal maupun yang datang dari luar organisasi sehingga dapat mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja maksimal dapat tercapai.

Yayasan pendidikan merupakan salah satu organisasi yang didirikan oleh beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui lembaga yang formal yaitu lembaga pendidikan pemerintah diakui secara resmi untuk menyelenggarakan pendidikan bagi peningkatkan mutu sumber daya manusia, akan tetapi yayasan pendidikan merupakan salah satu lembaga yang *non profit orientied* karena orientasi usahanya tidak berdasarkan laba dan bersifat sosial.

Yayasan pendidikan pondok pesantren Al-Amien I Putri merupakan salah satu organisasi yang salah satu tujuannya adalah meningkatkan kualitas SDM

melalui pendidikan. Yayasan pondok pesantren Al-Amien yang berlokasi di kecamatan preduan merupakan salah satu pendidikan yang mampu bersaing dengan lembaga-lembaga sekolah lainnya. Yayasan pondok pesantren Al-Amien 1 putri yang berdiri sejak 1975 dan telah memiliki tiga cabang lembaga pendidikan.

Sebagai yayasan pendidikan, motivasi dari para gurunya sangat diperlukan agar yayasan tersebut dapat tetap eksis menghadapi persaingan dengan lembaga-lembaga lainnya. Karena motivasi dari guru diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga yayasan pendidikan pondok pesantren Al-amien I Putri dapat terus menjadi lembaga pendidikan yang terpilih di kabupaten Sumenep.

Oleh karena itu peningkatan motivasi dan produktivitas kerja guru yayasan pendidikan pondok pesantren Al-amien I Putri perlu untuk selalu ditingkatkan. Karena hal tersebut menjadi dasar bagi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif dan inovatif. Oleh karena itu perlu adanya studi tentang pelaksanaan motivasi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para guru. Sehingga nantinya akan diperoleh peningkatan motivasi yang cukup signifikan dan diiringi dengan peningkatan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mengambil judul:

**“Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja guru” (di yayasan Pondok Pesantren Al-Amien 1 Putri Sumenep Madura.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja guru pada lembaga pondok pesantren Al-Amien I Putri sumenep madura?.
2. Faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh secara dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja guru pada lembaga pondok pesantren Al-Amien I Putri Sumenep Madura?.

### **1.3 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendiskripsikan hubungan motivasi dengan peningkatan produktivitas kerja guru pada lembaga pondok pesantren Al-Amien I Putri Sumenep Madura.
2. Untuk mengetahui faktor motivasi yang paling berpengaruh secara dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja guru pada lembaga pondok pesantren Al-Amien I Putri Sumenep Madura?.

### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Bagi lembaga dan instansi  
Dapat mengetahui berbagai motivasi dan produktivitas kerja yang dilakukan guru sehingga dapat dijadikan umpan balik dalam meningkatkan kinerja lembaga
2. Bagi peneliti  
Menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru
3. bagi mahasiswa  
dapat digunakan untuk menambah wawasan yang bersifat praktis sehingga menunjang pembelajaran dalam mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian ini.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya oleh (yunayah, 2005) dengan judul hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Pabrik gula krebbe baru krebbe Malang.

Pada penelitian terdahulu variabel yang digunakan yaitu bebas : kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5), sedangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Hipotesis yang diajukan adalah diduga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pabrik gula krebbe Malang.

Berdasarkan analisis data diperoleh  $r$  hitung (0,718) >  $r$  tabel (0,294). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan secara simultan antara variabel motivasi (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 71,8%, sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi. Misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, pemberian insentif dan lain sebagainya, (yunayah, 2005 : 104)

#### **2.2. Motivasi**

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi baru digunakan sejak awal abad kedua puluh. Selama beratus-ratus tahun, manusia dipandang sebagai makhluk rasional dan intelek yang memilih tujuan dan menentukan sederet perbuatan secara bebas. Nalarlah yang menentukan apa yang dilakukan manusia. Manusia bebas untuk memilih, dan pilihan yang ada baik atau buruk, tergantung pada intelegensi dan pendidikan individu, oleh karenanya manusia bertanggung jawab penuh terhadap setiap pelakunya. (Abdurrahman Saleh, 2004 : 128)

Motivasi merupakan daya penggerak yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perbuatan dengan cara tertentu. Apabila kekuatan itu bersumber dari dalam diri seseorang daya penggerak itu disebut motif. Daya penggerak yang bersumber di luar diri seseorang daya penggerak disebut insentif.

Istilah motivasi menunjuk kepada semua gejala yang terkandung dalam stimulasi tindakan kearah tujuan tertentu dimana sebelumnya tidak ada gerakan menuju kearah tujuan tersebut. Motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal atau intensif di luar diri individu atau hadiah. Sebagai suatu masalah di dalam kelas, motivasi adalah proses membangkitkan, dan mengontrol minat-minat. (Oemar Hamalik, 2000 : 173)

Menurut Edwin B. Filippa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dan menurut Marle J. Moskowitz secara umum mendefinisikan motivasi sebagai

inisiatif dan pengarahan , tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya pelajaran tingkah laku.

Motif adalah ungkapan dari kebutuhan-kebutuhan individu. Dipandang dari sisi individu, motif-motif ini merupakan kepribadian dan aspek internalnya. Di sisi lain, bagi individu, stimulus merupakan dorongan dorongan luar yang merupakan factor pembantu dalam merealisasikan tujuan. Dengan demikian, merupakan keharusan bagi pimpinan untuk mengenali motif-motif individu dengan cara konstruktif dalam pelaksanaan kerja yang memberi kepuasan pada kebutuhan individu. Setelah melalui pendidikan dan pengalaman, kebutuhan-kebutuhan individu berubah menjadi keinginan-keinginan dalam kerangka konsep-konsep social dan pendidikan bagi masyarakat. Keinginan-keinginan ini dari segi eksistensinya merupakan stimulus-stimulus yang melahirkan jenis-jenis respon atau reaksi tertentu. (Hasibuan, 2002:143)

Jadi, berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pemberian motif bekerja dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja sebagai suatu dorongan kerja yang ada pada diri seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat menyebabkan naik turunnya produktivitas kerja.

## **2.2.2 Teori-Teori Tentang Motivasi Kerja**

### **2.2.2.1 Teori Motivasi Al-Ghazali**

#### **2.2.2.1.1 Struktur Jiwa**

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

#### **2.2.2.1.2 Junud al-Qalb sebagai Unsur Motivasi**

Menurut Al-Ghazali sebuah perilaku terjadi karena peran dari Junud al-Qalb atau tentara hati. Dalam diri manusia terdapat dua kelompok Junud al-Qalb, yaitu yang bersifat fisik berupa anggota tubuh yang berperan sebagai alat dan yang bersifat psikis. Yang bersifat psikis mewujud dalam dua hal yaitu syahwat dan ghadlab yang berfungsi sebagai pendorong (iradah). Syahwat mendorong untuk melakukan sesuatu (motif mendekat) dan ghadlab mendorong untuk menghindari dari sesuatu (motif menjauh). Adapun tujuan dari perilaku tersebut adalah untuk sampai kepada Allah. Tetapi dalam praktiknya perilaku ini terbagi ke dalam hirarki motivasi Ammarah (hedonistik), motivasi Lawwamah (skeptik), dan motivasi Muthmainnah (spiritualistic).

#### **2.2.2.2 Teori Motivasi Menurut Syekh Muhammad Ismail**

Menurut syekh Muhammad Ismaiel dalam bukunya Widjayakusuma dan Yusanto (2002 : 187-188)' menguraikan motivasi yang mendorong manusia untuk berbuat sesuatu, seperti motivasi fisik-material (*Quwwah Madiyah*),

motivasi ini meliputi tubuh manusia dan alat yang diperlukan jasmaninya, setiap manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing, dalam bukunya Afdlalurrahman, Alqur'an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas. Dalam surat Al-balad :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ

Artinya : " Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah".

Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Setiap penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan dari hasil kerja keras yang dijalan, dengan demikian setelah manusia berjuang sungguh-sungguh dan dalam waktu yang sama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

Maka dari motivasi yang paling tinggi adalah rajin bekerja disini merupakan perintah untuk mencari nafkah guna untuk memenuhi kebutuhan prekonomian keluarga dan masyarakat, motivasi kearah itu dijelaskan oleh rosulullah SAW, dalam hadist yang diriwayatkan oleh Abu Huroiroh yang Artinya : sungguh seseorang dari kalian mengambil seutas tali lalu kemudian pergi pagi-pagi (dan saya mengira beliau berkata ) kegunjung, lalu mencari kayu bakar, kemudian dia menjualnya, lebih baik baginya dari pada meminta-minta pada orang." (H.R Al-Bukhori).

### 2.2.2.3 Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori motivasi Maslow lebih dikenal dengan teori hirarki kebutuhan Maslow. Konsep teorinya menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah sebelumnya telah terpenuhi.

Adapun hirarki kebutuhan dasar manusia sebagaimana teori Maslow adalah :

1. Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan pokok lain.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling dasar.

Dalam prakteknya ada persetujuan antara organisasi atau instansi sejenis buruh untuk menetapkan minimum dan maksimumnya upah untuk melindungi pekerja. Karena bagaimanapun besarnya upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap semangat kerja dari para pekerja.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Yaitu kebutuhan akan keselamatan dan keamanan secara fisik serta kebutuhan keselamatan dan keamanan atas jiwanya. Suatu kebutuhan yang dibutuhkan oleh seorang pekerja untuk melindungi diri dari ancaman, bahaya, pertentangan lingkungan hidup yang dikhawatirkan bias terjadi sewaktu-waktu.

3. Kebutuhan sosial

Yaitu kebutuhan akan hubungan kerjasama dengan orang lain, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. Kebutuhan ini diharapkan karyawan mampu berinteraksi dari segala hal yang nantinya bias diterima oleh sebuah kelompok. Sehingga mempermudah seorang pekerja dalam bersosialisasi dilingkungan kerja.

4. Kebutuhan penghargaan

Yaitu kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja. Kebutuhan ini diperlukan seseorang pekerja untuk lebih bersemangat dalam pekerjaan yang apabila sebuah instansi atau organisasi memberikan sebuah penghargaan pada seorang oekerja atau prestasinya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

yaitu kebutuahan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, dan melakukan pa yang paling cocok saat menyelesaikan pekerjaannya sendiri. (Hasibuan, 2002:154)

#### **2.2.2.4 Teori Dua Factor Frederick Herzberg**

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua factor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja sehingga dua factor tersebut merupakan factor utama dalam kebutuhan, yaitu :

a. Faktor prestasi

Sesuat faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja, seperti faktor penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor ini yang berperan sebagai motivator terhadap para pekerja yang mampu

memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik yaitu dengan pencapaian hasil, pengalaman, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.

Menurut Mc Clelland mengatakan bahwa tenaga kerja / guru yang memiliki kebutuhan prestasi (nAch) yang tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sebaiknya orang mempunyai kebutuhan prestasi yang rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama.

b. Faktor kebutuhan dan lingkungan kerja

Faktor ini berbentuk upah atau gaji, hubungan antara kerja, supervisor teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi diperusahaan. Faktor penyebab ketidak puasan seorang pekerja dalam pekerjaannya meliputi gaji, kondisi pekerjaan, hubungan antar pribadi dan administrasi organisasi.

Dua faktor tersebut terkait dengan kebutuhan pada urutan tertinggi dan terendah dalam teori maslow. Teori tersebut menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan orang bermotivasi atau berkomitmen adalah berbeda dengan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. (Hasibuan, 2002:157)

#### **2.2.2.5 Teori Motivasi Abdul Hamid Mursi**

Adapun konsep motivasi kerja bagi yang dikemukakan oleh Abdul Hamid Mursi terbagi atas :

1. Motivasi fisiologi

Fungsi-fungsi fisiologi merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan kegoncangan atau ketidak seimbangan. Ia senantiasa menjaga keseimbangan vital (homeostaris) yang lazim untuk menjaga diri, eksistensi dan kesinambungan dalam menjalankan fungsi-fungsinya.

Jika keseimbangan ini mulai tidak serasi, maka motivasi-motivasi fisiologi akan melakukan aktivitas yang pasti mengembalikan tubuh kepada keadaan semula yaitu keseimbangan. Al-Qur'an menunjukkan motivasi-motivasi fisiologi terpenting sebagaimana penulis ringkaskan berikut ini:

- a. Motivasi menjaga diri, misalnya motivasi menjaga diri dari lapar, haus dan terik matahari, motivasi mencintai kelangsungan hidup dan motivasi berkuasa. Orang muslim-bekerja selain untuk beribadah-karena ingin memperoleh sejumlah uang untuk membeli makanan serta mengantisipasi berbagai peristiwa dan tantangan zaman yang menerpa kehidupannya.
- b. Motivasi menjaga kelangsungan jenis yang meliputi motivasi seksual dan rasa keibuan (kasih sayang). Motivasi seksual memainkan peranan penting, yaitu untuk menciptakan kesinambungan keturunan sehingga terbentuklah keluarga yang pada akhirnya membentuk masyarakat dan bangsa, sehingga bumi menjadi makmur dan peradaban berkembang pesat. Tumbuh diantara mereka rasa cinta, kasih dan sayang, sehingga rumah tangga berjalan harmonis. Kondisi

ini kondusif bagi lahir, tumbuh, dan berkembangnya anak-anak berkepribadian baik.

1. Motivasi psikologis atau social, adapun yang termasuk dalam bentuk-bentuk motivasi-motivasi psikologis atau sosial, antara lain:

a. Motivasi kepemilikan

Motivasi memiliki merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia ditengah pertumbuhan sosialnya. Ia belajar sejak masa kanak-kanak untuk menguasai dan memelihara mainannya. Dalam fase pertumbuhan, berkembang kecendrungan individu untuk memiliki. Ia berusaha mengakumulasi harta yang dapat memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanannya hingga masa yang akan datang. Harta mempunyai peranan dalam memenuhi kebutuhan manusia. Urutan pemuasan kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pangan dan papan (tempat tinggal)
2. Kebutuhan kesahatan dan pendidikan
3. Kebutuhan bagi kelangkaan hidup
4. Kebutuhan terhadap posisi, status dan pengaruh sosial

b. Motivasi berkompetisi

Berkompetisi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Al-Qur'an menganjurkan manusia agar berkompetisi dalam ketakwaan, amal saleh, berpegang pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj ilahi dalam hubungan dengan sang

pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhoan Allah SWT.

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Al Qur'an menganjurkan kita bekerja, yakni dalam untaian ayat berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS. Al Jumu'ah: 10)

1. Motivasi bekerja dan berproduksi dalam rangka beribadah kepada Allah.

Islam telah menetapkan pekerjaan bagi seorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Islam menganjurkan bekerja dan

memerintahkan agar pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Rasulullah SAW berpesan agar seorang muslim berlaku adil dalam menetapkan gaji dan menepati pembayarannya. Pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang. Demikian pula, ia berpesan agar para pemimpin tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerja diluar kemampuannya. (Hamid, 1997:132-134)

### **2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor motivasi menurut Hellriegel dan Slocum, seperti dikutip Abu Sujak, membagi kedalam tiga factor utama yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

#### **1. Perbedaan karakteristik individu**

Perbedaan ini meliputi kebutuhannya, nilai, sikap dan minat.

#### **2. Perbedaan karakteriatik pekerjaan**

Perbedaan ini meliputi persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe nilai yang berbeda

#### **3. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi**

Perbedaan ini meliputi: perbedaan peraturan, kebijakan, system pemberian hadiah (kompensasi) dan misi organisasi.

Perbedaan tersebut diatas akan mempunyai pengaruh terhadap perilaku guru dan sebaiknya atasan dalam memotivasi bawahannya mengerti perbedaan-perbedaan tersebut.

### **2.4. Metode-metode pemberian motivasi**

Untuk memberikan motivasi pada tenaga kerja /guru ada dua metode yang dilakukan yaitu secara langsung (motivasi langsung) dan secara tidak langsung (motivasi tidak langsung)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung, jelas tegas kepada para guru baik berupa materi maupun non materi untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Misalnya, bonus, gaji, tunjangan hari raya dan lain-lain.

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan secara tidak langsung atau tidak secara terang-terangan, padahal sebenarnya bertujuan memotivasi, seperti misalnya lingkungan kerja yang bersih atau dapat menunjang semangat, gairah dan kelancaran pelaksanaan tugas, tempat duduk yang bagus dan empuk, adanya suara musik yang memberikan semangat kerja, mesin-mesin dan layout bagus, udara nyaman, dan lain-lain.

Dalam prakteknya di lembaga-lembaga dan organisasi lainnya, kedua macam metode langsung dan tidak langsung sama-sama digunakan karena keduanya saling mendukung. Hal ini jelas bertujuan untuk membangkitkan, mempertahankan, meningkatkan semangat dan gairah kerja guru yang pada akhirnya dapat mendorong tercapainya produktifitas kerja optimal. (Hasibuan, 2002:149)

## **2.5. Prinsip-prinsip pemberian Motivasi Kerja**

Daya rangsang (motivasi) dapat berbentuk materi atau non materi, positif atau negative. Sistem pemberian rangsangan yang berhasil hendaknya memenuhi beberapa kaidah ini:

- 1 Seimbang antara rangsangan positif atau negatif
- 2 Adanya rangsangan material dan immaterial.

- 3 Daya rangsang yang sangat efektif adalah berpengaruh langsung terhadap pribadi yang dapat dirasakan dan diterjemahkan oleh individu-individu, baik dalam bentuk insentif maupun sanksi hukum yang akibatnya kembali kepada mereka dengan segera.

Adapun prinsip-prinsip pemberian daya rangsang kerja antara lain:

- 1 Diantara motivasi yang terpenting agar para guru mau mengarahkan tenaga untuk bekerja dengan baik adalah rasa tenang dengan kecukupan material yang seimbang dengan kebutuhan dan tuntutan hidup, dan yang harus sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman mereka.
- 2 Semakin intens perasaan para guru bahwa mereka merupakan bagian tak terpisahkan dari kelompok, membuat mereka semakin terikat dengan tujuan-tujuan lembaga. Ketentuan mereka untuk bekerja, menyebabkan lembaga dapat merealisasikan tujuan. Sangat penting menyiapkan situasi kondusif bagi kerja kelompok dan mengembangkan fasilitas kerja sama. Hal itu menyebabkan eksperimen individu menjadi lebih matang, sehingga terealisasi kecenderungan dan kebutuhan individu untuk berpihak pada kelompok kerja, merasa sebagai anggota di dalamnya, dan memperoleh penghargaan atas kesungguhannya.
- 3 Untuk mengembangkan kelompok kerja secara maksimal, harus diciptakan iklim yang kondusif agar para guru merasa bahwa gagasan-gagasan mereka sangat bermanfaat bagi lembaga, sehingga lembaga tidak harus menggali gagasan-gagasan dari pihak lain.

- 4 Tidak melupakan struktur organisasi secara umum dan sejauh mana struktur itu memberi peluang-peluang kerja yang produktif, khususnya dengan besarnya bentuk lembaga modern seperti sekarang yang fungsi-fungsinya telah ditetapkan dalam bentuk yang tidak memungkinkan hubungan langsung secara terus menerus antar seluruh jajaran.

Selain itu islam juga memberikan peluang adanya rangsangan kerja baik yang bersifat positif dalam bentuk pemberian insentif, maupun yang berbentuk negative seperti sanksi. Tujuan pemberian rangsangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memperbaiki tingkat pelaksanaan. Selain itu rangsangan akan mengurangi kecerobahan bekerja serta menambah keseriusan dan efektifitas kerja. (Hamid, 1997:107-129).

## **2.6. Motivasi kerja dalam perspektif islam**

Ajaran islam mengajarkan kepada seorang muslim untuk tidak bersikap dan berkeyakinan fatalisme. Karena fatalisme adalah jalan yang negative dalam kehidupan, yaitu bersikap menunggu tanpa berusaha. Islam hanya mengenal konsep tawakal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan.

Atas dasar itulah ada unsur yang menjadikan hidup manusia positif dan berguna. Islam mempunyai konsep tentang dunia sebagai ladang akhirat, memposisikan kepentingan materi bukan sebagai tujuan, namun sebagai sarana merealisasikan kesejahteraan manusia. Allah SWT berfirman

وَأَبْتَعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِن

كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*“dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (QS>Al Qashash :77.*

Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dan kenikmatan yang baik dapat berubah menjadi ibadah jika disertai niat tulus untuk menjaga anugerah hidup dan manfaatnya, serta menghormati kehendak pemberinya. Jika iman merupakan ruh dan rahasia amal, maka amal merupakan tubuh dan bentuk iman. Memisahkan keduanya akan menghasilkan bentuk kehidupan yang timpang. Orang yang beriman tetapi tidak bekerja, maka ia hidup dalam kehampaan dan kelumpuhan, tidak ada hasil konkrit dalam hidupnya, dan tidak ada tanda-tanda keimanannya. Sebaliknya, orang yang bekerja tanpa iman akan hidup seperti robot dan tidak mampu merasakan eksistensi nilai-nilai dibalik penciptaannya. (Hamid, 1997:107-126)

Hal senada juga diungkapkan oleh Latief (2005:173), menurutnya “kalau orang bekerja motivasinya uang, ia hanya memperoleh uang itu saja. Sebaliknya kalau motivasi seorang pekerja adalah kerja keras, keikhlasan dan ibadah, maka ia akan memperoleh semuanya. Dan uang dengan sendirinya akan mengikututi. Berapapun ia

mendapatkan uang entah banyak atau sedikit pasti tetap bersyukur. Dan rasa bersyukur inilah yang membuat mereka akan terus terpompa semangatnya untuk bekerja dan berkarya terus”.

## **2.7 Produktivitas**

### **2.7.1 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas pada dasarnya adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Selain itu produktivitas juga mencakup sikap menuntut bahwa kehidupan dan cara kerja hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hasil yang dicapai esok hari lebih banyak dari yang diperoleh hari ini. Untuk jelasnya berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian tentang produktivitas kerja, adalah sebagai berikut :

Pengertian produktivitas kerja dalam berbagai referensi dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

- 1 Rumusan teradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada yang dihasilkan terhadap keseluruhan peralatan produksi.
- 2 Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, esok lebih baik dari hari ini.
- 3 Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga factor esensial , yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja. (sinungan,2005 :16)

Menurut sinungan (2005: 17) menerangkan bahwa dalam doktrin pada konferensi Osla, 1984 tercantum definisi umum produktivitas, yakni:

“produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit”

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mengartikannya sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar, 2003:9)

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu:

1. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.
2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu digunakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya.

Dalam peningkatan produktivitas, terlebih dahulu diterapkan ruang lingkup dimana peningkatan akan dilakukan, dengan mengenal unsur-unsur produktivitas yang kritis terhadap jalannya pelaksanaan organisasi yang meliputi penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban tugas seorang guru yang dapat menyelesaikan pekerjaannya

sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan produktif. Sebab dengan demikian guru dapat mengurangi jam kerja yang tidak efektif.

Jadi, kata lain produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Produktivitas bukanlah membuat guru bekerja lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, dari teknologi baru, dari teknik yang lebih baik dan efisiensi yang lebih tinggi. Dengan kata lain dari pelaksanaan manajemen yang lebih baik. (sinungan,2005:20).

### **2.7.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas**

Umar (2003:11) mengutip bahwa menurut balai pengembangan produktivitas daerah ada enam factor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja diantaranya :

1. Sikap kerja
2. Tingkat keterampilan
3. Hubungan antara pekerja dan pimpinan
4. Manajemen produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewiraswastaan

Sedangkan tentang cirri-ciri individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakan yang konstruktif
2. Percaya diri
3. Mempunyai rasa tanggung jawab

4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
5. Memiliki pandangan kedepan
6. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
7. Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Di beberapa Negara maupun lembaga pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran produktivitas (sinungan, 2005:21)

### **2.7.3 Pengukuran produktivitas kerja**

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, diantaranya:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara histories yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan-namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan (sinungan, 2005:23).

### **2.7.4 Produktivitas dalam perspektif islam**

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun. Didunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya-kecuali sumber

daya manusia-tunduk pada aturan-aturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan secara matang. Tidak terkecuali bagi sumber daya manusia muslim, yang juga merupakan potensi yang luar biasa bagi peningkatan produktivitas lembaga.

Adapun ciri-ciri khusus pada pribadi muslim yang produktif adalah sebagai berikut :

1. Kesesuaian kemampuan, keahlian, dan pengalaman khusus kepribadian ini pada tuntutan kesuksesan kerja. Setiap pekerjaan mengharapkan adanya kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman pelakunya, sehingga tercapailah kelayakan produksi. Kemampuan, keahlian dan keterampilan para pekerja berbed-beda. Ciri-ciri khusus yang dimilikinya pun berbed-beda.
2. Banyaknya ragam kecendrungan psikis kepribadian ini untuk menjalankan suatu profesi. Orang tersebut memprioritaskan suatu pekerjaan dengan senang hati. Ia bekerja penuh motivasi, semangat dan kepuasan.
3. Tingginya kadar kesesuaian kesehatan mental pada kepribadian ini. Kemampuan bekerja dan berproduksi terkait dengan kesehatan mental individu. Bila kesehatan mentalnya baik, maka ia akan bekerja dengan baik.

Kelayakan produksi sangat bergantung pada profesionalisme kerja individu. Profesionalisme tidak tergantung hanya pada keahlian seni, keterampilan kerja individu, dan situasi kerja yang kondusif, tetapi juga pada factor-faktor psikis. Misalnya, minat individu terhadap pekerjaan dan rasa terlibat dengan profesi dan lembaga. Hal itu bergantung pada pemahaman individu terhadap nilai

kerja, urgensi dan peranannya dalam produksi, dan hubungannya dengan strategi umum produksi. (Hamid, 1997:55)

### **2.7.5 Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja guru**

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dengan peningkatan produktivitas kerja karena orang yang termotivasi akan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Apalagi ditambah dengan motivasi dari atasan, Menurut Simanjuntak (2005:95-97), memotivasi bawahan berarti menjadikan mereka merasakan bahwa bekerja sebagai bagian hidup yang dinikmati. Para pekerja umumnya siap bekerja keras bila menghadapi kondisi sebagai berikut ini :

1. Para pekerja merasa diperlukan oleh dan dalam lembaga. Dengan demikian mereka menyadari bahwa hasil kerjanya bermakna bagi lembaga dan dihargai
2. Para pekerja mengetahui dengan jelas yang diharapkan lembaga dari mereka. Dengan demikian mereka dapat berupaya dengan sungguh-sungguh memenuhi harapan-harapan tersebut
3. Para pekerja merasa diperlukan secara adil baik antar pekerja maupun dalam pemberian imbalan atau penghargaan. Perlakuan menganak emaskan seseorang dan menganaktirikan yang lain, atau membedakan yang satu dari yang alin atas dasar suka dan tidak suka, akan semangat dan motivasi kereja secara keseluruhan. Demikian juga bila kontribusi pekerja tidak dihargai dengha imbalan yang seim bang, semangat pekerja akan menurun, palagi apabila upah tidak cukup memenuhi hidup layak bagi pekerja dan keluarganya.

4. Para pekerja diberi peluang atau kesempatan yang sama untuk berkembang dan meningkat kemampuan, bahkan untuk membangun karier hingga mencapai karier yang paling tinggi dilingkungan organisasi atau lembaga.
5. Para pekerja diberi tantangan, baik dengan menciptakan pekerjaan yang menarik (job enrichment) maupun dengan memberikan kepercayaan (trust) untuk berkreasi dan berinovasi
6. Para pekerja merasakan suasana kerja menyenangkan, termasuk hubungan lembaga dengan guru secara harmonis.

Untuk melihat pengaruh motivasi dengan produktivitas, maka terlebih dahulu kita lihat pengertian menurut Mohyi (1993:157). Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan (motif) pada individu atau kelompok atau bertindak atau melakukan sesuatu. Sedangkan produktivitas menurut Hasibuan (2000:147) produktivitas kerja adalah perbandingan hasil (output) dengan masukan (input) dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah.

Hamid (1997:76) juga mengemukakan hal yang senada dengan pendapat-pendapat ahli diatas, yaitu bahwa diantara hal-hal yang dapat digunakan sebagai penentu perbaikan produktivitas individu adalah motivasi sebagai factor internal. karena motivasi berasal dari dalam diri seorang guru untuk berperilaku sebagaimana yang diinginkan lembaga.

Dari pengertian motivasi serta produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru dapat mempengaruhi terhadap meningkatkan produktivitas kerja mereka, dan jika suatu lembaga yang

motivasi kerja gurunya rendah, maka hasil produktivitas kerjanya juga rendah, tetapi jika motivasi gurunya tinggi, akan memudahkan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan lembaga. Pemahaman motivasi sangat penting karena akan lebih mudah untuk menemukan cara, mempengaruhi perilaku guru dan perilaku individualisme atau bahkan egoistic menjadi perilaku yang menolong, prestasi kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan lembaga maupun tujuan individu.

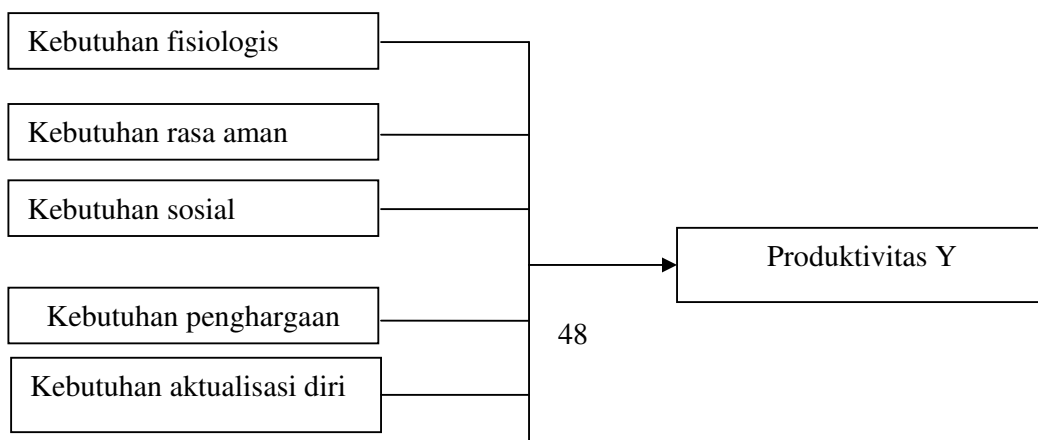
Dalam penelitian terhadap yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri motivasi yang digunakan adalah berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dengan mempertimbangkan aspek ibadah yang dikemukakan oleh Abdul Hamid Mursy dan Yusron A. Latief karena hal tersebut sangat tepat bagi tenaga pendidik yang berada dalam lembaga yang berlabelkan agama Islam. Sedangkan produktivitas digunakan metode yang telah digunakan oleh Sinungan yaitu dengan membandingkan antara hasil yang dicapai pada masa saat ini dengan target yang ingin dicapai yayasan.

## 2.8 Model Konsep

Adapun kerangka konseptual antara variabel X dan Y adalah sebagai berikut :

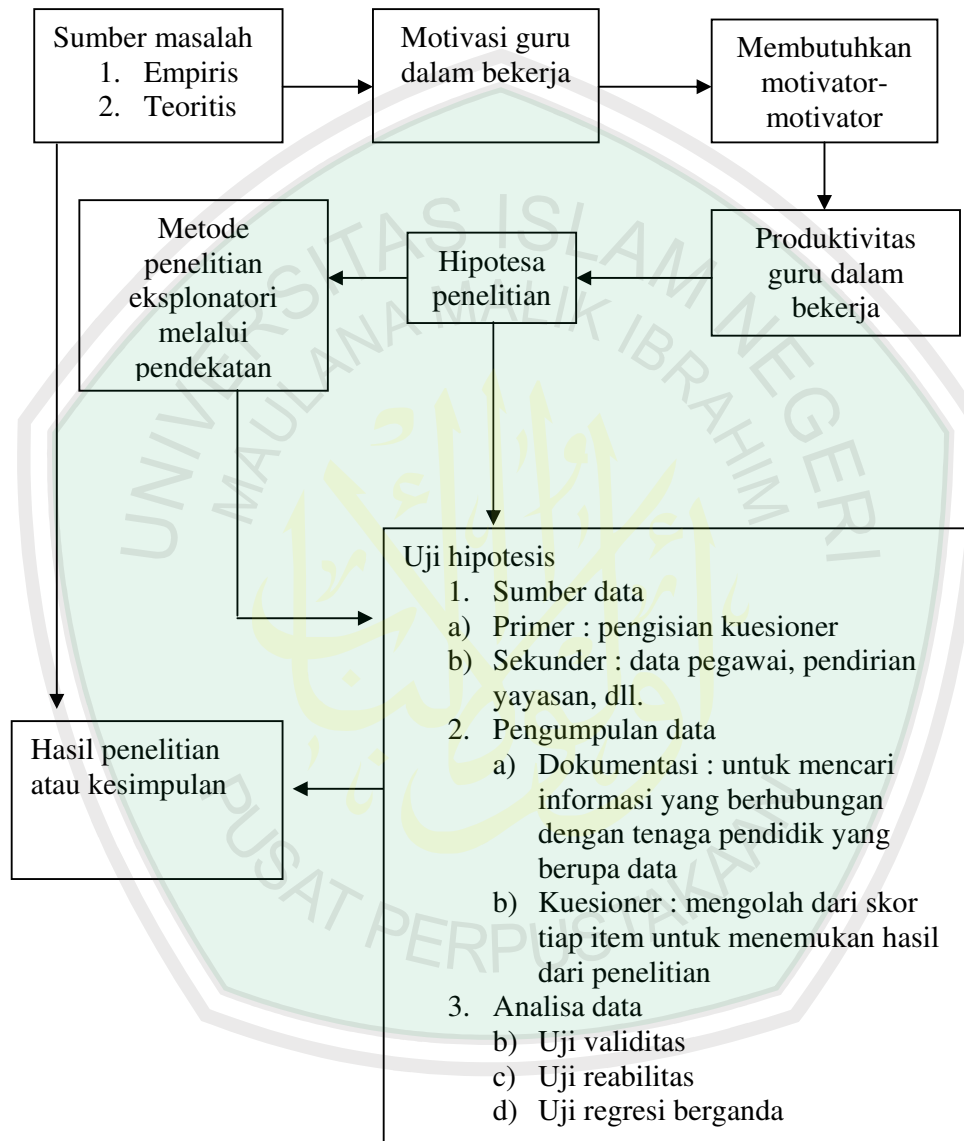
Gambar 2.1

kerangka konseptual motivasi dan produktivitas kerja



## 2.9 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2



## 2.10. Model Hipotesis

Berdasarkan dari beberapa teori-teori yang ada, maka peneliti mempunyai hipotesis bahwa :

1. kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2. kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap produktivitas kerja
3. kebutuhan social berpengaruh terhadap produktivitas kerja
4. kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja
5. kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja
6. kebutuhan spiritual / ibadah berpengaruh terhadap produktivitas kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri, berlokasi di JL: pamekasan-sumenep No : 2, kecamatan prenduan.

#### **3.2 Pendekatan Dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan koefisien korelasi yaitu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel. (Arikunto, 1991: 201).

Adapun korelasi yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel. (Arikunto, 1991: 201)

#### **3.3 Populasi Dan Sample**

##### 1) Populasi penelitian

Populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 1999 :33-35), populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri.

##### 2) Sampel total

Pengertian teknik sampling menurut djawanto, (1996 : 108) adalah bagaimana dari populasi yang ada (jumlahnya lebih sedikit dari populasi) untuk menentukan besarnya sample menurut Arikunto (1998 :107) memberi pendapat untuk sekedar batasan maka apabila objeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semuanya. Selanjutnya jika jumlah objeknya besar (lebih dari 100) dapat di ambil

20-25% atau lebih, sesuai dengan kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga serta biaya yang tersedia.

### **3.4. Data Dan Sumber Data**

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif serta terdiri dari :

#### **1. Data primer**

Data primer yaitu data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan, oleh peneliti dari sumber pertama atau utama. (Mochyi, 1993:43). Data primer dari penelitian ini diperoleh secara langsung dengan menggunakan angket atau kuesioner yang kemudian dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti.

#### **2. Data skunder**

Data skunder yaitu data yang dikumpulkan, diolah, disajikan, oleh pihak lain, yang biasanya dalam bentuk publikasi atau jurnal. (mochiy, 1993:43) data ini digunakan oleh peneliti sebagai data pelengkap dari data primer.

### **3.5 Teknik pengambilan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 cara, yaitu :

#### **1. Dokumentasi**

Metode dokumentasi, yaitu mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya. (Arikunto, 2002:206). Dalam hal ini peneliti memanfaatkan arsip atau data-data yang berhubungan dengan sejarah

berdirinya yayasan, struktur organisasi, tujuan yayasan, jumlah guru, dan lain sebagainya.

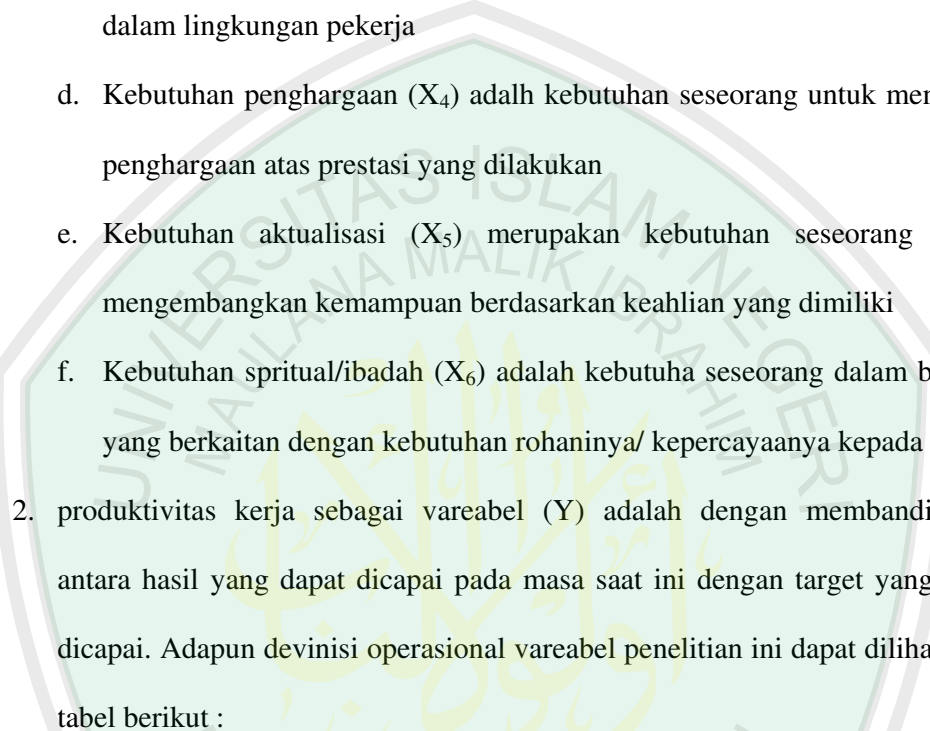
## 2. Kuesioner atau angket

Menurut Arikunto (2002: 200) "kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui." Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, maksudnya jawaban objek telah dibatasi dengan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja guru.

### 3.6. Definisi Operasional Variabel

Sugiono (1999 : 32) menyatakan bahwa variabel di dalam penelitian merupakan suatu atribut sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi sebagai variabel bebas (X) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2002 : 138). Adapun prinsip motivasi yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :
  - a. kebutuhan fisiologi ( $X_1$ ) adalah kebutuhan seseorang untuk mempertahankan hidup. Dengan bekerja, seseorang mengharapkan dapat bertahan hidup.

- 
- b. Kebutuhan akan rasa aman ( $X_2$ ) adalah kebutuhan seseorang akan kebebasan dari segala ancaman dalam bekerja.
  - c. Kebutuhan sosial ( $X_3$ ) merupakan kebutuhan seseorang untuk diterima dalam lingkungan pekerja
  - d. Kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ) adalah kebutuhan seseorang untuk menerima penghargaan atas prestasi yang dilakukan
  - e. Kebutuhan aktualisasi ( $X_5$ ) merupakan kebutuhan seseorang untuk mengembangkan kemampuan berdasarkan keahlian yang dimiliki
  - f. Kebutuhan spritual/ibadah ( $X_6$ ) adalah kebutuha seseorang dalam bekerja yang berkaitan dengan kebutuhan rohaninya/ kepercayaanya kepada tuhan.
2. produktivitas kerja sebagai vareabel ( $Y$ ) adalah dengan membandingkan antara hasil yang dapat dicapai pada masa saat ini dengan target yang ingin dicapai. Adapun devinisi operasional vareabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

### Definisi Operasional Variabel

Gambar 1.3

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item-item
Motivasi (X)	a. Kebutuhan fisiologis (X1)	Kebutuhan seseorang dalam mempertahankan hidup	1. gaji yang cukup 2. uang lembur sesuai dengan kerja
	b. Kebutuhan rasa aman dalam bekerja (X2)	Kebutuhan seseorang untuk mendapatkan keamanan dalam bekerja	1. keselamatan kerja yang diutamakan 2. Bebas ancaman
	c. Kebutuhan sosial (X3)	Kebutuhan seseorang untuk diterima dalam lingkungan/instansi	1. keikutsertaan dalam kegiatan instansi 2. keleluasan dalam berkarya dalam berprestasi
	d. Kebutuhan penghargaan (X4)	Kebutuhan seseorang untuk mendapatka penghargaan atas dasar	1. kenaikan pangkat 2. hadiah dan bonus prestasi

		prestasi yang diraihinya	
	e. Kebutuhan aktualisasi diri (X <sub>5</sub> )	Kebutuhan seseorang untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahlian</li> <li>2. pendidikan dan latihan untuk pengembangan karir</li> </ol>
	f. Kebutuhan spiritual /ibadah (X <sub>6</sub> )	Kebutuhan seseorang yang berkaitan dengan spritualnya atau hubungan dengan tuhan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pekerjaan termasuk ibadah</li> <li>2. kebahagiaan dan kesenangan atas pekerjaan yang dilakukan</li> </ol>
Produktivitas kerja (Y)		Membandingkan antara pelaksanaan dengan target yang sesuai pada sasaran/tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tanggung jawab atas pekerjaan</li> <li>2. mencintai pekerjaan</li> <li>3. selalu siap apabila dibutuhkan</li> <li>4. menyelesaikan tugas dengan baik</li> <li>5. mempunyai pandangan</li> </ol>

			kedepan
--	--	--	---------

### 3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan menggunakan angka-angka, rumus atau model matematis untuk mengetahui ada pengaruh tidaknya besarnya motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah :

### 3.8 Uji data

Sebelum instrument digunakan untuk menjaring data dilapangan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas.

#### 8.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:144) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jadi validitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan mengkaji kembali secara reflaksi item-item dalam instrumen itu benar-benar telah mewakili maksud yang sebenarnya terkandung dalam variabel yang diukur. Dan selanjutnya menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *produk moment* (Arikunto, 2002:146):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Keterangan:**

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi r

X = Skor pertanyaan / item

Y = jumlah skor total

N = jumlah amatan (sampel)

Jika nilai signifikansi (sig) hasil korelasi  $\leq 0,05$  maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi (sig) hasil korelasi  $\geq 0,05$  maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Berikut adalah cara yang sederhana dan mudah untuk memberikan penilaian apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Yaitu dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai r. Interpretasi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Tabel 3.1

Interpretasi nilai r

Besarnya nilai r	interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

**8. 2Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Jadi reliabilitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu, reliabel artinya, dapat dipercaya.

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor antar item-item variabel dalam instrument penelitian tersebut. Dengan rumus yang sama d-engan pengujian validitas yaitu dengan rumus korelasi *Product Moment*.

Menurut Singarimbun instrument dikatakan valid atau reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar  $\alpha = 0,05$  atau lebih. Sedangkan teknik penghitungannya menggunakan teknik *alpha cronbach* hal itu dikarenakan instrumen yang digunakan mempunyai rentang nilai, dengan rumus (Arikunto, 2002:171) :

$$r = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Keterangan:** r = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar  $\geq 0,6$ .

### 3.9 Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk melihat seberapa besar motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja guru, maka kami menggunakan analisa regresi linier berganda. Menurut djarwanto (1999:309) analisa regresi linier berganda adalah analisa regresi linier yang lebih dari 2 vareabel yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh vareabel bebas  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_a$

Adapun persamaan rumus regresi liniernya adalah

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4 + b_5 \cdot X_5 + b_6 \cdot X_6$$

$Y$  = Produktivitas kerja

$X_1$  = Kebutuhan fisiologis

$X_2$  = Kebutuhan rasa aman

$X_3$  = Kebutuhan sosial

$X_4$  = Kebutuhan penghargaan

$X_5$  = Kebutuhan aktualisasi diri

$X_6$  = Kebutuhan spiritual

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

Apabila nilai regresi positif, maka vareabel bebas dan terikat searah, dengan kata lain kenaikan atau penurunan nilai dari motivasi akan mempengaruhi produktivitas kerja guru, dan apabila bertanda negatif maka kenaikan dari vareabel bebas terjadi bersama-sama dengan penurunan vareabel terikat.

### 3.10. Teknik Pengukuran Data

Pengukuran data merupakan upaya untuk menghubungkan konsep dengan realita (singarimbun, 1987:102). Skala pengukuran yang digunakan dalam

penelitian ini adalah skala rikert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu :

Sangat setuju (A) = 5

Setuju (B) = 4

Ragu-ragu (C) = 3

Tidak setuju (D) = 2

Sangat tidak setuju (E) = 1

Dengan skala rikert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item. Item instrumen yang dapat berupa pernyataan (sugiono, 1999 : 86)

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Paparan Data dan Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Yayasan**

Secara histories berdirinya yayasan pondok pesantren Al-Amien I didirikan mulai tahun 1975 adalah pesantren putri pertama yang ada dilingkungan pondok pesantren Al-Amien parenduan. Lembaga ini semula diasuh oleh (Alm) Ny. Hj. Shiddiqoh wardi sampai akhirnya beliau pulang kerahmatullah pada tanggal 3 mie 2003. saat ini, ditangani sepenuhnya oleh putranya KH. Bahri as'ad, M.pd. dibantu oleh Drs. KH. Abu shiri sholehuddin, M.pd.

Yayasan pondok pesantren ini didalamnya terdapat dua lembaga, lembaga Madrasah Tsanawiyah (MTS) dan Lembaga Madrasah Aliyah (MA).

Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pondok pesantren putri 1 AL-Amin ini adalah:

a. Kegiatan intra kurikuler

Kegiatan ini ditekankan kepada intensitas pembinaan bahasa asing, arab dan inggris.

b. Kegiatan ekstra kurikuler

Kegiatan ekstra dilaksanakan sebagai penopang kegiatan intra kurikuler, yang tekanannya pada upaya pembeklan para santriwati dengan berbagai keterampilan, baik intelektual maupun emosional, dan sebagai ujung tombak dari pelaksanaan, seluruh kegiatan-kegiatan yang ada, maka dibentuklah suatu organisasi yang

dikenal dengan OSPA (Organisasi Santriwati Putri Al-Amien )yang dalam pelaksanaannya, OSPA di-back-up sepenuhnya oleh majlis pertimbangan organisasi.

c. Program Niha'ie : upaya mematangkan kepribadian

Pendidikan untuk santriwati kelas akhir di pondok putri 1 ditekankan kepada upaya kematangan kepribadian dari segala aspek, baik dari intelektual, emosional, maupun spritual, karenanya jenis pendidikan yang ditanamkan kepada mereka berorientasi kepada hal-hal yang bersifat praktis dengan tetap berpijak di atas landasan teoritis.

d. Program unggulan lembaga: benahi SDM guru

Program ini bertujuan untuk membangun kualitas SDM para guru yang nantinya akan berimbas pada kualitas pendidikan.

#### 4.1.2. Lokasi Yayasan

Yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri terletak di Jalan Raya Pamekasan-Sumenep No. 2A kecamatan Prenduan

#### 4.1.3. Visi, Misi, dan Tujuan

##### Visi

Terwujudnya manusia yang berkepribadian integral sebagai insan ulil albab yang berimtaq, ber – iptek, bermoral rahmatan lil-amien, dan kreatif.

##### Misi

1. Menciptakan lembaga pendidikan yang Islami dan berkualitas.
2. Menyiapkan kurikulum representatif
3. Menyediakan tenaga profesional dibidangnya

#### 4. KBM yang kompetensi orientied

##### **Tujuan**

1. Meningkatkan pengetahuan santriwati untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
2. Meningkatkan pengetahuan santriwati cara mengembangkan potensi diri sejalan dengan perkembangan dunia yang di jiwai ajaran agama Islam
3. Membina santriwati menjadi seorang mukminah, sholehah, istri yang ideal, ibu pendidik profesional dan pemimpin yang amanah bagi kaumnya.
4. Membina santriwati menjadi seorang mukminah, sholehah, istri yang ideal, ibu pendidik yang profesional dan pemimpin yang amanah bagi kaumnya.
5. Meningkatkan kemampuan santriwati berbahasa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya dan alam sekitar.

#### **4.3. Personalia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan didalam mencapai visi, misi yang ideal (goals) yayasan. Tiga hal penting tersebut terkait dengan sumber daya manusia yang dikembangkan secara kesinambungan untuk menghadapi persaingan global.

Yayasan pondok pesanteran Al-Amien I putri memiliki pengelola-tenaga pendidik yang berkompeten dibidang tugasnya masing-masing yang terdiri atas :

1. Guru tetap, yaitu guru yang mempunyai hubungan kerja dengan yayasan untuk jangka waktu yang tidak tertentu.

2. Guru tidak tetap, yaitu guru yang mempunyai hubungan kerja dengan yayasan dengan jangka waktu tertentu
3. Karyawan tetap, yaitu karyawan yang bekerja membantu operasional yang dilakukan oleh yayasan dengan hubungan kerja dalam jangka waktu yang tidak tertentu
4. Karyawan tidak tetap, yaitu karyawan yang bekerja membantu operasional yang dilakukan oleh yayasan dengan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu.

Jumlah guru dan karyawan yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri sampai saat ini adalah sebagai berikut :

TABEL 4.1  
Jumlah guru dan karyawan

Keterangan	Jumlah
Guru tetap	35
Guru tidak tetap	15
Karyawan tetap	15
Karyawan tidak tetap	5
Jumlah total	70

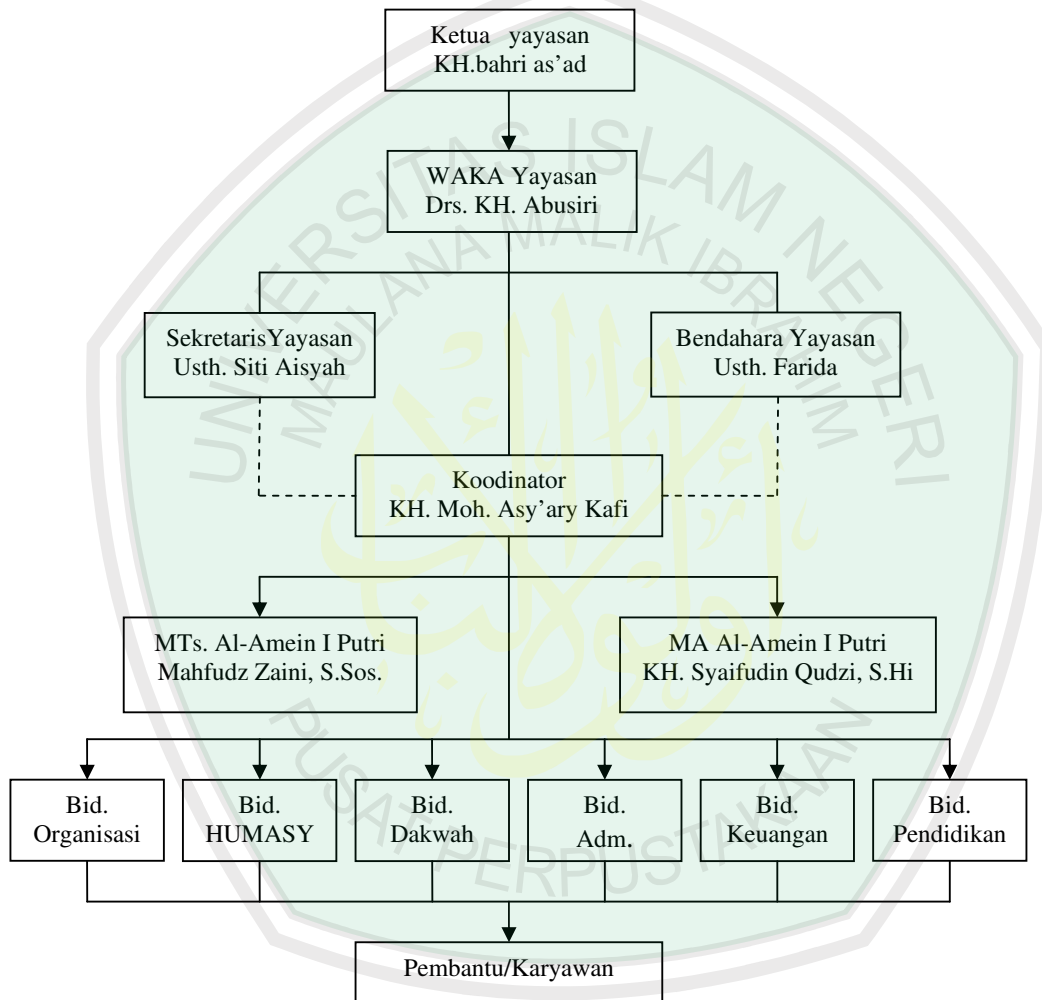
Sumber : yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri

#### 4.5 Stuktur Organisasi

Untuk memperlancar kegiatan yang ada di yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri biasanya dibentuk suatu susunan pembagian kerja atau job deskription berdasarkan tugasnya masing-masing. Dalam struktur organisasi ini

bawahan harus mempertanggungjawabkan tugasnya kepada atasan. Adapun struktur yayasan adalah sebagai berikut :

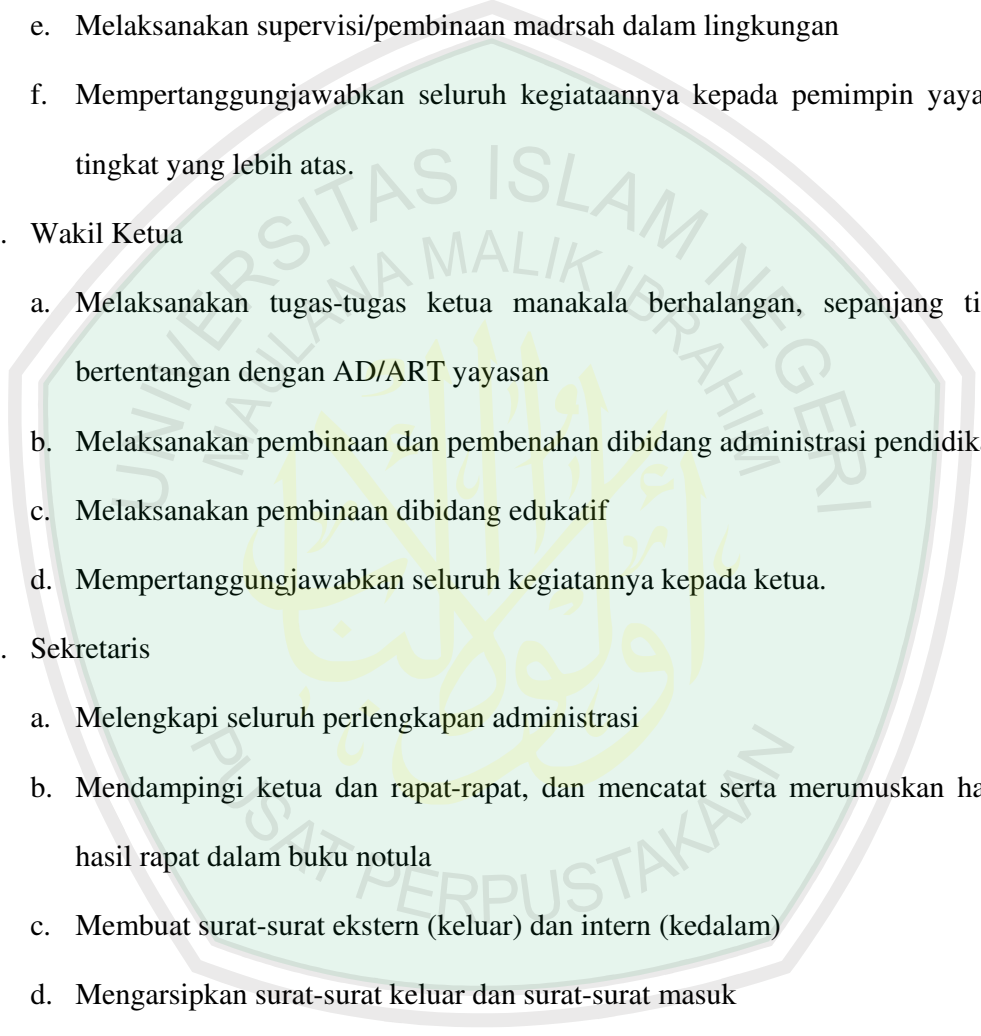
GAMBAR 4.1  
Struktur organisasi yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri



Sumber : yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri

#### 1. Ketua Yayasan

- a. Melaksanakan fungsi manajemen yang meliputi : planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (menggerakkan), controlling (pengawasan).

- 
- b. Mengkoordinasi seluruh kegiatan
  - c. Memimpin rapat-rapat
  - d. Menjalin hubungan dengan pemerintah, instansi terkait
  - e. Melaksanakan supervisi/pembinaan madrasah dalam lingkungan
  - f. Mempertanggungjawabkan seluruh kegiataannya kepada pemimpin yayasan tingkat yang lebih atas.
2. Wakil Ketua
    - a. Melaksanakan tugas-tugas ketua manakala berhalangan, sepanjang tidak bertentangan dengan AD/ART yayasan
    - b. Melaksanakan pembinaan dan pembenahan dibidang administrasi pendidikan
    - c. Melaksanakan pembinaan dibidang edukatif
    - d. Mempertanggungjawabkan seluruh kegiatannya kepada ketua.
  3. Sekretaris
    - a. Melengkapi seluruh perlengkapan administrasi
    - b. Mendampingi ketua dan rapat-rapat, dan mencatat serta merumuskan hasil-hasil rapat dalam buku notula
    - c. Membuat surat-surat ekstern (keluar) dan intern (kedalam)
    - d. Mengarsipkan surat-surat keluar dan surat-surat masuk
    - e. Membuat laporan-laporan
    - f. Mempertanggungjawabkan seluruh kegiatan kepada ketua
  4. Bendahara
    - a. Menyiapkan buku-buku administrasi keuangan
    - b. Membukukan sirkulasi keuangan secara tertib dan administrasi

- c. Membuat laporan keuangan secara periodik kepada pimpinan yayasan yang lebih atas
  - d. Mengadakan pemeriksaan keuangan pada lembaga-lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh yayasan
  - e. Mempertanggungjawabkan seluruh kegiatannya kepada ketua
5. Pembantu/karyawan
- a. Membantu seluruh sektor kegiatan manakala dierlukan
  - b. Membantu pimpinan dalam membenahi administrasi kesekretariatan
  - c. Membantu pimpinan dalam pelaksanaan pembinaan edukatif
  - d. Mempertanggungjawabkan seluruh kegiatannya kepada ketua
6. Bidang Organisasi
- a. Melengkapi susunan pengurus
  - b. Menyusun job deskription
  - c. Menyusun program tahunan
  - d. Pertemuan rutin pengurus dengan pimpinan madrasah
7. Bidang Administrasi
- a. Pendataan ulang anggota
  - b. Membenahi/melengkapi buku-buku dan perlengkapan administrasi kantor
  - c. Menyelesaikan administrasi wakaf
  - d. Menerbitkan SK/surat tugas bagi guru dan karyawan
8. Bidang Keuangan
- a. Mengesahkan RAPBS yang diajukan oleh madrasah
  - b. Mengadakan pemeriksaan keuangan madrasah

- c. Mencari donatur baru
9. Bidang Pendidikan
- a. Pembinaan guru dan karyawan
  - b. Melengkapi sarana dan prasarana
  - c. Menyerahkan SK/surat tugas
  - d. Mengadakan pemeriksaan administrasi madrasah dan KBM
  - e. Membuat tata tertib guru dan karyawan
  - f. Meningkatkan kesejahteraan guru dan karyawan
10. Bidang HUMAS
- a. Mengadakan pertemuan dengan BP-3
  - b. Mengadakan kerjasama dengan instansi terkait
  - c. Mengadakan kerja sama dengan organisasi/lembaga sejenis
  - d. Mengadakan silaturahmi kepada tokoh-tokoh masyarakat dan pejabat pemerintah
11. Bidang Dakwah
- a. Mengadakan penmgajian rutin
  - b. Mengadan peringatan hari-hari besar islam

#### **4.6 Pembahasan Data Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi variabel**

Penelitian ini terdiri dari tujuh variabel yaitu fisiologis ( $X_1$ ), kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ), dan kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ), kebutuhan spiritual atau ibadah ( $X_6$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ ). dimana masing-masing variabel tersebut terdiri atas item-item. Dari jumlah 70

koesioner yang disebarkan seluruh responden yang mengisi, mengembalikan koesioner dibawah ini akan disajikan jawaban sebagai berikut :

## 2. Distribusi jawaban responden

### a) Variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja (X)

Untuk membahas mengenai variabel yang berhubungan dengan kebutuhan fisiologis ini dapat dijabarkan pada tabel berikut :

tabel 4.2

Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>)

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
1. gaji yang diterima selama satu bulan telah mencukupi kebutuhan sehari-hari		
a. sangat setuju	4	6%
b. setuju	43	61%
c. ragu-ragu	11	16%
d. tidak setuju	12	17%
e. sangat tidak setuju	0	0%
2. Uang lembur yang diberikan yayasan sesuai dengan jam kerja lembur		
a. Sangat setuju	7	10%
b. Setuju	40	57%
c. Ragu-ragu	12	17%
d. Tidak setuju	11	16%
e. Sangat tidak setuju	0	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing itu yang pada peubah kebutuhan fisiologis.item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 11 orang atau 16 % menyatakan ragu-ragu bahwa gaji yang telah diterima selaa satu bulan telah memenuhi kebutuhan, kemudian sebanyak 43 responden atau 61 % menyatakan setuju jika gaji yang diterima satu bulan telah memenuhi kebutuhan dan sebanyak 12 orang tau 17 % menyatakan tidak setuju kalau gaji yang diterima selama satu bulan telah memenuhi kebutuhan.

Responden yang menyatakan tidak setuju mempunyai alasan bahwa gaji yang mereka terima selama satu bulan belum dapat mencukupi kebutuhan. Hal tersebut berdasarkan atas sebagian besar guru bukan (PNS) yang telah mendapatkan gaji pemerintah. Sehingga sebagian guru disamping bekerja di yayasan Al-Amien I putri bekerja disektor yang lain untuk mencukupi kebutuhan.

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 40 orang atau 57 % menyatakan setuju kalau uang lembur yang mereka dapatkan sesuai dengan jam lembur yang mereka kerjakan, kemudian sebanyak 12 responden atau 17 % menyatakan ragu-ragu jika uang lembur yang mereka dapatkan sesuai dengan jam lembur yang mereka kerjakan dan sebanyak 11 orang atau 16 % menyatakan tidak setuju bahwa uang lembur yang mereka dapatkan sesuai dengan jam lembur yang mereka kerjakan.

Responden yang menyatakan setuju mempunyai alasan bahwa jam lembur yang mereka kerjakan telah mendapatkan uang lembur yang sesuai atau pantas

karena hal tersebut telah dianggarkan dalam rapat tahunan dan termuat dalam ART (anggaran rumah tangga) yayasan.

Yayasan berusaha memberikan motivasi berupa kebutuhan fisiologis dapat memacu para guru untuk bekerja dengan baik.

Secara umum dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kebutuhan sebagian guru telah terpenuhi. Selain kebutuhan fisiologis, pihak yayasan juga harus memberikan motivasi dalam hal kebutuhan rasa aman agar para guru dalam proses belajar mengajar tenang dan nyaman.

Selanjutnya untuk membahas mengenai variabel yang berhubungan dengan rasa aman dapat dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
3. Yayasan sangat memperhatikan kesejahteraan para gurunya	7	10%
a. Sangat setuju	44	63%
b. Setuju	13	19%
c. Ragu-ragu	6	8%
d. Tidak setuju	0	0%
e. Sangat tidak setuju		

4. Saya merasa nyaman dalam mengajar karena tidak ada gangguan dalam proses belajar mengajar		
a. Sangat setuju	11	16%
b. Setuju	47	67%
c. Ragu-ragu	10	14%
d. Tidak setuju	2	3%
e. sangat tidak setuju	0	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peubah kebutuha rasa aman,item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 47 orang atau 67 % menyatakan setuju jika pihak yayasan telah memberikan rasa aman dalam mengajar. kemudian sebanyak 10 responden atau 14% menyatakan ragu-ragu kalau yayasan telah memberikan rasa aman dalam mengajar dan sebanyak 2 orang atau 3 % menyatakan tidak setuju apabila yayasan telah memberikan rasa aman dalam mengajar.

Responden yang menyatakan tidak setuju mempunyai alasan jika yayasan telah memberikan rasa aman dalam mengajar mempunyai alasan bahwa selama mereka mengajar mereka tidak mendapatkan asuransi keselamatan mengajar dikarenakan kemampuan finansial yayasan yang kurang mencukupi.

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 47 orang atau 67% menyatakan setuju ika selama bekerja para guru tidak mendapatkan ancaman dan tekanan, kemudian, kemudian sebanyak 10 responden atau 14% menyatakan ragu-

ragu apabila selama mengajar para guru tidak mendapatkan ancaman dan tekanan, dan sebanyak 2 orang atau 3% menyatakan tidak setuju bahwa selama mengajar para guru tidak mendapatkan ancaman dan tekanan.

Responden yang menyatakan ragu-ragu apabila selama mengajar para guru tidak mendapatkan ancaman dan tekanan mempunyai alasan karena selama ini terkadang para guru mendapatkan tekanan internal yayasan berupa konflik antar personal.

Secara umum dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kebutuhan akan rasa aman selama mengajar sebagian guru telah terpenuhi. Selain kebutuhan rasa aman, pihak yayasan juga harus memberikan motivasi dalam hal sosial agar para guru dalam proses belajar mengajar berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik.

Selanjutnya untuk membahas mengenai variabel yang berhubungan dengan kebutuhan sosial dapat dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel : 4.4

Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan kebutuhan sosial

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
5. Yayasan memberikan keleluasaan kepada guru dalam berbagai kegiatan		
a. sangat setuju		

b. setuju	9	15%
c. ragu-ragu	45	64%
d. tidak setuju	13	18%
e. sangat tidak setuju	3	4%
	0	0%
6. Yayasan selalu mengikut sertakan para guru dalam berbagai kegiatan		
a. sangat setuju	11	16%
b. setuju	47	67%
c. ragu-ragu	9	13%
d. tidak setuju	3	4%
e. sangat tidak setuju	0	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peuba kebutuhan sosial, item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 13 orang atau 18% menyatakan ragu-ragu apabila yayasan memberi keleluasaan kepada para guru dalam berbagai kegiatan, kemudian sebanyak 9 orang atau 15% menyatakan sangat setuju apabila yayasan memberi keleluasaan kepada para guru dalam berbagai kegiatan, dan sebanyak 43 orang atau 64% menyatakan setuju apabila yayasan memberi keleluasaan kepada para guru dalam berbagai kegiatan, dan sebanyak 3 orang atau 4% menyatakan tidak setuju apabila yayasan memberi keleluasaan kepada para guru dalam berbagai kegiatan.

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 9 orang atau 13% menyatakan ragu-ragu apabila yayasan selalu mengikut sertaka para guru dalam berbagai kegiatan, kemudian sebanyak 11 orang atau 16% menyatakan sangat setuju apabila yayasan mengikut sertakan para guru dalam berbagai kegiatan, dan sebanyak 43 orang atau 64%

menyatakan setuju apabila yayasan mengikut sertakan para guru dalam berbagai kegiatan, dan sebanyak 3 orang atau 4% menyatakan tidak setuju apabila yayasan mengikut sertakan para guru dalam berbagai kegiatan.

Secara umum dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kebutuhan sosial, pihak yayasan juga harus memberikan motivasi dalam kebutuhan penghargaan agar para guru dapat bekerja dan berprestasi. Kebutuhan penghargaan ini berkaitan dengan jabatan, dan hadiah.

Tabel : 4.5

Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
7. Kenaikan pangkat diberikan kepada guru yang berprestasi		
a. sangat setuju	6	9%
b. setuju	23	33%
c. ragu-ragu	24	34%
d. tidak setuju	17	24%
e. sangat tidak setuju	0	0%
8. yayasan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi		
a. sangat setuju	13	19%
b. setuju	32	46%
c. ragu-ragu	15	21%
d. tidak setuju	10	14%
e. sangat tidak setuju	0	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peubah kebutuhan penghargaan, item pertama, yaitu mendapat tanggapan 6 orang atau 9% menyatakan sangat setuju, apabila yayasan menaikkan pangkat kepada para guru yang berprestasi. Kemudian sebanyak 23 atau 33% mendapat tanggapan setuju apabila yayasan menaikkan pangkat kepada para guru yang berprestasi. Dan mendapat tanggapan 24 orang atau 34% ragu-ragu apabila yayasan menaikkan pangkat kepada para guru yang berprestasi. Dan menyatakan tidak setuju apabila yayasan memberikan pangkat kepada para guru yang berprestasi sebanyak 17 orang atau 24%.

Item kedua, mendapat tanggapan sangat setuju apabila yayasan memberikan penghargaan kepada para guru yang berprestasi sebanyak 13 orang atau 19%, dan mendapat tanggapan sebanyak 32 orang atau 46% menyatakan setuju apabila yayasan memberikan penghargaan kepada para guru yang berprestasi, dan mendapat tanggapan ragu-ragu apabila yayasan memberikan penghargaan kepada para guru sebanyak 15 orang atau 21%. Dan yang tidak setuju sebanyak 10 orang atau 14%.

Responden yang menyatakan tidak setuju mempunyai alasan karena kenaikan pangkat yang ada dalam lembaga pendidikan bukan menjadi kewenangan utama yayasan. Hal ini disebabkan karena kurang fleksibilitasnya kegiatan yang ada dalam ruang lingkup pendidikan.

Secara umum dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kebutuhan penghargaan bagi sebagian guru telah terpenuhi, selain kebutuhan penghargaan pihak yayasan juga harus memberikan motivasi dalam hal kebutuhan aktualisasi diri agar para guru dapat bekerja dan berprestasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing guru.

Tabel : 4.6

Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan kebutuhan aktualisasi diri

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
9. Mata pelajaran yang diajarkan sesuai dengan bidangnya		
a. sangat setuju	48	69%
b. setuju	17	24%
c. ragu-ragu	4	6%
d. tidak setuju	1	1%
e. sangat tidak setuju	0	0%
10. Yayasan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti berbagai latihan demi pengembangan lembaga		
a. sangat setuju	15	21%
b. setuju	48	69%
c. ragu-ragu	6	9%
d. tidak setuju	1	1%
e. sangat tidak setuju	0	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peubah diatas, yaitu mendapat tanggapan sangat setuju apabila para guru mengajar sesuai dengan bidangnya, sebanyak 48 orang atau 69%, dan mendapat tanggapan setuju sebanyak 17 orang atau 24%, sebanyak 4 orang

atau 6% menyatakan ragu-ragu apabila guru dalam mengajar sesuai dengan bidangnya, dan menyatakan tidak setuju apabila guru mengajar tidak sesuai dengan bidangnya.

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 15 orang atau 21% menyatakan setuju jika yayasan memberikan kesempatan mengikuti berbagai latihan kepada para, kemudian sebanyak 6 responden atau 9% menyatakan ragu-ragu apabila selama yayasan memberi kesempatan kepada para guru untuk mengikuti berbagai macam latihan, dan sebanyak 1 orang atau 1% menyatakan tidak setuju bahwa yayasan memberi kesempatan kepada para guru untuk mengikuti berbagai macam latihan.

Secara umum dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kebutuhan aktualisasi diri bagi sebagian guru telah terpenuhi, selain kebutuhan aktualisasi diri pihak yayasan juga harus memberikan motivasi dalam hal kebutuhan ibadah/spritual .

Tabel : 4.7

Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan kebutuhan spritual atau ibadah

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
11. Saya bekerja semata-mata untuk beribadah kepada Allah		
a. sangat setuju	38	54%
b. setuju	28	40%
c. ragu-ragu	4	6%
d. tidak setuju	0	0%
e. sangat tidak setuju	0	0%
12. Para guru merasa senang dan bahagia melakukan tugas		

yang diembannya		
a. sangat setuju	12	17%
b. setuju	46	66%
c. ragu-ragu	12	13%
d. tidak setuju	0	0%
e. sangat tidak setuju	0	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peubah diatas, yaitu mendapat tanggapan sangat setuju apabila para guru semata-mata beribadah kepada Allah. Menyatakan sanagt setuju sebanyak 38 orang atau 54%, apabila para guru semata-mata beribadah kepada Allah. dan mendapat tanggapan setuju sebanyak 28 orang atau 40%, sebanyak 4 orang atau 6% menyatakan ragu-ragu apabila guru semata-mata beribadah kepada Allah

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 12 orang atau 17% menyatakan sangat setuju, merasa senang melakukan tugas yang diembannya. kemudian sebanyak 12 responden atau 13% menyatakan ragu-ragu jika melakukan tugas yang diembannya.,dan sebanyak 46 orang atau 66 % menyatakan setuju bahwa para guru merasa senang apabila melakukan tugas yang diembannya..

Tabel 4.8

Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan produktivitas kerja guru

(Y)

Uraian	Jumlah	
13. Saya selalu bertanggung	Orang	Prosentase

jawab atas tugas yang saya lakukan.	9	10%
a. Sangat setuju	55	80%
b. Setuju	6	10%
c. Ragu-ragu	0	0%
d. Tidak setuju	0	0%
e. Sangat tidak setuju		
14. Saya mencintai pekerjaan yang saya lakukan		15%
a. Sangat setuju	12	80%
b. Setuju	53	5%
c. Ragu-ragu	5	0%
d. Tidak setuju	0	0%
e. Sangat tidak setuju	0	0%
15. Saya selalu siap apabila yayasan membutuhkan partisipasi saya		
a. Sangat setuju	12	20%
b. Setuju	50	70%
c. Ragu-ragu	8	10%
d. Tidak setuju	0	0%
e. Sangat tidak setuju	0	0%
16. Saya selalu dapat mengerjakan tugas dengan Baik		
a. Sangat setuju	9	10%
b. Setuju	55	80%
c. Ragu-ragu	6	10%
d. Tidak setuju	0	0%
e. Sangat tidak setuju	0	0%

17. Saya mempunyai pandangan ke depan tentang pekerjaan saya		
a. Sangat setuju	10	20%
b. Setuju	51	70%
c. Ragu-ragu	9	10%
d. Tidak setuju	0	0%
e. Sangat tidak setuju	0	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada productivitas kerja guru. Item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 9 orang atau 10% menyatakan Sangat setuju apabila setiap guru mampu untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, kemudian sebanyak 55 responden atau 80% menyatakan setuju jika setiap guru mampu untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan dan sebanyak 6 orang atau 10% menyatakan ragu-ragu bahwa setiap guru mampu untuk bertanggungjawab atas pekerjaan yang mereka lakukan

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 12 orang atau 15% menyatakan sangat setuju, merasa senang dan mencintai pekerjaan yang dilakukan. kemudian sebanyak 5 responden atau 5% menyatakan ragu-ragu jika mencintai pekerjaan yang dilakukan, dan sebanyak 53 orang atau 80 % menyatakan setuju jika para guru melakukan pekerjaan yang dilakukannya.

Item ketiga, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 12 orang atau 20% menyatakan sangat setuju, jika yayasan membutuhkan partisipasi para guru. kemudian sebanyak 8 responden atau 10% menyatakan ragu-ragu jika para guru

selalu siap apabila dibutuhkan partisipasinya oleh yayasan, dan sebanyak 50 orang atau 70 % menyatakan setuju jika para guru dibutuhkan partisipasinya oleh yayasan.

Item keempat, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 9 orang atau 10% menyatakan sangat setuju, jika para guru mengerjakan tugasnya dengan baik. kemudian sebanyak 6 responden atau 10% menyatakan ragu-ragu jika para guru mengerjakan tugasnya dengan baik., dan sebanyak 55 orang atau 80% menyatakan setuju jika para guru mengerjakan tugasnya dengan baik.

Item keempat, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 10 orang atau 20% menyatakan sangat setuju, jika para guru mempunyai pandangan kedepan tentang pekerjaannya. kemudian sebanyak 9 responden atau 10% menyatakan ragu-ragu jika para guru, mempunyai pandangan kedepan tentang pekerjaannya dan sebanyak 51 orang atau 70% menyatakan setuju jika para guru mempunyai pandangan kedepan tentang pekerjaannya.

#### 4.7 Analisa Data

##### 1. Uji Validitas

sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud. Untuk jumlah sampel 70, nilai dari  $r$  tabel adalah 0,235, bila nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,235) maka dinyatakan valid.

Tabel 4.9

No	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X.1.1	0,587	0,235	Valid
2	X.1.2	0.849	0,235	Valid
3	X.2.1	0.480	0,235	Valid
4	X.2.2	0.386	0,235	Valid
5	X.3.1	0.549	0,235	Valid
6	X.3.2	0.552	0,235	Valid
7	X.4.1	1.000	0,235	Valid
8	X.4.2	0.849	0,235	Valid
9	X.5.1	0.480	0,235	Valid
10	X.5.2	0.386	0,235	Valid
11	X.6.1	0.549	0,235	Valid
12	X.6.2	0.552	0,235	Valid
13	Y.1	1.000	0,235	Valid
14	Y.2	0.849	0,235	Valid
15	Y.3	0.480	0,235	Valid
16	Y.4	0.386	0,235	Valid
17	Y.51	0.549	0,235	Valid

Data diatas dapat dilihat bahwa validitas instrumen tiap-tiap item terhadap total skor item adalah valid, karena nilai probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 serta  $r$  hitung  $> 0,325$

## 2. Uji reabilitas

Adapun perhitungan rumus korelasi *product moment* didapatkan hasil  $r = 0,945$  jika diinterpretasikan dengan tabel interpretasi nilai  $r$ , maka nilai hasil tersebut menunjukkan korelasi yang sangat kuat. sehingga instrumen yang telah digunakan ole peneliti adalah layak untuk dipakai dalam penelitian, dalam arti koesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah representatif dalam arti pengukur datanya sudah dapat dipercaya, karena hasil perhitungan semua variabel lebih dari standar nilai  $r$  kritis.

## 3. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan secara komputerisasi dengan memakai *Software Program for Social and Science (SPSS) versi 14*, menunjukkan bahwa dirumuskan persamaan regresi linier pengaruh motivasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.443 + 0.3051.X_1 + 0.111.X_2 + 1.032.X_3 + 0.3051.X_1 + 0.111.X_2 + 1.032.X_3.$$

Tampak pada persamaan hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen tersebut. Ditunjukkan dengan angka yang signifikan pada semua variabel. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

$$a = 0.443.$$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada motivasi ( $X = 0$ ), maka produktivitas kerja akan menurun 0.443 dengan kata lain produktivitas kerja akan menurun sebesar 0.443 sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi

$$a) X_1 = 0.3051.X_1$$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada motivasi ( $X = 0$ ), maka produktivitas kerja akan menurun  $0.3051.X_1$  dengan kata lain produktivitas kerja akan menurun sebesar  $0.3051.X_1$  sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi

$$b) X_2 = 0.111.X_2$$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada motivasi ( $X = 0$ ), maka produktivitas kerja akan menurun  $0.111.X_2$  dengan kata lain

produktivitas kerja akan menurun sebesar  $0.111.X_2$  sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi

c)  $X_3 = 1.032.X_3$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada motivasi ( $X = 0$ ), maka produktivitas kerja akan menurun  $1.032.X_3$  dengan kata lain produktivitas kerja akan menurun sebesar  $1.032.X_3$  sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi.

d)  $X_4 = 0.3051.X_4$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada motivasi ( $X = 0$ ), maka produktivitas kerja akan menurun  $0.3051.X_4$  dengan kata lain produktivitas kerja akan menurun sebesar  $0.3051.X_4$  sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi

e)  $X_5 = 0.111.X_5$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada motivasi ( $X = 0$ ), maka produktivitas kerja akan menurun  $0.111.X_5$  dengan kata lain produktivitas kerja akan menurun sebesar  $0.111.X_5$  sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi.

f)  $X_6 = 1.032.X_6$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada motivasi ( $X = 0$ ), maka produktivitas kerja akan menurun  $1.032.X_6$  dengan kata lain produktivitas kerja akan menurun sebesar  $1.032.X_6$  sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi.

#### 4. Uji T

Untuk menguji hipotesis yang ketiga dilakukan dengan menggunakan Uji T yaitu pengujian untuk mengetahui besar kecilnya ke eratan hhubungan vareabel motivasi terhadap produltivitas kerja guru di yayasan pondok pesantren Al-Amin 1 putri. Pada pengujian ini Ho ditolak dengan menunjukan besarnya  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Yaitu menunjukan angka  $T = 6,695$  dari hasil uji parsial menunjukan bahwa terdapat tingkatan keeratan hubugan dari variabel penghargaan (X4) hasil penelitian membuktikan bahwa sebagian besar guru telah mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### 5. Uji F

Untuk menguji nyang kedua secara simultan (bersama-sama) untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu pengujian seluru vareabel motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru di yayasan pondok pesantren al-amin 1 putri

Dari hasil perhitungan hipotesis nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,695 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  2,000 pada pengujia ini Ho ditolak karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $6,695 > 2,000$ . Dari hasil perhitungan tersebut menunjukan bahwa variabel motivasi guru ketika di uji secara simultan atau bersama-sama terhadap pengaruh yang sangat erat terhadap produktivitas kerja guru di yayasan pondok pesantren al-amin 1 putri.

Hasil analisa korelasi yang diperoleh dari output regresi(lampiran) mengkorelasi pengaruh yang diwakili oleh vareabel motivasi kerja diperoleh nilai  $r^2 = 0,983$

#### **4.8. Pembahasan Data Hasil Penelitian Dalam Perspektif Islam**

Islam sangat memperhatikan adanya motivasi yang mendorong produktivitas manusia, karena motivasi dan produktivitas dapat mendorong manusia untuk melakukan kebaikan dengan berharap akan memperoleh balasan kelak di akhirat. Sering kali dalam dalil-dalil diungkapkan adanya motivasi (ajakan-ajakan) untuk berbuat kebajikan dengan imbalan yang sangat banyak.

Bahkan Rasulullah meninggalkan wasiat yang mengandung pesan yang sarat dengan motivasi, yaitu apabila manusia mampu berpegang teguh terhadap wasiat itu (al-qur'an dan hadist) maka manusia akan selamat dunia dan akhirat. Oleh karena itu sebagai seorang muslim kita harus bangga dengan berusaha semaksimal mungkin menerapkan keduanya karena hal tersebut dapat mengantarkan kita menuju kehidupan yang selamat dan bahagia. Hal tersebut dapat kita lakukan melalui profesi dan kemampuan yang kita miliki masing-masing.

Adapun seorang muslim yang juga berperan sebagai pemimpin harus berusaha berbuat kebaikan dengan memperhatikan bawahannya yang menjadi tanggung jawab sepenuh hati. Di antaranya adalah dalam hal pemenuhan kebutuhan psikologis yang merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi seorang pendidik yang meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan pokok lainnya. Oleh karena itu sebagai seorang pemimpin seharusnya memberikan hak pekerja tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar tenaga pendidik dapat merasa puas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan data hasil penelitian, pemimpin yayasan telah memberikan hak fisiologis kepada guru berupa gaji dan upah lembur yang sesuai dengan kemampuan yayasan.

Adapun dalam hal pemenuhan kebutuhan rasa aman, seorang pemimpin harus mampu melindungi bawahannya dari ancaman berbagai pihak yang dapat mengganggu kelancaran dalam pekerjaan. Ancaman yang bersifat langsung atau tidak langsung dapat menimbulkan ketidaknyamanan sehingga mengakibatkan tujuan yang telah dicanangkan tidak dapat tercapai dengan baik.

Yayasan pondok pesantren Al-Amin I Putri telah berusaha memberikan perlindungan dan rasa aman kepada para guru dari ancaman pihak luar maupun dalam yang dapat mengganggu kerja para guru. Berdasarkan data hasil penelitian, nampak bahwa pihak yayasan Al-Amin I putri telah memberikan rasa aman kepada guru untuk menjalankan tugas-tugasnya, dan rasa aman itu menjadi motivasi yang paling dominan bagi para pengelola untuk guru.

Dalam hal kebutuhan manusia akan sosialisasi dan interaksi terhadap sesama manusia, Islam memberikan perhatian yang sangat besar karena pada dasarnya manusia diciptakan untuk hidup saling berdampingan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu kebutuhan sosialisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan untuk kemajuan organisasi tersebut.

Dengan adanya sosialisasi, manusia biasa saling berinteraksi dan mengenal karakter sesama rekan kerjanya. Sehingga dengan pengenalan karakter tersebut akan melahirkan ikatan emosional yang kuat dan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Islam sangat memperhatikan kebutuhan manusia akan sosialisasi sebagai fitrah untuk saling mengenal dan tidak bercerai-berai. Walaupun setiap manusia diciptakan dengan perbeaan-perbedaan namun selayaknya perbedaan tersebut disyukuri dengan berusaha menerima kelebihan-kelebihan dan kekurangan diri sendiri dan orang lain supaya kehidupan yang harmonis dapat diwujudkan.

Oleh karena itu dalam suatu lembaga atau instansi layak diperhatikan kebutuhan manusia yang didalamnya untuk saling mengenal dan berinteraksi. Apalagi yayasan Al-Amien I putrid sebagai yayasan pendidikan yang setiap harinya bertemu dengan manusia untuk bersosialisasi. Tanpa adanya sosialisasi kurang dapat memberikan kepuasan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa kegiatan yang tidak dapat diikuti oleh segenap guru karena keterbatasan financial.

Setelah kebutuhan manusia akan sosialisasi terpenuhi, maka muncullah kebutuhan yang selanjutnya yaitu penghargaan. Apresiasi atau penghargaan diperlukan seseorang untuk membuktikan bahwa seseorang tersebut diakui karya dan prestasinya. Karena penghargaan yang diberikan atas prestasi seseorang akan memunculkan motivasi untuk berprestasi yang lebih baik lagi.

Islam sangat memberikan perhatian atas prestasi amaliyah yang dilakukan manusia. Amal kebaikan yang sekecil apapun semisal biji sawi akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan amal tersebut. Oleh karena itu sebagai seorang muslim, sepatutnya kita melakukan amal kebajikan yang banyak, karena setiap amal yang kita lakukan akan mendapatkan apresiasi dari Allah dengan perhitungan yang sempurna.

Dalam yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri juga telah diberikan penghargaan kepada guru atas prestasi yang dikerjakannya. Walaupun penghargaan

yang diberikan yayasan bukanlah berupa bonus dan kenaikan pangkat yang biasa diukur dengan materi, tetapi sebagian besar guru guru telah merasa puas dengan penghargaan yang berupa non materi seperti pujian dan ulasan senyuman.

Adapun kebutuhan lanjutan dari kebutuhan manusia akan penghargaan adalah kebutuhan aktualisasi diri, manusia memerlukan kebutuhan aktualisasi diri untuk membuktikan keberadaanya dalam suatu instansi, kebutuhan aktualisasi diperlukan untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, dan melakukan apa yang aling cocok saat menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Islam sangat menganjurkan bagi setiap muslim untuk berkaryua sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Karena dengan kemampuan yang dimiliki dan dapat mendukung organisasi, maka kebanggaan kedua belah pihak akan terpenuhi. Kebanggaan bagi orang yang berkarya tersebut dan juga bagi instansi yang menaungi.

Adapun yang terjadi di yayayan Al-Amien I putri, beberapa guru mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, akan tetapi sebagian besar tidak dapat mengembangkan potensinya karena mereka hanya mengisi pos-pos kosong dalam yayasan yang dimungkinkan terjadi ketidak sesuaian dengan potensi yang dipunyai. Hal tersebut menjadikan potensi yang dimiliki guru tidak dapat didayagunakan semaksimal mungkin.

Motivasi yang tidak kalah pentingnya adalah pemenuhan kebutuhan spritual atau ibadah. Karena kebutuhan spritual merupakan hak asasi manusia yang paling utama dan fitrah yang tidak bisa dipaksakan. Kebutuhan spritual berasal dari hati nurani yang paling dalam, walaupun tidak dapat dilihat dengan mata, namun

keberadaannya sangat berpengaruh terhadap kehidupan manusia, oleh karena itu, kebebasan dalam memilih kepercayaan dan keyakinan tidak dapat dipaksakan kepada orang lain. Jadi kebutuhan spritual merupakan kebutuhan yang tidak bisa dipaksakan kepada orang lain.

Islam pun menganjurkan tentang kebebasan manusia dalam mencari karunia dan pekerjaan yang disukai. Karena setiap pekerjaan yang dilakukan manusia akan diperhitungkan oleh Allah. Islam sangat mendukung manusia untuk bekerja dan berusaha tanpa meninggalkan sisi akhiratnya. Rosulullah seringkali mencontohkan dalam prilaku beliau yaitu apabila pagi telah menjelang, beliau bekerja dan apabila malam hari, beliau beribadah kepada Allah.

Jadi, nyatalah bahwa kepercayaan dan spritual bukanlah kebutuhan yang bisa dipaksakan, tapi lahir dari hati nurani yang paling dalam. Didalam yayasan Al-Amien I putri juga terjadi hal yang serupa. Berdasarkan data hasil dari penelitian, dibuktikan bahwa sebagian besar guru merasa terpenuhi kebutuhan spritualnya beribadah menurut kepercayaan yang diyakini dan menjalin unsurspritual sebagai motivasi kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Islam Sangay memperhatikan kebutuhan manusia baik yang berkaitan dengan kebutuhan materi maupun non materi. Karena pemenuhan atas kebutuha-kebutuhan tersebut dapat menjadi pemicu umat Islam untuk berbuat kebaikan dan mengembangkan potensinya yang dampaknya membawa kebaikan bagi orang lain.

Dan yayasan Al-Amien I putri telah berusaha memenuhi ajaran agama Islam tersebut dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pengelolanya dengan

semaksimal mungkin. Walaupun berdasarkan data hasil penelitian telah membuktikan bahwa kepuasan guru/karyawan masih jauh dari kepuasan. Namun secara implisit dapat dikemukakan bahwa setiap guru berusaha meningkatkan productivitas dan kemampuannya karena setiap guru berusaha meningkatkan productivitas kemampuannya karena setiap amal yang dilakukan diyakini akan dibalas oleh Allah SWT.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis serta pembahasan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada yayasan pondok pesantren Al-Amien I puti dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh antara motivasi dengan produktivitas kerja guru. Hal tersebut nampak pada perhitungan melalui uji F, maka didapat nilai  $F_{hitung}$  2,000 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  6,695 yakni hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh motivasi yang sangat kuat dengan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan datanya  $F_{hitung}$  ( 2,000 >  $F_{tabel}$  (6,695). Yang menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , yakni terdapat adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja guru.
2. Faktor motivasi yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja guru pada yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri adalah faktor penghargaan. Sebagian besar guru telah menerima penghargaan yang sesuai baik secara moril maupun sprituil yang diberikan oleh yayasan.

Dalam perspektif islam yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri telah berusaha memenuhi ajaran agama islam tersebut dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pengelolanya dengan semaksimal mungkin. Walaupun berdasarkan data hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan guru masih jauh. Namun secara implisit dapat dikemukakan bahwa setiap guru berusaha meningkatkan

produktivitas dan kemampuannya karena setiap amal yang dilakukan diyakini akan dibalas oleh Allah SWT.

Motivasi kerja guru pada yayasan Al-Amien I putri tergolong sedang. Motivasi yang cukup tinggi Sangay diharapkan dapat meningkatkan productivitas verja yang tinggi. Sehingga tujuan yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri akan dapat tercapai.

## **5.2 Saran-Saran**

1. Yayasan hendaknya memberikan motivasi dan perhatian yang lebi kepada guru agar produktivitasnya semakin baik dan meningkat. Sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh yayasan dapat tercapai.
2. Yayasan hendaknya memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengaktualisasikan diriny, demi perkembangan dan kemajuan yayasan di tengahh-tengah persaingan global.
3. dengan adanya motivasi yang diberikan oleh yayasan, guru hendaknya lebih bersemangat dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing sehingga produktivitas yang tinggi dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. PT Rineka cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, edisi revisi v.  
Yogyakarta : Rineka Cipta
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. 1996.*Statistik Induksi*. BPFE-Yogyakarta.  
Yogyakarta
- Hamid Abdul Mursi. 1997 *SDM Yang Produktif : Pendekatan Al-Qur'an Dan Sains*.  
Gema Insani Perss. Jakarta.
- Handoko T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusi*. BPEF.  
Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamalik Oemar, 2000. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Latief A yusron dan Joni Ariadinata. 2005. *Menabur Motivasi Memancing Inovasi*.JP  
books. Surabaya.
- Mochyi Achmad Machdoero. 1993. *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Ekonomi  
Dan Sosial*.UMM Press. Malang
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bina Aksara
- Singarimbun dan effendi S. 1987. *Metodologi penelitian survei*. Jogjakarta. Universitas  
gajah mada.
- Sugiono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sukarna. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit mandar maju. Maju.

Shaleh Abdur Rahman, 2004 *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam* Jakarta:

Prebada Media

Umar Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Utama. Jakarta.

Yunayah, Siti. 2002. *hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pabrik gula krebbe baru malang*. Jurusan pendidikan ilmu pengetahuan sosial. Skripsi fakultas tarbiyah. UIN Malang.





**DEPARTEMEN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
FAKULTAS TARBIYAH**

Jalan Gajayana No. 50 Telepon (0341) 552398 Faksimile (0341) 552398

---

Nomor : Un. 3.1/TL.00/01/2008 Malang, 10-  
Mie-2008  
Lampiran : 1  
Perihal : **Penelitian**

Kepada  
Yth. Ketua yayasan pondok pesantren Al-Amien I putri  
di-  
Madura *Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini kami mengharap dengan hormat agar mahasiswa di bawah ini:

Nama : Sa'adah Aziz  
NIM : 04130034  
Semester/Th. Ak. : VIII/2004  
Judul Skripsi : hubungan motivasi dengan produktivitas kerja guru di yayasan pondok pesantren al-amien putri I Preduan Sumenep Madura

dalam rangka menyelesaikan tugas akhir studi/menyusun skripsinya, yang bersangkutan diberi izin/kesempatan untuk mengadakan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu sesuai dengan judul skripsinya di atas.

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu disampaikan terima kasih. **Wassalamu'alaikum. Wr. WB.**

Dekan

**Prof. DR. HM. Djunaidi Ghony**  
NIP. 150042031



**DEPARTEMEN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
FAKULTAS TARBIYAH**

Jalan Gajayana No. 50 Telepon (0341) 552398 Faksimile (0341) 552398

---

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Sa'adah Aziz  
Nim : 04130034  
Jurusan : Pendidikan IPS  
Pembimbing : Zulfi Mubarak, M. Ag  
Judul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja guru” Studi**

**Pada Yayasan Pondok Pesantren Al-Amien 1 Putri Sumenep  
Madura**

No	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	TTD
1	20 April	Pengajuan proposal	
2	25 April	Revisi	
3	30 April	Acc proposal	
4	1 Mie	Bab I,II,III	
5	25 Mie	Acc Bab I,II,III	
6	1 Juni	Bab IV dan V	
7	25 Juni	BAB I,II,III,IV dan V	
8	30 Juni	Revisi Bab I,II,III,IV dan V	
9	4 Juli	ACC, Bab I,II,III,IV, dan V	

Malang, 4 Juli 2008

Mengetahui,

Dekan

**Prof. DR. HM. Djunaidi Ghony**NIP.  
150042031

**KUESIONER** (untuk tugas akhir)  
**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU**  
 (Studi pada Yayasan Pondok Pesantren Al-amin I Putri Prenduan Sumenep)

Kepada Yang terhormat:  
 Bapak/Ibu

Dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu atas kesediaannya mengisi angket berikut.  
 Atas kesediaan dan kerjasamanya disampaikan terimakasih

Identitas responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Masa mengajar :
4. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
5. pendidikan terakhir : a. SD b. SLTP c. SLTA d. Diploma e. SI

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dari setiap pertanyaan
2. Keterangan : SS : Sangat setuju  
 S : Setuju  
 R : Ragu-ragu  
 TS : Tidak setuju  
 STS : Sangat tidak setuju

		SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang diterima selama satu bulan telah mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2	Uang lembur yang diberikan yayasan sesuai dengan jam kerja lembur					
3	Yayasan sangat memperhatikan kesejahteraan para guru-gurunya					
4	Saya merasa nyaman dalam mengajar karena tidak ada gangguan dalam proses belajar mengajar					
5	Yayasan memberikan keleluasaan kepada guru dalam berbagai kegiatan					
6	Yayasan selalu mengikut sertakan para guru dalam berbagai kegiatan					
7	Kenaikan pangkat diberikan kepada guru yang berprestasi					
8	Yayasan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi					
9	Mata pelajaran yang diajarkan sesuai dengan bidangnya					
10	Yayasan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti berbagai latihan demi pengembangan lembaga					
11	Saya bekerja semata-mata untuk beribadah kepada Allah					

12	Para guru merasa senang dan bahagia melakukan tugas yang diembannya					
13	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang saya lakukan					
14	Saya mencintai pekerjaan yang saya lakukan					
15	Saya selalu siap apabila yayasan membutuhkan partisipasi saya					
16	Saya selalu dapat mengerjakan tugas dengan baik					
17	Saya mempunyai pandangan ke depan tentang pekerjaan saya					

Komentar (Saran saya dalam meningkatkan produktivitas kerja guru)

.....  
 .....



Responden	Item Pertanyaan																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
2	4	4	3	1	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	1	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
12	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
18	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
19	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
20	1	2	4	2	3	1	1	2	4	2	3	1	1	2	4	2	3
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
22	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
31	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3

32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
35	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
36	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
47	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
53	4	4	3	1	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	1	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
61	1	2	4	2	3	1	1	2	4	2	3	1	1	2	4	2	3
62	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
63	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.954	17

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	15.2429	2.34326	70
X1	5.9429	1.10185	70
X2	6.0000	.99273	70
X3	6.1286	1.22677	70
X4	5.9429	1.10185	70
X5	6.0000	.99273	70
X6	6.1286	1.22677	70

### Regresi Linier Berganda Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.443	.255		1.740	.087	-.065	.951
	X4	.305	.046	.143	6.695	.000	.214	.396
	X5	1.111	.046	.471	23.939	.000	1.018	1.203
	X6	1.032	.043	.540	23.801	.000	.945	1.119

a. Dependent Variable: Y

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991(a)	.983	.982	.31189

a Predictors: (Constant), X6, X5, X4

b Dependent Variable: Y

**Product Moment ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.451	3	124.150	1276.241	.000(a)
	Residual	6.420	66	.097		
	Total	378.871	69			

a Predictors: (Constant), X6, X5, X4

b Dependent Variable: Y

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	15.2429	2.34326	70
X1	5.9429	1.10185	70
X2	6.0000	.99273	70
X3	6.1286	1.22677	70
X4	5.9429	1.10185	70
X5	6.0000	.99273	70
X6	6.1286	1.22677	70

### Regresi Linier Berganda Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.443	.255		1.740	.087	-.065	.951
	X4	.305	.046	.143	6.695	.000	.214	.396
	X5	1.111	.046	.471	23.939	.000	1.018	1.203
	X6	1.032	.043	.540	23.801	.000	.945	1.119

a Dependent Variable: Y

### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991(a)	.983	.982	.31189

a Predictors: (Constant), X6, X5, X4

b Dependent Variable: Y

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.451	3	124.150	1276.241	.000(a)
	Residual	6.420	66	.097		
	Total	378.871	69			

a Predictors: (Constant), X6, X5, X4

b Dependent Variable: Y

No	Butir X1	Skor	Butir X2	Skor	Butir X3	Skor	Butir X4	Skor	Butir X5	Skor	Butir X6	Skor	Butir X7	Skor	Butir X8	Skor	Butir X9	Skor	Butir X10	Skor	Butir X11	Skor	Butir X12	Skor	
Res	1	2	Total	3	4	Total	5	6	Total	7	8	Total	9	10	Total	11									
1	4	3	7	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4									
2	4	4	8	3	1	4	4	3	7	4	4	8	3	1	4	4									
3	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4									
4	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3									
5	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3									
6	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4									
7	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2									
8	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3									
9	2	2	4	2	3	5	3	3	6	2	2	4	2	3	5	3									
10	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3									
11	3	3	6	3	3	6	3	1	4	3	3	6	3	3	6	3									
12	2	2	4	2	2	4	3	1	4	2	2	4	2	2	4	3									
13	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3									
14	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4									
15	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3									
16	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3									
17	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	4	7	3									
18	3	3	6	3	4	7	4	3	7	3	3	6	3	4	7	4									
19	2	2	4	3	3	6	3	3	6	2	2	4	3	3	6	3									
20	1	2	3	4	2	6	3	1	4	1	2	3	4	2	6	3									

21	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3
22	3	3	6	3	3	6	3	1	4	3	3	6	3	3	6	3
23	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
24	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
25	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
26	3	2	5	3	2	5	2	2	4	3	2	5	3	2	5	2
27	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
28	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
29	4	4	8	4	4	8	4	2	6	4	4	8	4	4	8	4
30	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3
31	4	3	7	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	3
32	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
33	3	3	6	2	3	5	4	4	8	3	3	6	2	3	5	4
34	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3
35	4	4	8	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3
36	4	4	8	3	3	6	3	4	7	4	4	8	3	3	6	3
37	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
38	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3
39	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
40	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
41	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
42	3	3	6	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3
43	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
44	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4
45	3	3	6	3	2	5	2	2	4	3	3	6	3	2	5	2
46	4	4	8	4	3	7	3	4	7	4	4	8	4	3	7	3
47	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3
48	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
49	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
50	3	3	6	3	2	5	2	2	4	3	3	6	3	2	5	2
51	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
52	4	3	7	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	3	6	4
53	4	4	8	3	1	4	4	3	7	4	4	8	3	1	4	4
54	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4
55	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
56	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3
57	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4
58	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2
59	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3
60	2	2	4	2	3	5	3	3	6	2	2	4	2	3	5	3
61	1	2	3	4	2	6	3	1	4	1	2	3	4	2	6	3
62	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3
63	3	3	6	3	3	6	3	1	4	3	3	6	3	3	6	3
64	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3

<b>65</b>	3	3	<b>6</b>	3	3	<b>6</b>	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	
<b>66</b>	3	3	<b>6</b>	3	3	<b>6</b>	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	
<b>67</b>	3	2	<b>5</b>	3	2	<b>5</b>	2	2	4	3	2	5	3	2	5	2	
<b>68</b>	3	3	<b>6</b>	3	3	<b>6</b>	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	
<b>69</b>	3	3	<b>6</b>	3	3	<b>6</b>	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	
<b>70</b>	4	4	<b>8</b>	4	4	<b>8</b>	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	

