

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PARAMEDIS KEPERAWATAN RUMAH SAKIT ISLAM
MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

**Firmansyah
NIM. 07410033**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2011**

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PARAMEDIS KEPERAWATAN RUMAH SAKIT ISLAM
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

**Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Oleh:

**Firmansyah
NIM. 07410033**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2011**

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PARAMEDIS KEPERAWATAN RUMAH SAKIT ISLAM
MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

**Firmansyah
NIM. 07410033**

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

Dra. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

Pada tanggal, 06 Juli 2011

Mengetahui, Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 19550717 198203 1 005

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PARAMEDIS KEPERAWATAN RUMAH SAKIT ISLAM
MALANG**

SKRIPSI

Oleh
Firmansyah
NIM.07410033

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Tanggal, 16 Juli 2011**

Susunan Dewan Penguji :		Tanda Tangan
1. Ketua Penguji	: <u>Fathul Lubabin Nuqul, M.Si</u> NIP. 19760512 200312 1 002	()
2. Sekretaris	: <u>Dra. Siti Mahmudah, M.Si</u> NIP. 19671029 199403 2 001	()
3. Penguji Utama	: <u>Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I</u> NIP. 19550717 198203 1 005	()

Mengetahui dan Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam (UIN) Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 19550717 198203 1 005

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta kasih dan sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta membimbingku dengan jalan cinta. Atas kehendakmu akhirnya skripsi ini bisa terseleikan. Serta sholawat dan salam kepada junjunganku Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawaku dan keluargaku ke zaman terang benderang.

Kupersembahkan karya tulis ini untuk

Ibuku tercinta Dan Almarhum Bapak

Yang setiap saat selalu bersujud dan memanjatkan doa kepada Allah SWT, serta senantiasa mendukung dan memberiku kekuatan untuk terus berjuang dalam mengarungi lautan hidup hingga sekarang. Ibu dan Bapak maafkan segala kesalahanku dan kealaianku selama ini... Anakmu hanya bisa memberikan secarik karya yang sederhana ini...

MasQ, Hazah yang telah memilih jalannya masing-masing untuk hidupnya. Aku berterimakasih banyak atas segala doa, semangat, serta inspirasi yang kalian berikan selama ini. Seseorang yang selalu mendukung dan menyemangati aku untuk selalu menjadi yang terbaik... aku sayang kalian selamanya...

Semua orang yang pernah mendidikku dari aku mulai menginjakkan kaki dimuka bumi ini sampai saat ini... saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bekal kehidupan yang diberikan.

MOTTO

أَنْتُمْ لَنْ تَسْعُونَ النَّاسَ بِأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ لِيَسْعَهُمُ وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا
عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”
(al- Ahqaf: 19).

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Firmansyah

NIM : 07410033

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Motivasi Instrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Paramedis Keperawatan Rumah Sakit Islam Malang

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut adalah murni hasil karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 04 Juli 2011

Yang menyatakan,

Firmansyah
NIM. 07410033

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut Asma Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul:

“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Paramedis Keperawatan Pada Rumah Sakit Islam Malang”

Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga beliau, para sahabat beliau dan orang-orang yang mengikuti ajaran beliau sampai akhir zaman nanti.

Terselesainya skripsi ini dengan baik berkat dukungan, motivasi, petunjuk dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dra. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberi masukan, saran serta bimbingan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
4. Direktur Rumah Sakit Islam Malang yang telah menerima dan memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian. Beserta seluruh Staff yang telah membantu jalannya penelitian.

5. Paramedis keperawatan Rumah Sakit Islam Malang yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Ibu, yang selalu memberikan dukungan moral, spiritual, dan material sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Semua Bapak dan Ibu Dosen Psikologi UIN Malang yang telah mengajarkan dan memberikan banyak ilmu dengan tulus. Semoga Ilmu yang di berikan dapat bermanfaat di dunia dan akhirat.
8. Seluruh Staff Perpustakaan Psikologi UIN Malang yang telah membantu penulis dalam mencari bahan-bahan penelitian.
9. Teman-teman Psikologi angkatan 2007, khususnya teman-teman kelas A terima kasih atas kebersamaan dan rasa persaudaraannya.
10. Semua pihak yang tak bisa disebutkan satu persatu, yang telah menjadi motivator demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa tidak ada sesuatu pun yang sempurna kecuali Allah SWT. Oleh karena itu, dengan senang hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan juga bagi pembaca umumnya. Amin.

Malang, 04 Juli 2011

Penulis

Firmansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A.MOTIVASI	12

1. Pengertian Motivasi	12
2. Teori Motivasi.....	14
3. Proses Motivasi	27
4. Jenis-Jenis Motivasi	28
5. Tujuan Pemberian Motivasi.....	28
6. Bentuk Motivasi.....	29
7. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi.....	31
8. Pengukuran Motivasi	37
B. Produktivitas	38
1. Pengertian Produktivitas	38
2. Konsep Produktivitas Secara Umum	39
3. Produktivitas Kerja Karyawan.....	41
4. Pegawai Yang Produktif	45
5. Faktor-Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	47
6. Pengukuran Produktivitas Kerja	52
7. Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam.....	54
C. Pengaruh Antara Motivasi Dengan Produktivitas	
Paramedis Keperawatan	61
D. Hipotesis	67
BAB III METODE PENELITIAN.....	67
A. Jenis Penelitian	68
B. Identifikasi Variabel Penelitian	68

C. Definisi Operasional	69
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	73
E. Teknik Sampling	74
F. Metode Pengumpulan Data	74
G. Instrument Penelitian	75
H. Validitas Dan Reliabilitas	79
I. Metode Analisis Data	80
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	85
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	85
1. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Islam Malang.....	85
2. Gambaran Umum Dan Fasilitas Yang Dimiliki.....	86
B. Uji Validitas Dan Reliabilitas	91
C. Paparan Deskripsi Data Hasil Penelitian	96
D. Analisis Pengujian Hipotesis	101
E. Pembahasan Hasil Penelitian	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	116
A. Kesimpulan	116
B. Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA.	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Produktivitas kerja dalam islam.....	59
Tabel 2. Blue print.....	78
Tabel 3. Validitas	92
Tabel 4. Reliabilitas	95
Tabel 5. Mean dan Standard Deviasi Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Produktivitas Kerja.....	96
Tabel 6. Kategori tingkat motivasi ekstrinsik	77
Tabel 7. Kategori tingkat motivasi instrinsik.....	98
Tabel 8. Kategori tingkat produktivitas	99
Tabel 9. Rekapitulasi hasil analisis regresi	99
Tabel 10. Hasil determinasi.....	101
Tabel 11. ANOVA	101
Tabel 12. Hasil rangkuman uji t	102

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Data
3. Bukti Konsultasi
4. Surat Ijin Penelitian Skripsi dari Fakultas Psikologi, Surat Ijin Penelitian dari Rumah Sakit Islam Malang

ABSTRAK

Firmansyah. 2011. *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Paramedis Keperawatan Pada Rumah Sakit Islam Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Siti Mahmudah, M.Si

Kata kunci: *Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Produktivitas*

Pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan pada setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Suatu kinerja dari karyawan yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan suatu organisasi sehingga produktivitas merupakan suatu penentu dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) untuk mengetahui bagaimana tingkat pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas paramedis keperawatan, 2) untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas paramedis keperawatan, 3) untuk mengetahui variabel motivasi ekstrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 50 paramedis keperawat Rumah Sakit Islam Malang dan pengambilan data menggunakan metode angket, wawancara, observasi serta dokumentasi. Sedangkan untuk pengolahan data dianalisis dengan *Product Moment Correlation* dari Pearson dan untuk uji validitas dan realibilitas peneliti memakai rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16,0 *for Windows*.

Teknik analisis yang digunakan adalah: analisis faktor dan analisis regresi linier berganda. Analisis F dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis saling ketergantungan (*interdependence*) antar variabel secara simultan. Sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara parsial.

Dari hasil uji F diketahui nilai F hitung lebih besar dari F table hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat. Jadi H1 diterima dan H0 ditolak.

Sedangkan dari hasil uji t diketahui Uji t terhadap variabel motivasi intrinsik (X2) didapatkan thitung sebesar 4.413 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar ttabel ($4,413 > 1,678$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel motivasi intrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja perawat (Y). Dengan kata lain, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Islam Malang.

ABSTRACT

Firmansyah.2011. *Effect of Extrinsic Motivation Intrinsic Motivation And Productivity Of Nursing In Hospital Paramedic Islam Malang*. Thesis. Psychology Department, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Siti Mahmudah, M. Si

Key word: *Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation and Productivity*

The give of motivation in order to improve employee productivity is very important, so it is fitting motivation given to any organization, whether that is public or private. A good performance from employees is a step towards the achievement of an organization so that productivity is a determinant in achieving the goals of the organization or company.

This study aims to: 1) to investigate the effect of jointly between the variable of extrinsic motivation and intrinsic motivation on productivity paramedic nursing, 2) to determine the effect of partially between the variable of extrinsic motivation and intrinsic motivation towards paramedic nursing productivity, 3) to determine the variables extrinsic motivation greater effect on intrinsic motivation.

The research design that is used is quantitative research. While sample that is used in this research is 50 employees in *Nursing In Hospital Paramedic Islam Malang*, then the data are collected by using questionnaire method, interview, observation, and documentation. In addition, the management data is analyzed by Product Moment Correlation from Pearson and for validation and the reliability test, the researcher employs the formula of Alpha Cronbach by using computer support SPSS 16.0 for windows programme.

Analysis technique that used was: factor analysis and multiple regress linier analysis. F analysis in this study was used to analyze the mutual dependence (interdependence) between variables simultaneously. Then t test used to determine the effect of inter-variable partial.

From the test results was known the value of F calculated F is greater than the F table it shows that the variable is free to simultaneously deliver a real effect on the bound variable. So H1 accepted and H0 is rejected.

While the results of t test was known t test on intrinsic motivation variables (X2) obtained t count for 4.413 with a significance of t of 0.000. Because the count is greater t table ($4.413 > 1.678$) or the significance of t less than 5% ($0.000 < 0, 05$), then partially intrinsic motivation variable (X2) significantly influence nurses' productivity variable (Y). In other words, intrinsic motivation influences the productivity of the inpatient nurses working in Islamic Hospital of Malang.

In addition to determine the effect dominant between extrinsic motivation and intrinsic motivation in mind that the value $t_{X2} > t_{X1}$ values. So 1 intrinsic motivation variable (X2) t is more dominant effect on the productivity variable (Y) from the extrinsic motivation variable (X1).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai keunggulan yang berkesinambungan, tidak hanya tergantung pada teknologi, hak paten, ataupun posisi strategis, tetapi lebih menekankan pada bagaimana perusahaan mengelola tenaga kerja (SDM). Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat berkerja dengan efektif dan efisien, maka kepemimpinan memegang peranan penting untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk itu peranan pemimpin tersebut sangat besar dalam hal pemberian motivasi, maka peranan kepemimpinan tersebut sangat perlu diperhitungkan dalam rangka peningkatan kinerja.

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri nomer 5 tahun 1994 yang merupakan kelanjutan dari Keputusan Menteri Dalam Negeri nomer 93 tahun 1993 yang berisi tentang pelaksanaan swadana dan tata cara pengelolaan rumah sakit sehingga dituntut untuk memaksimalkan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Pelayanan kesehatan berkembang semakin cepat dan semakin canggih sebagai akibat secara global serta adanya perubahan pola penyakit. Pengaruh kemajuan ilmu dan teknologi serta pengembangan meningkatkan kesadaran dan tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang semakin baik. Dengan

kecenderungan global yang terjadi pelayanan kesehatan semakin menjadi kompenditi. Dengan kemampuan yang ada masyarakat menjadi konsumen jasa pelayanan kesehatan yang mempunyai kekuatan untuk memilih jasa pelayanan kesehatan yang dibutuhkan.

Oleh karena itu rumah sakit harus dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan secara kontinue agar dapat tetap menjadi pilihan dari konsumen untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang baik dapat tercipta bila motivasi dan kinerja paramedis keperawatan dapat dibina dengan baik dan peranan rumah sakit dalam menciptakan pelayanan kesehatan bagi konsumen sangat dibutuhkan sebagai fasilitator terciptanya produktivitas paramedis keperawatan.

Tenaga keperawatan merupakan sumber daya mayoritas yang bekerja di rumah sakit dan juga merupakan tenaga yang melakukan kontak langsung dan kontak paling lama dengan pasien oleh karena itu penanganan dan pengelolaannya harus lebih diperhatikan agar mereka dapat menjalankan peranannya sesuai dengan ilmu dan keahlian yang dimilikinya

Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas adalah motivasi. Motivasi dalam hal ini dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri sendiri dan faktor dari luar dirinya. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang berkerja sama maupun secara individu dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, meyalurkan, mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal.

Pemberian motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dimana motivasi kerja individu untuk berkerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhan. Oleh sebab itu setiap organisasi dituntut untuk merencanakan, mengadakan ketentuan-ketentuan dan sarana yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan. Kebutuhan dapat dipandang sebagai pembangkit ,penguat atau pengerak prilaku seseorang. Setiap individu mau berkerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik maupun mental), baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Kebutuhan setiap orang adalah sama misalnya setiap orang butuh makan dan minum tetapi keinginan dari setiap orang tidak sama karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya.

Hasibuan (2005;30) menyatakan bahwa adapun kebutuhan dan keinginan tiap orang terbagi menjadi tiga kelompok yakni;

1. Kebutuhan fisik dan keamanan; menyangkut kebutuhan fisik(biologis), seperti makan, minum, tempat tinggal dan lain-lain, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmati nya.
2. Kebutuhan sosial; karena manusia tergantung satu dengan yang lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya dapat bisa dipuaskan,jika masing-masing individu ditolong atau diakui orang lain.
3. Kebutuhan egoistik; ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikan dengan baik.

Dengan mengetahui kebutuhan-kebutuhan karyawan diharapkan mampu mempengaruhi karyawan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan sehingga karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Setiap orang tentunya mempunyai alasan bersedia melakukan jenis pekerjaan tertentu. Atas dasar alasan inilah yang menyebabkan perbedaan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan mengapa orang satu bekerja dengan giat sementara yang satunya bekerja dengan biasa. Sehingga untuk mencapainya diusahakan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan bisa menghasilkan suatu hasil yang maksimal.

Karyawan yang kurang termotivasi cenderung akan bersifat acuh tak acuh dalam pekerjaan, sering absensi dan kurang bergairah. Motivasi merupakan hal yang sering dibicarakan oleh organisasi atau perusahaan yang ingin mendayagunakan karyawannya semaksimal mungkin untuk menncapai tujuan perusahaan sehingga seorang pemimpin harus membicarakannya dengan kariyawan secara terbuka, sehingga karyawan dapat mengerti apa yang menjadi kewajibannya dan apa yang menjadi hak nya.

Herzberg (dalam Robbins,2008;50) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti; prestasi, pengakuan diri, kerja itu sendiri,tangung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti; kebijakan dari pimpinan perusahaan, hubungan antara pribadi dan kondisi kerja.

Pemberian motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja mempunyai efek jangka panjang terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini muncul permasalahan yaitu efektivitas dari bekerja siang hari dan malam hari serta efek adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi secara berkala di dalam siklus kerja (Anastasi, 1989:275).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat Rumah Sakit Islam Malang dikatakan bahwa Bekerja di Rumah Sakit, seorang perawat harus mempunyai jiwa sosial yang lebih tinggi agar menghasilkan pelayanan yang optimal. Karena yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari adalah orang sakit yang membutuhkan pendekatan kemanusiaan yang lebih bila dibandingkan bekerja di perusahaan yang bersifat non sosial.

Dikatakan juga bahwa tingkat kesibukan paling tinggi biasanya terjadi ketika bekerja pagi yaitu jam 07.00 -14.00. hal tersebut dikarenakan fasilitas-fasilitas penunjang medik seperti laboratorium, rontgen dan instruksi-instruksi dari dokter diberikan pada jam-jam tersebut. Sehingga saat banyak pasien maka tugas seorang perawat akan semakin banyak. Tugas lain seorang perawat adalah mengantar kunjungan dokter, memberikan suntikan-suntikan, mencatat perkembangan kesehatan pasien, menyiapkan segala keperluan pasien yang akan dioperasi seperti cukur rambut, puasa dan lain-lain.

Apabila perawat mempunyai pasien yang menderita penyakit kronis, maka tugasnya lebih ditekankan dalam hal observasi kepada kesehatan pasien. Saat malam hari perawat mempunyai tanggung jawab yang besar karena pasien harus sering dikontrol sehingga apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dapat

segera diketahui dan diberikan penanganan secepatnya. Seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaan diharuskan menjalin kerjasama yang baik dengan bagian lain di Rumah Sakit seperti kerjasama dengan dokter, perawat lain, pasien atau dengan keluarga pasien. Selain itu seorang perawat diharapkan memiliki bio psiko spiritual yang tinggi, agar selalu tepat dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari adalah orang yang sakit.

Keluhan yang paling banyak dialami perawat dalam melaksanakan pekerjaan adalah menghadapi psikis pasien dan keluarga pasien. Karena pada dasarnya ketika mengalami sakit, pasien atau keluarga pasien akan diliputi rasa cemas dan khawatir terhadap kondisi kesehatannya. Sehingga menjadi salah satu tugas seorang perawat adalah bagaimana menenangkan pasien dan keluarganya dari rasa cemas dan khawatir agar tercipta kondisi yang lebih stabil.

Rumah Sakit mempunyai kedudukan yang sangat penting di masyarakat. Hal tersebut dikarenakan keberadaan Rumah Sakit sebagai sarana umum memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah Sakit Islam Malang merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Malang, yang mempunyai ciri khas yang tidak dimiliki Rumah Sakit lainnya yaitu nuansa Islam yang mewarnai Rumah Sakit Islam Malang. Pelayanan yang tersedia di Rumah Sakit Islam Malang meliputi pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, pelayanan operasi, pelayanan penunjang medikserta pelayanan umum. Karena pada prinsipnya rumah sakit sebagai salah satu unit pelayanan sosial maka lebih mengutamakan kualitas jasa dan pelayanan, maka pihak manajemen rumah sakit berusaha dalam meningkatkan pelayanan untuk mencapai kepuasan kepada pasien.

Pelayanan operasi yang tersedia di Rumah Sakit Islam Malang adalah: operasi gigi dan mulut, operasi telinga dan hidung, operasi mata, operasi kebidanan, operasi bedah umum dan bedah tulang. Selain itu rumah sakit juga dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas penunjang medik meliputi laboratorium klinik, laboratorium patologi anatomi, farmasi/ apotek, dapur/ gizi, konsultasi gizi, radiologi dan fisioterapi. Rumah Sakit Islam Malang juga menyediakan pelayanan umum yaitu penyediaan *ambulance* untuk antar jemput pasien yang akan di rawat di Rumah Sakit Islam Malang Malang dan juga *ambulance* jenazah.

Pelayanan rawat jalan bersifat melayani pasien-pasien yang berobat jalan di mana kondisi kesehatannya tidak memerlukan suatu pelayanan yang intensif. Kegiatan ini dapat melayani berbagai macam pengobatan yang dibagi atas beberapa klinik yaitu: klinik bedah, penyakit dalam, kebidanan, anak-anak, THT, gigi dan klinik umum.

Bentuk lain pelayanan Rumah Sakit Islam Malang adalah pelayanan rawat inap. Pelayanan ini diperuntukan bagi pasien-pasien yang membutuhkan perawatan secara teratur dan intensif agar penyakit yang diderita pasien dapat dikontrol dan diobati secara maksimal. Jumlah pasien yang menjalani rawat inap di Rumah Sakit Islam Malang dalam setiap bulannya bervariasi.

Karena beban-beban pekerjaan yang menuntut rasa kemanusiaan yang lebih tinggi maka para karyawan yang bekerja di Rumah Sakit (dalam hal ini perawat) harus mempunyai jiwa pelayanan yang tulus dan ikhlas dalam merawat pasien yang mengalami penderitaan. Untuk menumbuhkan jiwa pelayanan dalam bekerja diperlukan motivasi yang tinggi agar tercapai produktivitas kerja yang

tinggi pula. Disisi lain untuk menciptakan perawat yang bekerja dengan produktivitas tinggi tidaklah mudah, banyak faktor yang mempengaruhi seperti adanya sikap kerja yang mencakup kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*).

Melihat pentingnya motivasi dalam peningkatan produktivitas karyawan maka sudah sepatutnya motivasi diberikan pada setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Suatu produktivitas karyawan yang baik merupakan suatu langkah menuju tercapainya tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Filosofi tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*The will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Pada dasarnya produktivitas adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Selain itu produktivitas juga mencakup sikap mental bahwa kehidupan dan cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang dicapai hari esok harus lebih banyak dari yang diperoleh hari ini.

Paul Mali dalam Sedarmayanti (2001:57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan

masuk dalam satuan waktu tertentu. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Kondisi lingkungan kerja yang sehat akan sangat mendukung karyawan untuk bisa memenuhi target produksi baik secara kualitas maupun kuantitas. Tetapi untuk dapat memenuhi target secara baik tidaklah mudah, sebab bagaimanapun juga keberhasilan proses produksi harus disertai kerja keras dan semangat yang tinggi baik dari para karyawan maupun dari pimpinan perusahaan.

Melihat pentingnya motivasi dalam peningkatan produktivitas karyawan maka sudah sepatutnya motivasi diberikan pada setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Suatu produktivitas karyawan yang baik merupakan suatu langkah menuju tercapainya tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Dari latar belakang tersebut jelaslah bahwa beban-beban pekerjaan yang menuntut rasa kemanusiaan yang lebih tinggi maka para karyawan yang bekerja di Rumah Sakit (dalam hal ini perawat) harus mempunyai jiwa pelayanan yang tulus dan ikhlas dalam merawat pasien yang mengalami penderitaan. Untuk menumbuhkan jiwa pelayanan dalam bekerja diperlukan motivasi yang tinggi agar tercapai produktivitas kerja yang tinggi pula. upaya-upaya yang dapat dilakukan seseorang dalam memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas, tidak tergantung pada besarnya gaji ataupun bonus semata. Memotivasi karyawan haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam pekerjaan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Motivasi Instrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Paramedis Keperawatan Pada Rumah Sakit Islam Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat produktivitas dan motivasi kerja paramedis keperawatan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja paramedis keperawatan?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja paramedis keperawatan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, kegiatan penelitian tersebut dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat produktivitas dan motivasi kerja paramedis keperawatan.
2. Untuk mengetahui secara bersama-sama antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas paramedis keperawatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas paramedis keperawatan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan hasil yang diperoleh bermanfaat bagi:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk bahan pengembangan keilmuan psikologi industri khususnya mengenai produktivitas kerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis

Sebagai tambahan wawasan serta pengetahuan selama belajar di bangku kuliah. Selain itu juga sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah dipelajari dengan praktek yang terjadi di lapangan.

- b. Bagi instansi terkait

Sebagai bahan informasi yang berkaitan dengan pembagian jam kerja. Dan dari informasi tersebut dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Membahas motivasi menjadi salah satu hal yang penting dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia. Dimana masalah motivasi bagi seorang karyawan memegang unsur sangat penting karena dengan motivasi akan memacu atau mendorong aktivitas kerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kinerja kerja bawahan agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya. Dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Suatu organisasi atau suatu perusahaan yang didirikan adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimana tujuan tersebut berupa tujuan jangka panjang , jangka menengah dan jangka pendek. Disini akan terjadi kolerasi positif antara motivasi dengan tujuan(Siagian,2002:65). Dimana sekelompok orang dalam dalam suatu kesatuan kerja mempunyai sasaran yang jelas yang ingin dicapai mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi dari pada kelompok kelompok yang berkerja tanpa sasaran yang jelas.

Pada dasarnya setiap orang berkerja memiliki harapan. Harapan atara usaha dan kinerja menunjukan persepsi individu bahwa besarnya usaha yang

dilakukan masing-masing karyawan akan berpengaruh terhadap tercapainya usaha tersebut dalam bentuk kinerja. Apabila pemimpin memberi dorongan yang lebih besar terhadap pemenuhan harapan tersebut maka motivasi para karyawan akan dapat meningkat dan apabila seseorang termotivasi maka akan berusaha dengan sekuat-kuatnya. Tetapi tingkat usaha yang tinggi ini kemungkinan tidak menghasilkan kinerja yang diharapkan apabila tingkat usaha tidak diarahkan pada tujuan organisasi dan tidak disertai dengan kemampuan yang memadai diantara para karyawan.

Hasibuan (2005:95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Robbins (1996:57) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam tujuan pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Sedangkan menurut Harold Koontz (dalam Hisbuan 1999:89) motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Dari berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan seseorang yang mendorong kerelaan individu melaksanakan kegiatan tertentu sehingga tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat diwujudkan secara maksimal. Memotivasi sangatlah sulit karena pemimpin untuk mengetahui kebutuhan(needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan

dari hasil pekerjaannya. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya yang disadari maupun yang tidak disadari yang setiap orang tidak sama satu dengan yang lain nya.

2. Teori Motivasi

A. Teori kebutuhan dari Abraham Maslow

Abraham Maslow seorang ahli psikologi industri yang telah mengembangkan teori motivasi manusia yang sangat terkenal pada tahun 1943. Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip yaitu : kebutuhan manusia dapat disusun dalam hirarki kebutuhan terendah sampai yang tertinggi dan yang keduanya seane kebutuhan yang telah terpuaskan menjadi motivator utama pada perilaku (Handoko,1995;69).

Atas dasar prinsip tersebut Maslow mengungkapkan bahwa di dalam semua manusia ada suatu jenjang kelima kebutuhan tersebut adalah :

a. Kebutuhan fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka akan muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

c. Kebutuhan sosial(*social needs*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpuaskan secara minimal akan muncul kebutuhan sosial.

d. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Adapun sintesa dari teori Abraham Maslow antara lain:

- a. Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat yang harus dipenuhi terlebih dahulu.
- b. Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi.
- c. Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, ternyata lebih banyak dari pada untuk memenuhi kebutuhan yang berada urutan yang lebih rendah.

B. Teori Dua Faktor Dari Frederick Herzberg

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan mengembangkan kemampuan. Herzberg (dalam Hasibuan, 2005:85) berdasarkan penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah "pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu."
- b. Hal-hal yang mengecewakan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan perkerjaan, jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
- c. Karyawan kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan perkerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu:

a. *Maintenance factors*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlansung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah terpenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal "gaji", kondisi kerja fisik, kepastian berkerja, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini

dapat menyebabkan timbulnya ketidak puasan dan absenya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

b. *Motivation factors*

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg (dalam Gitosudarmo dan Sudita,2000;124) yang dihasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 orang akuntandan insiyur. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut:

Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*ekstrinsic job conditions*), yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di antara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan dissatisfiers atau hygiene factors, karena kondisi atau faktor-faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasaan.

Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*) yang meliputi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Jaminan pekerjaan
- c. Kondisi kerja

- d. Status
- e. Kebijakan perusahaan
- f. Kualitas supervisi
- g. Kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja
- h. Jaminan sosial

Sejumlah kondisi instrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*) yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi jika kondisi atau faktor-faktor tersebut tidak ada, tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan faktor pemuas (*satisfiers*). Faktor-faktor pemuas tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tangung jawab
- e. Kemajuan-kemajuan
- f. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Menurut Hadari Nawawi (2000) teori dua faktor dari Herzberg terdiri dari:

1. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*).

Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh

kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.

2. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*).

Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005;98) konsep hygiene juga disebut teori dua faktor, yaitu:

a. Isi (*Content : Satisfiers/*) Pekerjaan

1. Prestasi (*Achievement*)
2. Pengakuan (*Recognition*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan potensi individu (*Advancement*)

b. Faktor Higienis (*Demotivasi = Dissatisfiers*)

1. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)
2. Kondisi Kerja (*Working Condition*)
3. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and Administration*)
4. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Adapun sintesa dari Teori Herzberg yaitu menekankan pentingnya menciptakan atau mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut dimana

jika salah satunya tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

C. Teori Prestasi Dari David McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. McClelland (dalam Armstrong, 1991) menggolongkan kebutuhan yang menjadi motivasi para manajer yaitu:

a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for Achievement = n.Ach*)

Kebutuhan akan berprestasi ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n.Ach ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation : n.Afl*)

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Seseorang karena kebutuhan n.Af ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power n.pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Karena itu n.Pow ini akan

merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan yang menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya.

Adapun sintesa dari Teori McClelland antara lain:

- a. Para pekerja terutama manajer lini dan tenaga kerja kunci produk lini menyukai memikul tanggung jawab dalam bekerja karena kemampuan melaksanakannya merupakan prestasi bagi yang bersangkutan.
- b. Dalam bekerja yang memiliki resiko kerja, para pekerja menyukai pekerjaan yang beresiko lunak. Pekerjaan yang beresiko tinggi dapat mengecewakannya karena jika gagal berarti tidak atau kurang berprestasi.
- c. Pekerja yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja.
- d. Kelemahan yang dapat merugikan adalah pekerja yang berprestasi lebih menyukai bekerja mandiri, sehingga kurang positif sebagai manajer.

D. Teori Penguatan (*Reiforcement*) dari Skinner

Teori penguatan mengemukakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari akibat yang berhubungan dengan perilaku tersebut. Orang cenderung melakukan

sesuatu yang mengarah kepada konsekuensi yang positif dan menghindari konsekuensi yang tidak menyenangkan. Teori penguatan memiliki empati konsep dasar yaitu:

- a. Pusat perhatian adalah pada perilaku yang dapat diukur, seperti jumlah yang dapat diproduksi, kualitas produksi, ketepatan pelaksanaan jadwal produksi dan lain sebagainya.
- b. Kontingensi dari penguatan, yaitu berkaitan dengan urutan-urutan antar stimulus, tanggapan dan konsekuensi dari perilaku yang ditimbulkan (*reinforcement*).
- c. Semakin pendek interval waktu antara tanggapan atau respon karyawan dengan pemberian penguat (imbalan) maka semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku.
- d. Semakin besar nilai penguat bagi karyawan pengaruhnya terhadap perilaku berikutnya. Maka semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku.

Menurut Hasibuan (1999) teori penguatan terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Penguatan Positif (*Positive Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika penguatan positif diterapkan secara bersyarat.
- b. Penguatan (*Negatif Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika penguatan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Adapun sintesa dari teori Penguatan (*reinforcement*) yaitu para manajer harus mampu mengatur cara pemberian insentif dalam memotivasi para pekerja agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

E. Teori harapan (*Expectancy Theory*) Dari Victor Vroom

Teori pengharapan telah dikembangkan sejak tahun 1930-an oleh Kurt Levin Dan Edward Tolman. Kemudian secara sistematis dan komprehensif dirumuskan oleh Victor Vroom dalam bukunya yang berjudul "*Work And Motivation*". Ide dasar dari teori pengharapan adalah bahwa motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya.

Teori harapan ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaannya.

Menurut Hasibuan(2005;100) Teori Harapan didasarkan atas:

- a. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar antara "nol" sampai positif "satu". Harapan nol menunjukkan bahwa tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu dilakukan. Harapan positif satu menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul mengikuti suatu tindakan atau perilaku yang telah dilakukan.
- b. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan. Suatu hasil mempunyai Valensi positif apabila dipilih dan lebih disegani" tetapi sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih dan tidak disegani.

- c. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Victor Vroom mengemukakan bahwa pertautan dapat mempunyai nilai yang berkisar "nol dan minus satu". Hasil valensi minus satu (-1) menunjukkan persepsi bahwa tercapainya tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama.

Adapun sintesa dari Teori Harapan (*Expectancy*) antara lain:

- a. Manajer perlu membantu para pekerja memahami tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan dihubungkan dengan kemampuan atau jenis dan kualitas ketrampilan yang dimiliki
- b. Manajer perlu membantu para pekerja agar memiliki harapan yang realistis tidak berlebihan
- c. Manajer perlu membantu para pekerja dalam meningkatkan ketrampilan atau keahliannya dalam bekeja yang dapat meningkatkan harapannya dan akan meningkatkan pula usahanya melalui pelaksanaan pekerjaan yang semakin efektif dan efisien.

F. Teori Tujuan Sebagai Motivasi Dari Edwin Locke

Setiap pekerja yang memahami dan menerima tujuan organisasi atau perusahaan atau unit kejanya dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkan. Dalam keadaan seperti itu tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja. yang mendorong para pekerja memilih alternatif cara bekerja yang terbaik atau yang paling efektif dan efisien.

Adapun sintesa dari Teori Tujuan Sebagai Motivasi antara lain.

- a. Tujuan unit kerja atau tujuan perusahaan merupakan fokus utama dalam bekerja.
- b. Tujuan perusahaan menentukan tingkat intensitas pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan mencapainya.
- c. Tujuan yang sulit menimbulkan kegigihan dan ketekunan dalam usaha mencapainya melebihi dari tujuan yang mudah dicapainya.

Berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan upaya memotivasi pegawai tersebut, dapat dikatakan bahwa pemimpin haruslah mempunyai ketrampilan manajerial untuk membantu bawahannya dalam melaksanakan tugas secara efisiensi dan efektif (mencapai kinerja yang optimal). Pada prinsipnya pemimpin harus mengetahui kemampuan pegawai dan motivasi dirinya. Artinya pemahaman terhadap motivasi dari dalam diri pegawai dan motivasi di luar itu akan dapat mengembangkan kinerja pegawai dan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Tampaknya terdapat kesepakatan dikalangan para ahli bahwa model tersebut adalah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan motivasi dengan produktivitas seorang karyawan. Lebih lanjut, Siagian menegaskan bahwa motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Interaksi positif antara dua kelompok dua faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

Secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik/internal dan motivasi ekstrinsik/eksternal. Motivasi intrinsik/internal adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja

sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan.

Motivasi eksternal adalah pendorong kerja yang berasal dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal, interaksi yang positif antara dua kelompok faktor tersebut pada umumnya akan dapat menghasilkan motivasi yang tinggi.

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja kedua bentuk motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

3. Proses Motivasi

Dalam memotivasi karyawan, ada beberapa proses yang seharusnya dijalankan oleh para pimpinan (Hasibuan,2005;101),yaitu:

- a. Tujuan. Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
- b. Mengetahui kepentingan. Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
- c. Komunikasi efektif. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.
- d. Integritas tujuan. Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.

Berdasarkan uraian di atas maka motivasi kerja dapat diartikan suatu dorongan yang menjadikan karyawan giat dan bersemangat dalam berkerja sehingga mampu meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja.

4. Jenis –Jenis Motivasi

Pada dasarnya ada dua jenis motivasi (Brantas,2009:123), yaitu:

- a) Motivasi positif (*incentive positive*) adalah suatu dorongan yang bersifat positif. Artinya jika para karyawan dapat menghasilkan prestasi di atas rata-rata. Maka karyawan tersebut diberikan insentif berupa hadiah.
- b) Motivasi negatif (*incentive negatif*), mendorong bawahan dengan acaman hukum. Artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standart akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasinya diatas standar akan diberi hadiah.

Dalam praktik, kedua motivasi ini sering digunakan pada perusahaan. Insentif (positif/negatif) harus sesuai dengan perjajian. Jika menurut pimpinan suatu hal diberikan sebagai insentif tetapi menurut pegawai ternyata bukan insentif,maka akan hilanglah makna dari insentif tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka jenis motivasi tersebut akan menimbulkan dorongan positif maupun dorongan negatif. Jika dorongan bersifat positif akan mengasilkan prestasi yang akan mengakibatkan karyawan tersebut mendapat hadiah. Dan sebaliknya jika dorongan negatif akan mendorong bawahan mendapat hukuman dikarenakan prestasinya kurang dari prestasi standar.

5. Tujuan Pemberian Motivasi

Memotivasi diberikan karyawan berdasarkan atas tujuan-tujuan sebagai berikut (Hasibuan,2005; 97):

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dari uraian diatas pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap bawahan memiliki tujuan untuk memberikan efek positif kepada para pegawai agar mereka dapat berkerja dengan penuh semangat, penuh gairah, dan penuh rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya dapat membawa efek baik pada pegawai tersebut, yaitu dengan kenaikan pangkat, peningkatan prestasi kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

6. Bentuk Motivasi

Pada umumnya, bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama (Siswanto,2008:124) yaitu;

- a) Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan biasanya berupa uang.

Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberikan motivasi selalu mempunyai reputasi. Meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan uang mereka, namun selama decade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain. Rasa takut kehilangan pekerjaan dan sumber uang merupakan stimulus kerja yang sangat efektif karena uang sungguh-sungguh diperlukan bagi kelangsungan hidup.

b) Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan dengan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Adapun fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan. Sedangkan pengendalian berfungsi sebagai penilaian kinerja, dan pengukur hasil kerja.

c) Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen

partisipatif(menggunakan berbagai cara untuk melibatkan perkerjaan dalam pengambilan keputusan/*decision making* yang mempengaruhi perkerjaan mereka), serta usaha untuk mengalihkan perhatian para perkerja dari perkerjaanyang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

d) Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Adapun usaha yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan karyawan adalah pelatihan atau bagian dari padanya kursus singkat mengenai tata laku manajemen dan sebagainya

Dari uraian di atas bentuk motivasi terdiri dari empat elemen utama antara lain, kompensasi bentuk uang, penarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif dan kebijakan. Bentuk motivasi digunakan untuk memberikan kekuatan untuk memberi motivasi dan untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan.

7. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

a. *Motivation Factor* (faktor intrinsik)

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk berkerja lebih baik. Faktor motivator ini terdiri (Manullang,2008;178):

1. Prestasi (*achievement*)

Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan itu harus sedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasakan bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan (*recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi

3. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang

dilakukannya dan berusaha menghindarkan dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Tangung jawab (*responsibility*)

Agar *responsibility* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan berkerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Pengembangan (*advancement*)

Advancement merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. faktor *advancement* ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan, selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan lanjutan.

b. *Maintenance Factor* (faktor ekstrinsik)

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan didalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Faktor ini disebut dengan *Maintenance Factor* (faktor ekstrinsik). Agar kekecewaan dapat

dihilangkan dari pekerjaan, maka pemimpin harus melakukan tindakan sebagai berikut:

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan *personalia*. Policy *personalia* umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer. Di sinilah peran masing-masing manajer agar apa yang ditulis benar-benar direalisasikan dalam praktekoleh masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

2. Supervisi (*quality supervisor*)

Dengan *technical supervisor* yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampuan dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak

dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer yakni:

- a. *Technical skill* (kecakapan teknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses dan pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b. *Human skill* (kecakapan kemanusiaan) adalah kemampuan untuk berkerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c. *Conceptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

4. Kondisi kerja (*working condition*)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. Gaji (*wages*)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku di dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan –jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam perusahaanya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

Dari urain diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi terdiri dari:

1. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*).

Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.

2. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*).

Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan.

8. Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey dalam mendiagnosis bidang masalah tertentu pada karyawan. Misalnya penggunaan kuesioner untuk mengetahui tentang kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima selama berkerja.

Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek (Gustisyah,2009;54). Yaitu:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam pelaksanaan perkerjaan
- c. Mutu perkerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- g. Kesetiaan dan kejujuran
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan
- i. Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

Dari uraian diatas pengukuran motivasi dapat diketahui dengan melakukan survey dengan mengacu beberapa aspek tentang kepuasan kerja , kompensasi , pola kerja, kebijakan perusahaan.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang produktif, karena mereka memiliki potensi masing-masing yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan sesuatu bagi orang lain. Pengertian produktivitas kerja banyak dijelaskan oleh beberapa ahli dengan beberapa ragam penafsiran yang berbeda. Menurut ilmu ekonomi produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (*input*), (Nasution;2001;202).

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi dan hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas (Ambar dan Rosidah;2003; 1999).

Definisi berbeda di jelaskan oleh Husain Umar yang menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas dapat diukur sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), semakin tinggi nilai perbandingan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya (Husein Umar ;2003;214).

Pengertian lain juga dijelaskan oleh Justine T.Sirait yang menyebutkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*)

dengan penghasilan (*output*), semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (*output*) dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.

Berdasarkan dari beberapa definisi yang telah dijelaskan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan karya tertentu baik berupa produk, ide atau gagasan, kemampuan oleh skill dan sebagainya yang disertai dengan usaha tertentu untuk menghasilkan karya secara kontinyu (terus-menerus).

2. Konsep Produktivitas Secara Umum

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make or create; creative*. Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Pada dasarnya produktivitas adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Selain itu produktivitas juga mencakup sikap mental bahwa kehidupan dan cara kerja hari ini harus lebih baik

dari hari kemarin dan hasil yang dicapai hari esok harus lebih banyak dari yang diperoleh hari ini.

Dengan mengadakan perbaikan-perbaikan tersebut diharapkan akan dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi. Sinungan (2005:1) mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya adalah mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis. Selanjutnya dikatakan pula oleh Sinungan (1992:12) bahwa produktivitas itu mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produksi barang-barang, namun produktivitas kadang-kadang juga dipandang sebagai penggunaan yang lebih intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu penampilan atau efisiensi.

Paul Mali dalam Sedarmayanti (2001:57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Whitmore dalam Sedarmayanti (2001:58) memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai ratio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sinungan (200:16) mengelompokkan pengertian produktivitas menjadi tiga yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*).

- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

Sikap yang diuraikan seperti di atas tentunya sangat diperlukan untuk menjawab berbagai tantangan dalam melakukan berbagai aktivitas dan diharapkan dapat menciptakan suasana kehidupan kerja dan prosedur kerja yang lebih baik serta dapat menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif sehingga dapat menghindari pemborosan yang pada akhirnya akan mendatangkan kerugian bagi pihak perusahaan.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, tetapi juga penting untuk diperhatikan adalah kualitas unjuk kerjanya. Bila kita berbicara masalah produktivitas kerja tentunya akan tertuju pada output atau hasil pekerjaan yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian produktivitas kerja menurut beberapa orang ahli.

Menurut Dharma (1991:14) *output* tersebut berarti bahwa segala yang telah dihasilkan dari proses, produk, jasa atau laporan pelaksanaan tugas dan sebagainya.

Winardi (1986:393) dalam kamus ekonomi menyatakan bahwa produktivitas kerja ialah jumlah yang dihasilkan setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut tergantung kepada perkembangan teknologi alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja dan banyak faktor kerja lainnya.

Nawawi (1990:97) membedakan pengertian produktivitas kerja yaitu bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah kerja yang dipergunakan (*input*). Tolak ukur dari produktivitas kerja ini adalah uang, sehingga untuk perhitungan produktivitas ini setiap sumber kerja yang dipergunakan harus dinilai dengan uang. Produktivitas dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan sebaliknya produktivitas dikatakan rendah jika hasil yang diperoleh lebih kecil daripada sumber kerja yang digunakan.

Selanjutnya menurut Nawawi (1990:98) produktivitas kerja yang diukur dari daya guna (efisiensi) penggunaan personel sebagai tenaga kerja. Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya dapat digambarkan melalui efisiensi personel dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Produktivitas seperti ini ditemui di lingkungan organisasi kerja yang volume dan beban kerjanya berbentuk pelayanan kepada masyarakat, yaitu penggunaan sumber kerja (*input*) dan hasilnya (*output*) tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja dapat

diperoleh gambarannya dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan, disiplin, ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan lain-lain.

Whitmore dalam Sedarmayanti (2001:58) memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai ratio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu efektifitas dan efisiensi. Dimensi efektifitas berkaitan dengan pencapaian tujuan kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Ravianto (1990:9), mengartikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan kesatuan waktu. Hasil yang dimaksud dapat berupa barang atau fisik dalam unit atau nilai uang dan berupa non fisik dalam bentuk pelayanan atau service, sedangkan waktu dapat berupa tahun, bulan, minggu, harian atau jam tergantung dari keinginan organisasi.

Adapun yang dimaksud produktivitas kerja menurut Zainun (1984:92) adalah sebagai daya atau kemampuan kerja untuk menghasilkan suatu produk. Produktivitas kerja senantiasa terkait pada efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengarah kepada pemanfaatan sumber daya kerja secara maksimal sedangkan efektivitas lebih bertujuan pada upaya mencapai sasaran. Dengan demikian produktivitas kerja juga dimaksudkan sebagai sarana untuk melaksanakan prinsip

ekonomi dalam arti mencapai hasil maksimal dengan masukan yang minimal dan diharapkan mampu mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki menjadi masukan (*input*) yang berdaya guna dan berhasil guna untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan.

Sehingga dapat diperoleh pengertian bahwa manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor utama yang menentukan produktivitas kerja. Karyawan memegang peranan penting dalam kegiatan proses produksi karena didasari peralatan mesin dan peralatan lainnya serta teknologi yang pada hakekatnya hanya merupakan faktor manusia. Sedangkan faktor-faktor produksi lainnya dapat dikendalikan oleh tenaga manusia. Pada organisasi perusahaan yang bergerak dibidang industri barang dan jasa peranan sumber daya manusia selalu dituntut agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien guna menghasilkan produk berupa barang dan jasa.

Berdasarkan hal tersebut di atas berarti segalanya tidak lepas dari prestasi seseorang, karena pada dasarnya pada diri pekerja terdapat faktor-faktor yang melekat yaitu skill, dimana kadar tinggi rendahnya skill seseorang tidak akan menjamin secara pasti bahwa mereka akan menunjukkan produktivitas yang sangat tinggi. Produktivitas sangat berkaitan dengan prestasi kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi berarti karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi perlu adanya kreativitas, yang maksudnya bahwa individu tersebut tidak malas, penuh imajinasi, inovatif dan penuh gaya kreatif. Untuk itu diperlukan suatu teknik-teknik tertentu bagi

seorang manager bagaimana ia memotivasi dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas, karena peralatan produksi, teknologi serta sistem manajemen pada hakekatnya adalah hasil karya manusia. Adanya penggunaan tenaga kerja yang besar dibutuhkan untuk kerja sama antar tingkat jabatan, secara musyawarah untuk meningkatkan mutu. Untuk itu diperlukan adanya kebijaksanaan pengawasan karyawan oleh pimpinan dalam memotivasi karyawan yang ada dalam perusahaan, agar karyawan mau berusaha untuk menggunakan kemampuan dan keahlian seoptimal mungkin.

4. Pegawai Yang Produktif

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolok ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai. Untuk melihat sejauh mana produktivitas pegawai, diperlukan penjelasan tentang dimensi, unsur, indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas pegawai.

Dimensi produktivitas yang menyangkut masukan, proses dan produk atau keluaran. Masukan merujuk kepada pelaku produktivitas dan produk sedangkan keluaran berkaitan dengan hasil yang dicapai.

Indikator produktivitas dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm dalam Sedarmayanti (2001:79), tentang individu yang produktif, yaitu:

- a. Tindakannya konstruktif
- b. Percaya pada diri sendiri
- c. Bertanggung jawab
- d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- e. Mempunyai pandangan ke depan
- f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (*kreatif, imajinatif dan inovatif*)
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Selain itu, produktivitas pegawai perlu memperhatikan usaha yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntunan tugas.

Pribadi yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, yang memiliki rasa percaya diri (*self confidence*), harga diri (*self esteem*) dan konsep diri (*self concept*) yang tinggi. Sehingga orang yang dapat dikatakan sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Sebagaimana diungkapkan Fromm dalam Sedarmayanti (2001:81) bahwa individu yang produktif adalah orang yang memiliki kasih sayang, kecakapan untuk menggunakan kemampuannya dan dapat merelisasikan potensi yang ada pada dirinya.

Dari uraian di atas pribadi yang produktif adalah menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif serta mempunyai kepandaian dalam mencapai tujuan hidupnya. Dan pada saat yang bersamaan selalu bertanggung jawab dan responsive dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan).

5. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Menurut Anoraga (1992:56), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah hal-hal yang diinginkan oleh para karyawan, yaitu:

a. Pekerjaan yang menarik

Rasa senang atau tertarik terhadap suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena apabila seseorang mengerjakan pekerjaan dengan senang karena pekerjaan tersebut disukainya maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak disukai.

b. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan

pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Disamping itu seseorang akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan dan ia membutuhkan pekerjaan itu, sehingga ada rasa timbal balik yang selaras.

c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan adalah bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya. Dan dengan adanya jaminan atas pekerjaan tersebut, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was ataupun ragu-ragu

d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Cara untuk menemukan rasa penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah dengan memberitahu si pekerja akan kegunaan dari hasil produk yang dikerjakannya, baik dengan cara langsung menunjukkan kegunaannya ataupun dengan cara mengambil sample. Dengan mengetahui kegunaan dari pekerjaan yang dikerjakannya maka pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada semua pihak, baik kepada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Oleh karena itu para pemimpin harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja. Agar hal-hal yang tidak diinginkan

seperti kebisingan, sirkulasi udara yang tidak lancar dan lain-lain dapat dihindari.

- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan di mana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, karena hal itu akan mengangkat derajat kebanggaan pada diri si pekerja akan pekerjaannya. Selain itu merupakan keuntungan bagi perusahaan, karena secara langsung atau tidak, si pekerja tadi membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik dimata masyarakat.

- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi di mana para pekerja itu bekerja, ia akan merasakan bahwa benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan. Dan ia merasa memiliki perusahaan. Dengan timbulnya kecintaan dalam dirinya terhadap perusahaan maka si pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.

Dengan adanya perhatian dari pemimpin atas persoalan pribadinya, maka pekerja akan merasa diberi perhatian yang besar oleh pimpinannya. Hal ini akan mendorong motivasi pekerja untuk lebih giat dalam bekerja.

- i. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja

Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja juga merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan di mana ia bekerja.

Kesetiaanpimpinan juga merupakan suatu wibawa dari perusahaan. Hancur tidaknya perusahaan tergantung juga pada sikap seorang pemimpin.

j. Disiplin kerja yang keras

Pada dasarnya manusia mempunyai ego yang tinggi, sehingga tidak ingin di kekang dengan peraturan-peraturan yang ketat. Demikian pula pekerja, ia akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan.

Sedangkan Bernardin dan Russel (1993) menyebutkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap produktivita tenaga kerja adalah pengetahuan, ketrampilan,abilitas, sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Martoyo (1994:131) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terutama di negara berkembang adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi
- b. Kepuasan kerja
- c. Kepuasan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Masalah kepuasan berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan, perputaran karyawan, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dan berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan sebagainya.
- d. Tingkat stress

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan sehingga mengganggu pelaksanaan tugas yang berarti akan mengganggu produktivitas kerja.

e. Kondisi fisik pekerja

f. Sistem kompensasi

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang penting atas penilaian prestasi karyawan. Sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi, sehingga produktivitas karyawan ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi.

g. Aspek-aspek ekonomi dan aspek-aspek teknis

h. Perilaku-perilaku lainnya

Dari beberapa pendapat diatas dapat dipahami bahwa produktivitas kerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor dari dalam yaitu manusia sendiri dan faktor dari luar. Bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain seperti pendidikan, pelatihan, ketrampilan, disiplin sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, peralatan dan teknologi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

6. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas bertujuan untuk melihat tingkat maupun perubahan produktivitas yang terjadi dalam perjalanan kurun waktu tertentu.

Pengukuran ini bersifat netral artinya memberikan informasi yang bermanfaat bagi tujuan analisis kemampuan kerja dan meneliti faktor-faktor keluaran dan masukan apa yang menyebabkan kenaikan atau penurunan produktivitas. Oleh karena, itu pengukuran produktivitas di tingkat perusahaan harus dikaitkan dengan perusahaan aktual yang ada di industri maupun ekonomi secara keseluruhan.

Russel (1993:383) menyatakan bahwa ada enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas yaitu:

a. Quality (kualitas)

Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan ataupun tujuan yang diharapkan.

b. Quantity (kuantitas)

Jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan.

c. Timelines (ketepatan waktu)

Tingkat sejauh mana kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain.

d. Cost effectiveness (efektifitas biaya)

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan bahan) dimaksimalkan untuk mencapai hasil

tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit pengguna sumber daya.

e. Needs of supervision (kebutuhan akan pengawasan)

Sejauh mana karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaanta tanpa memerlukan pengawasan supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang signifikan.

f. Interpersonal impact (dampak interpersonal)

Tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan sekerja, atasan maupun bawahan.

Untuk organisasi kerja yang tugas pokoknya memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sulit diukur produktivitasnya dari segi perhitungan masukan dan keluaran karena hasil kerja pada umumnya bersifat non material maka untuk produktivitas kerjanya lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menyentuh aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan. Nawawi (1990: 109) menyatakan bahwa produktivitas yang tinggi mengandung indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Metode atau cara bekerja yang dipergunakan sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang benar, cermat dan tepat untuk mencapai hasil yang maksimum dari segi kuantitas dan kualitas
- b. Peralatan yang digunakan merupakan yang terbaik dengan metode atau cara kerja yang dipilih. Peralatan itu telah dipelihara dan dipergunakan secara maksimal dan tanggung jawab, sehingga memungkinkan tercapainya hasil terbaik dari segi kuantitas dan kualitas

- c. Penggunaan cara kerja dan alat tersebut dapat memperkecil hambatan kerja
- d. Penggunaan metode dan alat kerja tidak mengandung resiko yang merugikan dan hasilnya memiliki jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
- e. Personel pelaksana memiliki kreativitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat, terutama bila menghadapi hambatan yang timbul selama bekerja.

Dari uraian diatas Pengukuran tingkat produktivitas merupakan suatu alat manajemen untuk membantu mengevaluasi pelaksanaan dari suatu perencanaan perkembangan kegiatan dari suatu periode ke periode berikutnya. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas, maka diperlukan cara pengukuran, ada tiga cara pengukuran yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dihasilkan
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
- c. Ketetapan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang digunakan

7. Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam

Pekerjaan merupakan hak, kewajiban dan kehidupan. Diantaranya, hak bagi penduduk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan potensi, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Ia harus mengeluarkan tenaga yang optimal dalam bekerja sehingga mampu merealisasikan kelayakan produktivitas. Sesungguhnya kelayakan produktivitas merupakan tujuan esensial bagi setiap masyarakat produksi, dan mereka berusaha merealisasikan tujuan tersebut.

Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal. Karena itu, sebaiknya masyarakat diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai (Mursi,1997: 43).

Kelayakan produksi sangat tergantung pada profesionalisme kerja individu. Profesionalisme tidak tergantung hanya pada keahlian dan keterampilan kerja individu atau situasi kerja yang kondusif tetapi juga pada faktor-faktor psikis. Misalnya, minat individu pada 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 (Mursi, 1997: 55).

Dalam Islam, sebagaimana Allah SWT berfirman:

وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴿٣٣﴾

Artinya: "Siapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh, dan berkata: "Sesungguhnya Aku termasuk orang-orang yang menyerah diri?" (Fushilat: 33).

Amal pekerjaan pada ayat ini dan berbagai ayat lain, meliputi: amal keagamaan yakni melaksanakan syariah dan amal lainnya, terutama pekerjaan industrial sebagaimana dipahami berdasarkan kaidah-kaidah ijtihad dalam syariah dan lain-lain. Balasan bagi amal yang baik adalah juga meliputi materi dalam kehidupan di dunia, meskipun balasan itu juga akan dinikmati di akhirat. Bahkan, mungkin indikasi balasan materi di dunia lebih kuat. Sementara datangnya balasa

bersifat ukhrawi dimaksudkan sebagai petunjuk terhadap balasan materi di dunia.

Allah SWT berfirman:

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: “Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?(Yaasin: 35).

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ

بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

Artinya: “Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan” (al-Baqarah: 110).

وَمَا تَكُونُ فِي شَأْنٍ وَمَا تَتْلُوا مِنْهُ مِنْ قُرْآنٍ وَلَا تَعْمَلُونَ مِنْ عَمَلٍ إِلَّا كُنَّا عَلَيْكُمْ

شُهُودًا إِذْ تُفِيضُونَ فِيهِ وَمَا يَعْزُبُ عَنْ رَبِّكَ مِنْ مِثْقَالِ ذَرَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي

السَّمَاءِ وَلَا أَصْغَرَ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرَ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴿٦١﴾

Artinya: “Kamu tidak berada dalam suatu keadaan dan tidak membaca suatu ayat dari al-Qur’an dan kamu tidak mengerjakan suatu pekerjaan melainkan kami menjadi saksi atasmu di waktu kamu melakukannya. tidak luput dari pengetahuan. Tuhanmu biarpun sebesar zarah (atom) di bumi ataupun di langit. tidak ada yang lebih kecil dan tidak (pula) yang lebih besar dari itu, melainkan (semua tercatat) dadlam Kitab yang nyata (lauh mahfuzh) (Yunus: 61).

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (al- Ahqaf: 19).

وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي صَدَقْنَا وَعَدَّهُ وَأَوْرَثَنَا الْأَرْضَ نَتَّبِعُ مِنْ الْجَنَّةِ حَيْثُ نَشَاءُ ۖ

فَنِعْمَ أَجْرُ الْعَمَلِينَ ﴿٧٤﴾

Artinya: “Dan mereka mengucapkan: "Segala puji bagi Allah yang telah memenuhi janji-Nya kepada kami dan telah (memberi) kepada kami tempat Ini sedang kami (diperkenankan) menempati tempat dalam syurga di mana saja yang kami kehendaki; maka syurga itulah sebaik-baik balasan bagi orang-orang yang beramal" (az-Zumar: 74).

Seorang muslim dituntut dan seharusnya sangat menghayati makna yang difirmankan Allah, yang dengan sangat tegas melarang sikap mubazir karena sesungguhnya kemubaziran itu adalah benar-benar temannya setan. Dengan penghayatan ini, tumbuhkanlah sikap yang konsekuen dalam bentuk perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien (hemat energi) dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam bekerja. Sikap seperti ini merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi kepada nilai-nilai produktif. Selalu berhitung efisien, artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah yang dia keluarkan (produktivitas: keluaran yang dihasilkan berbanding dengan masukan dalam bentuk waktu dan energi). Demikianlah, kerana setiap pribadi muslim sangat menghayati arti waktu sebagai aset, dia tidak mungkin membiarkan waktu berlalu tanpa arti.

Levine (1984), Guru Besar Psikologi dari California State University, melakukan penelitian dengan mengamati kecepatan para pejalan kaki lewat studi

perbandingan di beberapa negara, diantaranya Tokyo dan Briston (Inggris), New York dan Rochester (AS), serta Jakarta dan Solo (Indonesia). Perspektif waktu menurut survei yang dilakukan dan dimuat di majalah Psychology Today (1985), berpengaruh luas terhadap proses psikologis mulai dari motivasi, emosi dan spontanitas sampai pada kesiapan menempuh resiko, kreativitas dan penyelesaian persoalan. Di setiap kota, Levine dan asistennya Keth Bartlett, menguji 15 jam mengamati 100 pejalan kaki. Pejalan kaki yang diamati hanya orang yang berjalan sendirian di tengah jam sibuk pada cuaca terang. Hasil penelitiannya, diperoleh fakta bahwa untuk menempuh 100 kaki (23,8 meter) ternyata Jepang tampil sebagai juaranya. Dari hasil penelitian tersebut, tampaknya bahwa Jepang adalah negara yang paling dapat menghargai waktu dan hal itu dapat dilihat dari kecepatan berjalan dan kecepatan melakukan suatu pekerjaan. Kecepatan waktu dan kecepatan berjalan mempunyai korelasi positif dengan produktivitas dan efisiensi. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas Jepang paling tinggi dibandingkan dengan enam negara yang diteliti tersebut. Penelitian yang dilakukan secara ilmiah tersebut, cukuplah bagi kita untuk memperteguh kembali sebuah keyakinan bahwa pribadi muslim adalah manusia yang sangat memperhatikan produktivitas. Dirinya merasa dikejar oleh suatu “utang” yang harus segera di bayar apabila kehidupannya tanpa makna, apalagi tidak produktif. Seorang muslim sadar bahwa Allah menciptakan langit dan bumi sebagai ujian, siapakah diantara manusia yang paling prestatif amalnya (Tasmara, 2002: 128-131).

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya: “*Sesungguhnya kami Telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya*” (al-Kahfi: 7).

Substansi yang di syari’atkan Islam adalah bahwa kerja produktif adalah kewajiban dan tanggung jawab bagi orang muslim, bekerja secara optimal dan tidak menyia-nyiakan waktu, bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya, ikhlas beribadah untuk Allah SWT, jujur dan tidak berusaha dholim kepada diri, keluarga dan orang-orang disekitarnya dalam mempersiapkan kehidupan yang lebih baik, di dunia dan akherat.

Tabel 1. Produktivitas Kerja Dalam Islam

No	Produktivitas Kerja	Ayat al-Qur’an
1	Pelayanan	az-Zumar: 74 al-Baqarah: 110
2	Kepuasan	al-Ahqaf: 19
3	Profesionalisme	Fushilat: 33
4	Efisiensi/Efektivitas	Yunus: 61
5	Manajemen	al-Kahfi: 7
6	Hasil/Produksi: a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu	Yasin: 35

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa konsep produktivitas kerja dalam Islam, merupakan:

1. Perlunya kesesuaian kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman khusus kepribadian ini pada tuntutan kesuksesan kerja. Setiap pekerjaan mengharuskan adanya kemampuan, keahlian keterampilan dan pengalaman pelakunya sehingga tercapailah kelayakan produksi.

2. Produktivitas membutuhkan profesionalisme, keahlian, keterampilan (biopsikososial).
3. Amal pekerjaan pada ayat ini dan berbagai ayat lain, meliputi: amal keagamaan yakni melaksanakan syariah dan amal lainnya, terutama pekerjaan industrial sebagaimana dipahami berdasarkan kaidah-kaidah ijtihad dalam syariah dan lain-lain.
4. Seorang muslim dituntut dan seharusnya sangat menghayati makna yang difirmankan Allah, yang dengan sangat tegas melarang sikap mubazir karena sesungguhnya kemubaziran itu adalah benar-benar temannya setan.
5. Substansi yang di syari'atkan Islam adalah bahwa kerja produktif adalah kewajiban dan tanggung jawab bagi orang muslim, bekerja secara optimal dan tidak menyia-nyiakan waktu, bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya, ikhlas beribadah untuk Allah SWT, jujur dan tidak berusaha dholim kepada diri, keluarga dan orang-orang di sekitarnya dalam mempersiapkan kehidupan yang lebih baik, di dunia dan akherat.

C. Pengaruh Antara Motivasi Dengan Produktivitas Paramedis Keperawatan

Setiap orang pada setiap saat selalu melakukan berbagai macam aktivitas. Aktivitas tersebut dapat diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Dengan kata lain bekerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu karya atau kinerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha bagi sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Semua kegiatan organisasi/perusahaan tersebut tidak berfaedah jika anggota-anggota yang ada dalam sebuah perusahaan tidak berhasrat menyumbangkan usahanya guna memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan dan perbuatan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu. Demikian pula halnya dengan karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Karyawan bekerja pada umumnya akan mengharapkan imbalan baik berupa materi misalnya gaji, upah, tunjangan, maupun non materi seperti kepuasan batin (psikologis) yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja di perusahaan tersebut.

Sebuah penelitian tentang *analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage*, diketahui bahwa status pekerjaan, pengakuan, dan gaji/imbalan memiliki hubungan yang nyata dengan produktivitas karyawan. Sedangkan faktor prestasi, pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab, hubungan kerja antar karyawan, kondisi kerja, serta administrasi dan kebijakan perusahaan tidak memiliki hubungan yang nyata dengan produktivitas karyawan.

Nilai korelasi Rank Spearman mengenai faktor-faktor motivasi kerja, jika diurutkan yaitu pengakuan (-0,284), gaji/imbalan (-0,265), dan status pekerjaan (-0,256). Ketiga faktor tersebut berada dalam kondisi *moderately low association*, yaitu kondisi yang menunjukkan hubungan lemah dengan produktivitas karyawan. Artinya semakin baik perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor tersebut akan

semakin meningkatkan produktivitas karyawan. sedangkan faktor-faktor lainnya tidak memiliki hubungan yang nyata dengan produktivitas karyawan (Harini, 2006:54)

Berdasarkan hasil penelitian di atas, besar kecilnya tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat menentukan positif dan negatifnya tingkat motivasi kerja karyawan. Meskipun setiap orang berbeda pendapat mengenai seseorang bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan uang, namun tidak dipungkiri bahwa gaji/upah merupakan faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja atau melakukan suatu perbuatan. Mereka bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Sehingga tanpa terpenuhinya kebutuhan tersebut, karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, untuk mengharapkan agar karyawan bekerja lebih baik harus ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama besar kecilnya tingkat upah.

Hal ini juga ditegaskan oleh Simamora yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang memampukan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan. Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Dan jika mereka merasa dibayar lebih mahal, maka mereka akan bekerja lebih keras (Simamora, 2004:448)

Selain itu, status pekerjaan seperti posisi jabatan serta hak dan kewajiban karyawan dalam perusahaan juga akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan seharusnya merasa mampu dengan pekerjaan yang diembannya saat ini. Hal ini dapat menjadi faktor pendorong motivasi kerja

yang lebih baik, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan karena sudah berada pada kapasitas kemampuan mereka. Dengan demikian, diharapkan karyawan juga bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada mereka.

Jika semua tanggung jawab telah dilaksanakan oleh karyawan dan mereka merasa mampu melakukan pekerjaan itu, maka timbul keinginan untuk bekerja lebih baik lagi. Keinginan untuk berprestasi tinggi merupakan suatu hal yang lumrah dan merupakan suatu kebutuhan individu atau kelompok, walaupun pencapaiannya hanya sampai batas tertentu. Prestasi berhubungan dengan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, memecahkan masalah, mempertahankan pendapat, ataupun merasakan atau melihat hasil pekerjaan. Dengan mencapai suatu bentuk prestasi, maka seseorang akan merasakan suatu kebanggaan tersendiri karena apa yang telah dicapainya. Selain itu, tingkat prestasi seorang karyawan juga akan berdampak pada peningkatan dalam karir dan kenaikan gaji.

Setelah karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka karyawan membutuhkan pengakuan berupa bentuk perhatian pihak perusahaan, dalam hal ini adalah atasan terhadap karyawan yang berprestasi. Pengakuan merupakan salah satu faktor pendorong agar motivasi kerja karyawan meningkat. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan terus mencoba dan berusaha untuk meningkatkan lagi kinerja mereka. Pengakuan tidak hanya bersifat materi, non materipun akan memberikan kepuasan bagi Karyawan yang berprestasi.

Seperti yang kita ketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi dan gaji yang tinggi, namun jika hubungan interpersonal yang terjalin tidak baik maka karyawan akan merasakan kejenuhan dalam bekerja. Hubungan kerja yang baik dan harmonis antar atasan dengan bawahan sangat penting untuk menjalin hubungan baik dalam bekerjasama guna mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, agar hubungan itu bisa terwujud diharapkan adanya komunikasi dua arah yang efektif dan keterbukaan antar sesama karyawan. Disamping itu, hubungan antar rekan sejawat juga sangat penting dalam lingkungan pekerjaan. Hubungan yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan akan bergairah dalam bekerja.

Setelah semua faktor di atas terpenuhi, maka perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja karyawan. Kondisi ini dapat berupa lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan, keamanan dalam bekerja, ketersediaan fasilitas, serta situasi dan perlengkapan kerja yang memadai. Kondisi kerja pada suatu perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan memperhatikan hal-hal tersebut dengan baik. Dengan kondisi kerja demikian, perusahaan berharap agar karyawan dapat bekerja seoptimal mungkin karena kenyamanan yang mereka peroleh di lingkungan kerja sudah terpenuhi.

Selain itu, perusahaan juga mempunyai kebijakan dan administrasi yang memudahkan karyawan dalam bekerja. Kebijakan dan administrasi Perusahaan tersebut meliputi hal-hal mengenai kebijaksanaan yang diambil oleh organisasi (tertulis atau tidak tertulis), pelaksanaannya, dan administrasi kepegawaian.

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan dapat berupa prosedur kerja, pelaksanaan peraturan, hubungan antar karyawan dengan departemen, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, apabila perusahaan menerapkannya dengan baik maka diharapkan para karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Selain itu, karyawan juga membutuhkan kepuasan batin yang membuat mereka mencintai pekerjaannya. Suasana batin (psikologis) seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi yang menjadikan lingkungan kerjanya tampak selalu semangat atau bergairah sehingga menghasilkan kegiatan kerja yang maksimal dan pada akhirnya mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi,

sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (J. Ravianto,1986:20).

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.

Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik. Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Dengan adanya motivasi, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhinya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu produktivitas.

Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dimana kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil usaha dan keinginan karyawan. Berdasarkan usaha dan keinginan tersebut dalam hal ini merupakan motivasi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang ditampilkan dalam pekerjaannya.

D. Hipotesis

Berdasarkan gambar tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas paramedis keperawatan.
- b. Ada pengaruh secara parsial antara variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas paramedis keperawatan.
- c. Bahwa variabel motivasi ekstrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah termasuk penelitian lapangan (Field Research) (Azwar Saifuddin, 2001: 21) artinya sebuah studi penelitian yang mengambil data autentik secara obyektif atau studi lapangan. Sedangkan pendekatan yang peneliti pergunakan adalah pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dan pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini peneliti lakukan dalam rangka pengajuan hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan akan diperoleh signifikan hubungan antara variabel yang sedang penulis teliti.

B. Identifikasi Variabel

Menurut Sutrisno Hadi dalam Arikunto (2002 ; 94) variabel adalah gejala yang bervariasi, misalnya : jenis kelamin, berat badan, dan sebagainya. Gejala adalah objek penelitian sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi.

Dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan adalah dua variabel, yaitu:

- a. Variabel bebas (independent variable) atau variabel X adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula

dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur (Azwar, 2004 ; 62).

- b. Variabel terikat (dependent variable) atau variabel Y adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada-tidaknya, timbulhilangnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud (Azwar, 2004 ; 62)

Adapun pembagian variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini

adalah :

- a. Variabel bebas

(X1) : Motivasi Ekstrinsik

(X2) : Motivasi Instrinsik

- b. Variabel terikat

(Y) : Produktivitas kerja

C. Devinisi Operasional

Devinisi operasional adalah suatu devinisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karekteristik-karekteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Saifudin Azwar,2004). Untuk menghindari kesalahpahaman serta menyamakan persepsi dalam menafsirkan variable-variabel yang digunakan dalam penelitian, berikut ini dijelaskan definisi operasional dari variabel-variabel yang

digunakan dalam penelitian. Yang kemudian dijabarkan dalam aspek-aspek yang diukur disebut sebagai indikator yang dijelaskan sebagai dasar membuat item-item sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi adalah keadaan seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan dengan sasaran mendapatkan kepuasan yang diinginkan. Variabel operasional motivasi dalam penelitian ini adalah.

1. Motivasi Ekstrinsik adalah harapan, kemauan atau dorongan hati yang berasal dari luar individu untuk menunjukkan suatu tujuan yang hendak dicapai. Indikator yang digunakan adalah:
 - a) Gaji yang diberikan adalah besarnya upah atau gaji yang diterima karyawan.
 - b) Hubungan antara pekerja adalah dukungan yang diberikan oleh teman sekerja.
 - c) Jaminan sosial adalah besarnya jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam suatu periode.
 - d) Kondisi kerja adalah situasi dan kondisi tempat kerja yang mendukung kelancaran kerja.
 - e) Kebijakan perusahaan adalah suatu kebijakan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan.
2. Motivasi Intrinsik adalah waktu, dorongan dan energi yang berasal dari dalam diri individu dalam pengejaran untuk mencapai tujuannya.

Tujuan tersebut menentukan seseorang untuk berusaha sebaik mungkin.

Indikator yang digunakan adalah.

- a) Prestasi adalah pemberian kesempatan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan yang berpotensi.
- b) Penghargaan adalah pemberian penghargaan pada karyawan agar dapat mengembangkan diri.
- c) Tanggung jawab adalah tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.
- d) Promosi adalah kesempatan berkarier menuju jenjang yang lebih tinggi.
- e) Kesesuaian pekerjaan adalah kesesuaian antara pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki dengan pekerjaan para karyawan.

b. Produktivitas

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang diperoleh perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien yang mengandung aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan. Aspek ketepatan dan kecermatan dilihat dari ketrampilan dan keahlian perawat dalam mempergunakan metode atau cara kerja dan peralatan yang tersedia sehingga dicapai hasil yang maksimal dari segi kuantitas dan kualitas. Dalam penelitian ini produktivitas kerja yang diambil adalah konsep menurut Nawawi (1990: 109) yaitu yang mengandung aspek ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia,

sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Aspek-aspek tersebut mempunyai indikator-indikator sebagai berikut:

1. Metode atau cara bekerja yang dipergunakan merupakan yang terbaik atau yang paling tepat, untuk mencapai hasil yang maksimal dari segi kualitas dan kuantitas
2. Peralatan yang digunakan merupakan yang terbaik atau paling serasi dengan metode atau cara bekerja yang dipilih. Peralatan itu telah dipelihara dan dipergunakan secara maksimal dan tanggung jawab, sehingga memungkinkan tercapainya hasil terbaik dari segi kuantitas dan kualitas.
3. Penggunaan metode atau cara kerja dan alat tersebut dapat memperkecil hambatan kerja sehingga hasil maksimal dapat diwujudkan.
4. Penggunaan metode dan alat kerja tidak mengandung resiko yang merugikan dan hasilnya memiliki jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
5. Personel pelaksana memiliki kreativitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat, terutama bila menghadapi hambatan yang timbul selama berkerja.

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2004 ; 77). Populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002 ; 108). Populasi yang dimaksud adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam Malang yang berjumlah 50 perawat.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2004 ; 79). Adapun pedoman yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang diambil adalah antara 10-15% atau 20-25%, setidaknya tergantung dari :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data.
- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti.

Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar, maka hasilnya akan lebih baik. (Arikunto, 2006 ; 134). Sesuai dengan pedoman diatas maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh sampel yang berjumlah 50 orang sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi.

E. Teknik Sampling

Metode sampling adalah pembicaraan bagaimana menata berbagai teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel penelitian, bagaimana kita merancang tata cara pengambilan sampel agar menjadi sampel yang representatif. (Sigit, 1999:61) Sesuai dengan pernyataan Arikunto (2006:112) jika subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Sesuai pedoman diatas maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 50 orang sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi.

F. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data adalah cara pengambilan data atau disebut dengan instrument. Menurut Arikunto instrument penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrument pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis metode angket, metode dokumentasi, observasi dan wawancara.

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, yang bertujuan untuk mendeskripsikan setting yang diteliti, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti serta aktivitas-aktivitas yang berlangsung di Rumah Sakit yang berkaitan dengan penggunaan metode atau cara bekerja perawat dan penggunaan peralatan medis untuk mencapai hasil maksimal

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. (Hadi, 1993 dalam Rahayu Tri, 2004 ; 63). Wawancara adalah perbincangan yang menjadi sarana untuk mendapatkan informasi tentang orang lain, dengan tujuan penjelasan atau pemahaman tentang orang tersebut dalam hal tertentu. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dapat menjelaskan tentang suatu fenomena yang diangkat oleh peneliti.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari sejumlah dokumen atau laporan tertulis atau gambar tentang keadaan subyek penelitian. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan data-data dokumen yang menunjang penelitian. Metode ini dipakai untuk menggali data tentang ketenagakerjaan dan jumlah pasien rawat inap Rumah Sakit Islam Malang.

G. Instrument penelitian

Penelitian ini menggunakan metode observasi, dimana peneliti melakukan observasi awal sebelum penelitian menggunakan kuesioner. Pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti adalah mengamati bagaimana keadaan dan tingkah laku yang ditunjukkan.

Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Di dalam *Skala Likert* terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourabel* dan *unfavourabel*. Pernyataan *favourabel* adalah pernyataan yang sifatnya mendukung dan memihak pada objek dan begitu sebaliknya, pernyataan *unfavourabel* sifatnya tidak mendukung dan tidak memihak pada objek. Bentuk skala berupa alternatif pernyataan yang harus dipilih oleh subjek. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kepuasan pemberian upah.

Pada penelitian ini, yang digunakan adalah Skala Likert untuk pemberian skor pada indeks. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:11) cara pengukuran dengan menggunakan *Skala Likert* ini adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”, jawaban ini diberi skor 1 sampai dengan 4.

Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsistensi sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan, dengan menggunakan skala pengukuran seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Skala likert

Jawaban	Skor Favourable
Sangat setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Jawaban	Skor Unfavourable
Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Tidak setuju (TS)	3
Sangat tidak setuju (STS)	4

Setelah itu keseluruhan skor yang dikumpulkan kemudian dijumlahkan. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari pengaruh antar variabel.

Pada umumnya, dalam skala likert terdapat lima pilihan jawaban yaitu: “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Antara Setuju dan Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”, akan tetapi dalam penelitian ini pilihan jawaban tengah (antara setuju dan tidak setuju) ditiadakan dengan alasan jika pilihan tengah disediakan maka responden akan cenderung memilihnya sehingga data mengenai perbedaan responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2009: 34).

Table . 2 **Blue print Angket**

Variabel	Indikator	Deskriptor	Aitem
Motivasi Ekstrinsik (XI)	a. Gaji b. Hubungan antar pekerja c. Jaminan sosial d. Kondisi kerja	1) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan 2) Kesesuaian gaji dengan kebutuhan 1) Dukungan teman sekerja 1) Kesesuaian jaminan dengan kebutuhan 2) Keadilan pemberian jaminan 1) Lingkungan kerja 2) Fasilitas kerja 3) Keamanan kerja	Favorebel 1,2,3,4,5,6,7,8 Unfaforabel 9,10,11,12,13,14,15
Motivasi Intrinsik (x2)	a. Prestasi b. Penghargaan c. Tangung jawab d. Promosi e. Kesesuaian ketrampilan	1) Potensi untuk berkembang 2) Kesesuaian pengembangan potensi 1) Pengadaan penghargaan 2) Kesesuaian penghargaan 1) Peran dan wewenang 1) Kesempatan promosi 1) Kesesuaian ketrampilan	Favorebel 16,17,18,19,20,21,22 Unfaforabel 23,24,25,26,27,28,29
Produktivitas Paramedis Keperawatan (Y)	a. Menggunakan metode atau cara bekerja yang paling tepat untuk mencapai hasil yang maksimal b. Menggunakan peralatan yang sesuai dengan metode atau cara kerja yang dipilih c. Penggunaan metode atau cara kerja dan alat tersebut telah memperkecil atau meniadakan hambatan kerja d. Individu memiliki kreatifitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat terutama bila menghadapi hambatan yang timbul selama bekerja	1) Perawat mengetahui jenisjenis penyakit 2) Perawat mengetahui cara penanganan suatu penyakit 1) Perawat mengetahui macam-macam peralatan medis 2) Perawat bisa mengoperasikan peralatan medis 1) Memahami instruksiinstruksi yang diberikan oleh dokter 2) Cara kerja yang digunakan tidak menyulitkan perawat lain 1) Perawat memberi motivasi kepada pasien/ keluarga pasien agar cepat sembuh sehingga mereka tidak merasa cemas 2) Perawat bersedia dan memiliki kemampuan untuk memperbaiki alat jika mengalami kerusakan agar tetap berfungsi secara maksimal 3)Memiliki semangat kerja tinggi	Favorebel 29,30,31,32,33,34,35

H. Validitas Dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006 ;168).

Adapun rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan:

r : Regresi

n : Jumlah sampel yang diteliti

x : Variabel x (motivasi ekstinsik,motivasi ekstrinsik)

y : Variabel y (produktivitas)

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2002 ; 178).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut

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

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

\sum_b^2 = jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

I. Teknik Analisa Data

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, sehingga dapat diambil kesimpulan. Statistik berarti cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berbentuk angka-angka dan diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang besar dan untuk mengambil keputusan-keputusan yang baik. Adapun metode analisa yang digunakan adalah

a. Analisa Prosentase

Untuk tingkat motivasi ekstrinsik, motivasi instrinsik dan produktivitas kerja perawat peneliti melakukan pengkategorian. Produktivitas kerja terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Klasifikasi kategori

ini menggunakan harga mean dan standar deviasi. Adapun rumus pengkategorian ini adalah:

Tinggi : $X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Sedang : $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X < \text{Mean} + 1 \text{ SD}$

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

Sedangkan rumus mean adalah (Hadi, 1987; 247)

$$\text{Mean} = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan :

$\sum fx$ = Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N = Jumlah Subjek

Dan rumus Standar Deviasi adalah

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

Setelah diketahui harga mean dan SD, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{F}{N} 100\%$$

Keterangan :

F = Frekuensi

N = Jumlah Subjek.

b. Analisis Varian dan Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan dua metode analisa data yaitu analisis regresi (ANAREG) dan analisis varian (ANOVA). ANAREG digunakan untuk mengetahui mana diantara variabel bebas yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan ANOVA digunakan untuk mengetahui perbandingan antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan produktivitas kerja.

Rumus regresi adalah sebagai berikut:

$$\bar{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots n$$

Keterangan:

\bar{Y} = Nilai taksiran y

b_0 = Nilai y pada perpotongan antara garis linier dengan sumbu vertikal y

b_1X_1 = Nilai variable independent c

b_2X_2 = Kemiringan yang berhubungan dengan variable x1 dan x2

Setelah diketahui mana dari variabel bebas yang berpengaruh pada produktivitas kerja maka dilakukan analisis varian. Melalui analisis varian ini bisa diketahui perbandingan instrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan produktivitas kerja.

Analisis varian termasuk dalam analisis komparatif. Fungsinya adalah untuk menguji apakah perbedaan rerata antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya signifikan apa tidak. Dalam hal ini akan dilakukan Uji T yang merupakan uji berpasangan yaitu uji perbedaan rerata antara dua kelompok. Adapun rumus uji T adalah

$$t = \frac{b}{seb}$$

Keterangan:

t = Nilai-nilai yang dicari untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).

b = Regresi

seb = standar eror regresi

Hipotesis statistic

Ho : $b=0$ berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hi : $b \neq 0$ berarti ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variable terikat.

Jika t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak, artinya variabel x secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel y. Dan jika t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima, artinya variabel x secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel y.

Pengujian melalui uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai profitabilitas t variabel bebas dengan nilai $\alpha = 0,05$.

Menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variable bebas mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap variable terikatnya dengan ketentuan sebagai berikut:

Ho ; $b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hi ; $b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Hi diterima, berarti pengaruh variabel bebas (x) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (y) adalah signifikan.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Hi ditolak, berarti pengaruh variabel bebas (x) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (y) adalah tidak signifikan.

Adapun rumus uji F adalah:

$$F = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

F = F hitung

R² = Koefisien determinan

m = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sample

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Islam Malang

Landasan berdirinya Rumah Sakit Islam Malang berasal dari pemikiran Pengurus Yayasan Universitas Islam Malang antara lain Bapak K. H. Usman Mansyur, Bapak Prof. K. H. Tholchah Hasan dan segenap alim ulama di wilayah Malang Raya atas tuntutan akan kebutuhan jasa pelayanan kesehatan bagi warga Islam pada umumnya dan khususnya warga Nahdliyin. Pada tanggal 28 Agustus 1994 Rumah Sakit Islam Malang telah dibuka secara resmi oleh Ketua Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (*saat itu*) Bapak K. H. Abdurachman Wahid (*Gus Dur*), dengan lokasi yang berpindah ke sebelah timur Kantor Pusat Universitas Islam Malang yang lokasinya lebih luas dan representatif yaitu bekas sekolah PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri).

Beroperasinya rumah sakit telah mendapatkan izin dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia pada tanggal 10 Juni 1998, dan saat ini memasuki perpanjangan ijin kedua nomor : HK.07.06/ III/ 3668/ 2008 tertanggal 13 Oktober 2008. Dengan berkembangnya rumah sakit, maka perlu didukung dan dibukanya Fakultas Kedokteran yang erat hubungannya menjadikan status Rumah Sakit Islam Malang ditingkatkan fungsinya menjadi Rumah Sakit Type B Pendidikan.

Demi kelangsungan dan berkembangnya rumah sakit, pada tahun 2003 sampai tahun 2008, pihak manajemen rumah sakit sedang berbenah diri terus menerus, secara bertahap, efektif dan efisien dengan melakukan perbaikan-perbaikan administrasi, sistem, sumber daya manusia, sarana dan prasarana sesuai dengan standarisasi rumah sakit yang ditentukan oleh pemerintah. Dengan harapan di tahun 2009 kedepan menjadikan rumah sakit dapat terakreditasi dalam 5 (lima) pelayanan antara lain ;

1. Administrasi & manajemen
2. Keperawatan
3. Pelayanan medis
4. Rekam medis
5. Kegawat daruratan

2. Gambaran Umum Dan Fasilitas Yang Dimiliki

Rumah Sakit Islam Malang *atau dalam operasionalnya disebut Rumah sakit Islam Malang “Unisma” atau RSI “Unisma”* Jalan Mayor Jendral Haryono 139 Malang Kode Pos 65144 Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Propinsi Jawa Timur

Terdapat beberapa rumah sakit Yang bersifat kompetitor. Hal ini tidak terlalu riskan bagi Rumah Sakit Islam Malang dalam melakukan peningkatan skala operasinya, mengingat Rumah Sakit Islam Malang memiliki ciri khas yang tidak dimiliki oleh Rumah Sakit lainnya, yaitu nuansa Islam yang mewarnai Rumah Sakit Islam Malang.

B. Jenis Pelayanan

1. Pelayanan Rawat Jalan

a. Poli

- 1) Umum
- 2) Spesialis
 - a) Penyakit Dalam
 - b) Kebidanan dan Kandungan
 - c) Bedah
- 3) Gigi dan Mulut

b. Praktek

- 1) Umum
- 2) Gigi

c. Praktek Spesialistik

- 1) Penyakit Dalam
- 2) Bedah
- 3) Kebidanan dan Kandungan
- 4) Paru
- 5) THT (Telinga – Hidung – Tenggorokan)
- 6) Mata
- 7) Anak
- 8) Rehabilitasi Medik
- 9) Bedah Saraf
- 10) Jantung

2. Pelayanan Rawat Inap

- a. Kelas VIP (VIP A dan VIP B)
- b. Kelas I A
- c. Kelas I B
- d. Kelas II A
- e. Kelas II B
- f. Kelas III
- g. Kelas Perinatal
- h. Kamar Bersalin
- i. Kelas II Anak
- j. Kelas III Anak

3. Pelayanan Kebidanan dan Penyakit Kandungan

- a. Operasi *Section Cesarean* (SC)
- b. Keluarga Berencana (KB)
- c. Persalinan
- d. Imunisasi

4. Pelayanan Gawat Darurat 24 Jam**5. Pelayanan Observasi Intensif****6. Pelayanan Laboratorium Klinis****7. Pelayanan Radiologi****8. Pelayanan Operasi/ Bedah****9. Pelayanan Farmasi/ Apotek 24 Jam****10. Pelayanan Konsultasi Gizi**

11. Pelayanan Rehabilitasi Medik

12. Pelayanan Non Medis (Ambulance)

13. Instalasi Autisma “Mutiara Hati” (*unit terapi bagi anak autisma dan berkebutuhan khusus*)

14. Klinik Konseling VCT (*Voluntary Counseling and Testing*) HIV/ AIDS

b. Sarana Dan Prasarana

Luas bangunan Rumah Sakit Islam Malang “Unisma” 9.857,25 meter persegi, dibangun diatas tanah seluas 20.800 meter persegi, dibagi masing-masing bagian untuk :

1. Ruang Rawat Inap:

a. Kelas VIP :

Dibuka bulan Oktober 2007, dan mulai menerima pasien pada Nopember 2007, yang terdiri atas :

- Kelas VIP A; 4 kamar masing-masing luas 31 m² untuk 1 tempat tidur (TT)
- Kelas VIP B; 7 kamar masing-masing luas 21 m² untuk 1 TT

b. Kelas I, terdiri atas :

- Kelas I A; 3 kamar masing-masing luas 28 m² untuk 1 TT
- Kelas I B; 4 kamar masing-masing luas 12 m² untuk 1 TT
- Kelas II A; 4 kamar masing-masing luas 12 m² untuk 2 TT

c. Kelas II & Anak, memiliki :

- 8 kamar masing-masing luas 12 m² untuk 2 TT

- d. Kelas III, memiliki :
 - 1 kamar dengan luas 40 m² untuk 5 TT putri
 - 1 kamar dengan luas 80 m² untuk 8 TT putra
 - 1 kamar dengan luas 30 m² untuk 4 TT IW
 - Kelas II Anak, 1 kamar, luas 30 m² untuk 3 TT
 - Kelas III Anak, 1 kamar, luas 30 m² untuk 4 TT
 - e. ROI/ ICU, memiliki 1 kamar dengan luas 144 m², untuk 4 TT
 - f. Ibu Postpartum, memiliki :
 - Kelas I A, dengan luas 24 m², untuk 1 TT
 - Kelas I B, dengan luas 24 m², untuk 1 TT
 - Kelas II, dengan luas 24 m², untuk 3 TT
 - Kelas III, dengan luas 48 m², untuk 6 TT
 - g. Perinatologi, memiliki :
 - Sehat, 2 box bayi
 - Sakit, 2 box bayi
2. Rawat Jalan, meliputi pelayanan Poli Umum, Poli Gigi, Poli KIA, Poli Anak, Poli Bedah, Poli Penyakit Dalam, Poli Kesehatan Anak, Poli Kebidanan, Poli Mata, Poli THT, Poli Syaraf, Poli Jantung, dan Poli Paru
 3. Unit Gawat Darurat (UGD) 24 Jam
 4. Kamar Bersalin
 5. Kamar Operasi (OK Sentral)
 6. Instalasi Radiologi
 7. Instalasi Laboratorium Klinis

8. Instalasi Famasi/ Apotik Avicena
9. Wartel Anisa
10. Instalasi Pemeliharaan Sarana
11. Instalasi Gizi
12. Koperasi Avicena
13. Kamar Jenazah
14. Kantor Kerumah Tanggaan dan Gudang
15. Instalasi Tumbuh Kembang Anak Autisma & Berkebutuhan Khusus
(Unit Terapi) “Mutiara Hati”
16. Klinik Konsultasi dan Testing HIV AIDS
17. Laundry/ Linen
18. Administrasi Perkantoran, di lantai dua dengan luas $\pm 350 \text{ m}^2$
19. Masjid Raden Rahmat
20. Asrama karyawan-karyawati

c. Visi, Misi Dan Motto

1. Visi

Menjadi Rumah Sakit Islami yang Terbaik

2. Misi

- a) Memberikan Pelayanan Prima Paripurna Berdasarkan Etika dan Disiplin Profesi yang Dijiwai Nilai Ke-Islaman;
- b) Mengembangkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian;

- c) Meningkatkan Pendapatan Rumah Sakit dan Karyawannya;
- d) Mengembangkan Jaringan Kerjasama dengan Rumah Sakit Pendidikan Regional dan Internasional.

3. Motto

”Pengabdianku Pelayanan Terbaikku”

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi (Arikunto: 2002: 144).

Adapun rumus yang digunakan adalah :

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

keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi produk moment

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

Dari uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16 *for windows*, dari 35 item pertanyaan

Adapun kesimpulan tersebut diambil berdasarkan (Aritonang, 2005 ; 63), yaitu :

1. Apabila taraf signifikansi $< 0,05$
2. Apabila nilai $r_{xy} > r$ tabel.

Berikut adalah penjelasan dalam bentuk table

Tabel 3. Validitas

Variable	No aitem	rhitung	Rtabel	Keterangan
(X1) Motivasi Ekstinsik	1	.786	0.281	valid
	2	.773		valid
	3	.845		valid
	4	.787		valid
	5	.822		valid
	6	.849		valid
	7	.817		valid
	8	.728		valid
	9	.812		valid
	10	.692		valid
	11	.779		valid
	12	.768		valid
	13	.684		valid
	14	.752		valid
	15	.855		valid
(X2) Motivasi Instrinsik	16	.781	0.281	valid
	17	.777		valid
	18	.672		valid
	19	.801		valid
	20	.826		valid
	21	.740		valid
	22	.887		valid
	23	.832		valid
	24	.865		valid
	25	.778		valid
	26	.787		valid
	27	.692		valid
	28	.759		valid

(Y) Produktivitas	29	.630	0.281	valid
	30	.632		valid
	31	.747		valid
	32	.721		valid
	33	.689		valid
	34	.718		valid
	35	.755		valid

Adapun untuk lebih rinci dalam bentuk print out dapat dilihat pada lampiran. Suatu instrumen penelitian (angket/kuesioner), dapat dikatakan representatif bila semua indikator sudah terwakili dalam pertanyaan, sekurang-kurangnya satu. Sedangkan, untuk memperoleh tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen dapat mempertimbangkan langkah-langkah penyusunan instrumen dan usaha kehati-hatian dengan cara-cara yang benar, sehingga akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki.

Valid atau tidaknya suatu item instrument, dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi *product moment spearman*, dengan level signifikansi 5% (0,05) atau nilai $r_{xy} > r$ tabel. Instrumen bentuk angket atau kuesioner, dapat dikatan mewakili apa yang hendak diukur untuk variabel-variabelnya, apabila memiliki jumlah validitas 50% - 90% dari uji coba (*try out*) instrumen untuk keseluruhan item soal atau pertanyaan yang telah dibuat (Arikunto, 2002:131-147).

Atas dasar tersebut di atas, maka kevalidan instrumen dalam penelitian ini sudah dapat dikatakan representatif atau bisa mewakili apa yang hendak diukur. Didapatkan 100% dari keseluruhan jumlah validitas pertanyaan, semua indikator sudah terwakilkan dalam pertanyaan-pertanyaan dan masing-masing memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, meski masing-masing indikator tidak memiliki jumlah

item kevalidan yang sama, karena sulit untuk mendapatkan perimbangan yang benar-benar ideal dalam instrumen penelitian atas berbagai hal yang turut berpengaruh. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis atau analisa data, terlebih dahulu dilakukan proses editing, coding, tabulating, scoring, penilaian, klasifikasi, sekaligus memetakan data-data yang bersifat nominal dan ordinal.

Untuk hasil lebih baik, disarankan data-data dalam masing-masing variabel bersifat linier atau seimbang (nominal-nominal/ordinal-ordinal), sehingga mudah untuk dilakukan analisa data atau pengujian hipotesis. Bila hal ini, tidak dilakukan akan sedikit mengganggu proses analisis dan hasil akhir yang kurang memuaskan (Arikunto, 2002: 69 & 212).

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2002 ; 178).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut;

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

Keterangan;

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

\sum_b^2 = jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Suatu alat tes dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha \geq 0,05. Dan dari uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 16 for windows,. Berikut rangkuman uji reliabilitas dalam bentuk tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variable	Jumlah aitem	Jumlah subyek	Alpha	Kesimpulan
Motivasi Ekstrinsik	15	50	.9547	Reliabel
Motivasi Instrinsik	13	50	.9462	Reliabel
Produktivitas	7	50	.8124	Reliabel

Sedangkan untuk lebih rincinya dalam bentuk print out dapat dilihat pada lembar lampiran.

C. Paparan Deskripsi Data Hasil Penelitian

- a. **Tingkat motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan produktivitas kerja paramedis keperawatan.**

Tabel 5.

Mean dan Standard Deviasi Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan Produktivitas Kerja

		Statistics		
		X1	X2	Y
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		46.40	38.80	21.48
Std. Deviation		9.52	8.51	3.90
Variance		90.69	72.45	15.19

1. Motivasi Ekstrinsik

Penentuan norma penelitian, dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan standard deviasi (SD). Norma yang telah diperoleh adalah:

- a. Mean : 46,40
- b. Standard deviasi : 9,52

Kemudian data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standard. Pemberian skor standard dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standar deviasi, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 6. Kategori tingkat motivasi ekstrinsik

Rumus	Kategori
$X \geq M + 1 SD$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	Sedang
$X < M - 1 SD$	Rendah

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 56$	Tinggi	8	16%
$37 \leq X < 55$	Sedang	37	74%
$36 \leq$	Rendah	5	10%
		50	100%

Table tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentasi mengenai motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja paramedic keperawatan Rumah sakit islam Malang. Dari 50 responden, 8 orang (16%) terbilang tinggi, 37 orang (74%) terbilang sedang, dan 5 orang (10%) yang terbilang rendah.

2. Motivasi Instrinsik

Penentuan norma penelitian, dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan standard deviasi (SD). Norma yang telah diperoleh adalah:

- a. Mean : 38,80
- b. Standard deviasi : 8,51

Kemudian data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standard. Pemberian skor standard dilakukan dengan mengubah skor kasar ke

dalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standar deviasi, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 7. Kategori tingkat motivasi instrinsik

Rumus	Kategori
$X \geq M + 1 SD$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	Sedang
$X < M - 1 SD$	Rendah

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 47$	Tinggi	9	18%
$30 \leq X < 46$	Sedang	33	66%
$29 \leq$	Rendah	8	16%
		50	100%

Table tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentasi mengenai motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja paramedis keperawatan Rumah sakit islam Malang. Dari 50 responden, 9 orang (18%) terbilang tinggi, 33 orang (66%) terbilang sedang, dan 8 orang (16%) yang terbilang rendah.

3. Produktivitas

Penentuan norma penelitian, dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan standard deviasi (SD). Norma yang telah diperoleh adalah:

- a. Mean : 21,48
- b. Standard deviasi : 3,90

Kemudian data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor

standard. Pemberian skor standard dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standar deviasi, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 8. Kategori tingkat produktivitas

Rumus	Kategori
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X < M - 1 \text{ SD}$	Rendah

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 25$	Tinggi	10	20%
$18 \leq X < 24$	Sedang	34	68%
$17 \leq$	Rendah	6	12%
		50	100%

Table tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentasi mengenai motivasi ekstrinsik dan instrinsik terhadap produktivitas kerja paramedis keperawatan Rumah sakit islam Malang. Dari 50 responden, 8 orang (16%) terbilang tinggi, 37 orang (74%) terbilang sedang, dan 5 orang (10%) yang terbilang rendah.

b. Hasil analisis regresi

Dalam rangka menguji pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja paramedic keperawatan pada Rumah Sakit Islam Malang maka digunakan analisis regresi sederhana. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16 *for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Rekapitulasi hasil analisis regresi

	Koefisien	t _{hitung}	Signifikansi
Konstanta	5.672		
X1	0.169	3.898	0,000
X2	0.203	4.413	
R square	0.507		0,000
F statistik	24.127		0,000

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana maka dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5.672 + 0.169X_1 + 0.203X_2$$

- a. = 5.672, berarti jika motivasi ekstrinsik (X1) dan motivasi intrinsik (X2) sama dengan nol maka produktivitas (Y) akan naik sebesar 0.169 satuan.
- b. = 0.169 berarti setiap kenaikan satu satuan X1 maka Y akan naik sebesar 0.169 satuan.

Dengan melihat pada probabilitasnya, juga dapat diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitasnya < 0,05, maka hipotesisnya dapat diterima. Melalui program SPSS versi 16 *for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0,000. Probabilitas ini bernilai jauh dibawah 0,05 sehingga dapat disebutkan bahwa faktor motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa sumbangan variabel motivasi ekstrinsik (X1) dan variabel motivasi intrinsik (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yang ditunjukkan oleh R square yaitu sebesar 0,507 atau 50,7%, angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X1) dan variabel motivasi intrinsik (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini

mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar satu variabel bebas yang diteliti. Sebagaimana yang terlihat pada table di bawah ini:

Tabel 10. Hasil determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.486	2.80

a. Predictors: (Constant), X2, X1

D. Analisis Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (uji F)

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis H1 yaitu terdapat pengaruh yang positif antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja. Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis uji F. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan produktivitas kerja. Data yang diperoleh adalah berupa nominal dan interval. Adapun metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah metode statistik dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu SPSS 16 for windows. Berikut adalah hasil analisis dari data penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 11.
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.139	2	188.569	24.127	.000 ^a
	Residual	367.341	47	7.816		
	Total	744.480	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji hipotesis:

$\alpha = 0,05$

F hitung = 24,127

nilai signifikansi = 0,00

F table = 19.47

H1= Sig.< α atau F hitung > F tabel

H0=Sig> α atau F hitung < F tabel

Dari table di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan (Sig < 0,05) antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja. Ditunjukkan dengan signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Disimpulkan dari uji F, nilai F hitung lebih besar dari F table hal tersebut menunjukan bahwa variable bebas secara simultan memberikan pengaruh yang nyata terhadap variable terikat. Jadi H1 diterima dan H0 ditolak.

2. Uji Partial (uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t, yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil rangkuman uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel 5%}	keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	3,898	1,678	Ho ditolak
Motivasi Intrinsik (X2)	4,413	1,678	Ho ditolak

Dari hasil analisa data dapat disimpulkan bahwa:

- a. Uji t terhadap varibel untuk motivasi ekstrinsik (X1) didapatkan thitung sebesar 3,898 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($3,898 > 1,678$) maka dapat dikatakan bahwa variable bebas memberikan pengaruh yang nyata terhadap variable terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Islam Malang.
- b. Uji t terhadap varibel motivasi intrinsik (X2) didapatkan thitung sebesar 4,413 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar ttabel ($4,413 > 1,678$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel motivasi intrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap varibel produktivitas kerja perawat (Y). Dengan kata lain, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Islam Malang.

E. Pembahasan

a. Tingkat motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja paramedis keperawatan.

Motivasi dasar seseorang dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materi maupun non materi yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila kompensasi materi dan non materi yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja seseorang, komitmen dan prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat (Cherington, 1995: 402).

Karyawan mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan dan bekerja dengan penuh semangat. Jika pemberiaupah dilakukan dengan baik dan adil, maka bukan tidak mungkin karyawan akan merasa puas dan bekerja dengan penuh semangat.

Dengan kata lain, suatu motivasi yang baik adalah akan mampu menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Hamalik, 1993).

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh data tentang mengenai motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja paramedic keperawatan Rumah sakit islam

Malang. Dari 50 responden, 8 orang (16%) terbilang tinggi, 37 orang (74%) terbilang sedang, dan 5 orang (10%) yang terbilang rendah.

Motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja paramedis keperawatan Rumah sakit islam Malang. Dari 50 responden, 9 orang (18%) terbilang tinggi, 33 orang (66%) terbilang sedang, dan 8 orang (16%) yang terbilang rendah.

Produktivitas kerja paramedis keperawatan Rumah sakit islam Malang. Dari 50 responden, 8 orang (16%) terbilang tinggi, 37 orang (74%) terbilang sedang, dan 5 orang (10%) yang terbilang rendah.

Analisis data tersebut menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja paramedic keperawatan Rumah Sakit Islam Malang terbilang sedang.

b. Pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja paramedis keperawatan.

Hasil penelitian melalui analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan pemberian upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.672 + 0.169X_1 + 0.203X_2$$

- a. = 5.672, berarti jika motivasi ekstinsik (X_1) dan motivasi instrinsik (X_2) sama dengan nol maka produktivitas (Y) akan naik sebesar 0.169 satuan.
- b. = 0.169 berarti setiap kenaikan satu satuan X_1 maka Y akan naik sebesar 0.169 satuan.

Dari hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa sumbangan variabel motivasi ekstrinsik (X1) dan variable motivasi instrinsik (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yang dtunjukkan oleh R square yaitu sebesar 0,507 atau 50,7%, angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X1) dan variable motivasi instrinsik (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar satu variabel bebas yang diteliti.

Dari hasil analisis data Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis H1 yaitu terdapat pengaruh yang positif antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja. Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi ekstrinsik ,motivasi intrinsik dan produktivitas kerja. Data yang diperoleh adalah berupa nominal dan interval.

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan social.
4. Kebutuhan harga diri.
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka

kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhan hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Orang akan produktif guna untuk memenuhi kebutuhan hierarkinya.

McClelland mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh virus mental yang ada pada dirinya. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan. sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan tingkat kinerja.

Artinya, para karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh produktivitas yang rendah.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (al- Ahqaf: 19).

Substansi yang di syari’atkan Islam adalah bahwa kerja produktif adalah kewajiban dan tanggung jawab bagi orang muslim, bekerja secara optimal dan tidak menyia-nyiakkan waktu, bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya, ikhlas beribadah untuk Allah SWT, jujur dan tidak berusaha dholim kepada diri, keluarga dan orang-orang di sekitarnya dalam mempersiapkan kehidupan yang lebih baik, di dunia dan akherat.

c. Pengaruh secara parsial antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas paramedis keperawatan.

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa variable bebas memberikan pengaruh yang nyata terhadap variable terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Islam Malang.

- a. Uji t terhadap variabel untuk motivasi ekstrinsik (X1) didapatkan thitung sebesar 3,898 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($3.89 > 1,678$) maka dapat dikatakan bahwa variable bebas memberikan pengaruh yang nyata terhadap variable terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Islam Malang.
- b. Uji t terhadap variabel motivasi intrinsik (X2) didapatkan thitung sebesar 4.413 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar ttabel ($4,413 > 1,678$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel motivasi intrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja perawat (Y). Dengan kata lain, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Islam Malang.

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk berkerja lebih baik. Faktor motivator ini terdiri (Manullang,2008;178):

a. *Motivation Factor* (faktor intrinsik)

1. Prestasi (*achievement*)

Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan itu harus

sedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasakan bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan (*recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi

3. Perkerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Agar *responsibility* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan berkerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaanya.

5. Pengembangan (*advancement*)

Advancement merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. faktor *advancement* ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk perkerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan , selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan lanjutan.

b. *Maintenance Factor* (faktor ekstrinsik)

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan didalam perkerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Faktor ini disebut dengan *Maintenance Factor* (faktor ekstrinsik). Agar kekecewaan dapat dihilangkan dari perkerjaan, maka pemimpin harus melakukan tindakan sebagai berikut:

1. Kebijakan dan adminitrasi perusahaan (*company policy and administration*)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Policy personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer. Di sinilah peran masing-masing manajer agar apa yang ditulis benar-benar direalisasikan dalam praktekoleh masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

2. Supervisi (*quality supervisor*)

Dengan *technical supervisor* yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampuan dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer yakni:

- a. *Technical skill* (kecakapan teknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses dan pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b. *Human skill* (kecakapan kemanusiaan) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c. *Conceptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

4. Kondisi kerja (*working condition*)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagai unitnya, penerangan, perabotan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. Gaji (*wages*)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku di dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan –

jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam perusahaanya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

Dari hasil uji regresi menunjukan bahwa nilai $t_{X2} > t_{X1}$. Jadi variabel motivasi instrinsik (X2) memberikan pengaruh lebih dominan terhadap variabel produktivitas (Y) dari pada variabel motivasi ekstrinsik (X1).

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu *Motivation factors* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

Teori Prestasi Dari David McClelland mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Mc Clelland (dalam Armstrong, 1991) menggolongkan kebutuhan yang menjadi motivasi para manajer yaitu:

a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for Achievement = n.Ach*)

Kebutuhan akan berprestasi ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n.Ach ini akan mendorong Seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan

mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. Kebutuhan untuk berafiliasi(*Need for Afiliation : n.Afl*)

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Seseorang karena kebutuhan n.Af ini akan memotivasi dan mengembangkannya dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. Kebutuhan untuk berkuasa(*Need for power n.pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Karena itu n.Pow ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan yang menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat di tarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh secara bersama-sama antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan produktivitas paramedis keperawatan di Rumah Sakit Islam Malang hal ini di tujukan oleh hasil out put data SPSS 16,0 for windows melalui jalur regresi di dapat hasil bahwa terdapat hubungan simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y . Hal tersebut ditunjukkan terdapat hubungan yang signifikan ($Sig < 0,05$) antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja. Ditunjukkan dengan signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Disimpulkan dari uji F, nilai F hitung lebih besar dari F table hal tersebut menunjukan bahwa variable bebas secara simultan memberikan pengaruh yang nyata terhadap variable terikat. Jadi H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan produktivitas paramedis keperawatan di Rumah Sakit Islam Malang hasil tersebut dapat dilihat dari uji t terhadap varibel untuk motivasi ekstrinsik (X1) didapatkan thitung sebesar 3,898 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($3.89 >$

1,678) maka dapat dikatakan bahwa variable bebas memberikan pengaruh yang nyata terhadap variable terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Islam Malang.

Uji t terhadap variabel motivasi intrinsik (X2) didapatkan thitung sebesar 4,413 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar ttabel ($4,413 > 1,678$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel motivasi intrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja perawat (Y).

3. Dari hasil penelitian ini motivasi instrinsik memiliki pengaruh dominan dari pada motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas paramedis keperawatan di Rumah Sakit Islam Malang hal ini terlihat terdapat pengaruh dominan antara motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik diketahui bahwa nilai $t_{X2} > \text{nilai } t_{X1}$. Jadi variabel motivasi instrinsik (X2) memberikan pengaruh lebih dominan terhadap variabel produktivitas (Y) dari pada variabel motivasi ekstrinsik (X1).

B. Saran

1. Bagi pihak rumah sakit

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi instrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Hal ini diharapkan untuk peningkatan motivasi ekstrinsik seperti peningkatan gaji dan tunjangan. Diharapkan dari

peningkatan tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas perawat paramedic.

Untuk itu bagi pihak rumah sakit hendaknya lebih meningkatkan produktivitas kerja. Salah satunya dengan melalui Total Quality Control (TQC) atau pengendalian mutu terpadu sebagai suatu sistem manajemen. Untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien. TQC adalah sebagai suatu system produktivitas yang didukung oleh semua faktor penunjang yang mengikutsertakan seluruh anggota organisasi dengan penerapan teknik kendali mutu untuk mencapai tingkat produksi optimal. TQC dengan alat pelaksana QCC memerlukan ketrampilan manajerial dan ketrampilan teknis tenaga kerja, baik tenaga kerja yang berperan sebagai manajer atau pimpinan perusahaan ataupun para karyawan.

Untuk menerapkan TQC diperlukan beberapa persyaratan seperti keterbukaan manajemen, penghasilan yang memadai, jaminan sosial yang menjamin, dan motivasi kerja yang jelas dan berencana serta didukung oleh ketrampilan manajemen dalam memperbaiki pelayanan. Keseluruhan unit yang menjalankan QCC dipantau hasil dan perkembangannya dalam periode tertentu, misalnya tiap triwulan. Dan hasil pemantauan ini di evaluasi pada setiap semester akhir tahun.

2. Bagi Peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini mungkin kurang baik dan jauh dari kesempurnaan, maka untuk selanjutnya disarankan lebih mendetail, misalnya: lebih tajam dan mendetail dalam menggali faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja untuk perawat sehingga mampu mencapai berbagai aspek, menambah kajian pustaka, mempertajam indikator serta menambah jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anastasi, Anne. 1989. *Bidang-Bidang Psikologi Terapan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung; CV Afabeta
- Bridger. 1995. *Introduction To Ergonomics*. MC Graw Hill International Edition.
- Chaplin. 1999. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Darma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Pemula Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta. Rajawali.
- Dessler, G. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; PT. Indeks
- Gustiyah, Raika (2009). *Analisis factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluhan perindustrian pada kantor perindustrian dan perdagangan kota medan*. Tesis pasca sarjana universitas sumatra utara medan.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metedologi Research Jilid 2* . ANDI. Jakarta. _____ . 1987. *Statistik Jilid II*. Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.
- Harini, L.D. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Diamond Cold Storage*. Skripsi , departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Hasibuan , M.S.P. 2005. *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Mangkuatmodjo, S. 2004. *Statistika Lanjutan*. Jakrata: Rineka Cipta.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM Yang Produktif Pendekatan Al- Qur'an & Sains*. Jakarta: Gema Insani Press

Moelyono, Mauled. 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi, H & Hadari, M. 1990. *Administrasi Personel Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.

Rahayu. Tri. & Ardi Tristiadi. 2004. *Observasi dan Wawancara*. Bayumedia. Malang

Ravianto, J. 1990. *Produktivitas Dan Pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sigit, Soehardi. 1999. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta Dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.

Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Winardi. 1986. *Kamus Ekonomi (Inggris-Indonesia)*. Bandung: Alumni.

Zainun, Bukhori. 1989. *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka.

LAMPIRAN

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis kelamin : 1. laki-laki 2. perempuan

Petunjuk pengisian angket

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara empat alternatif jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan
3. Alternatif jawaban adalah:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternatif jawaban dalam menjawab, berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat, kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
5. Semua jawaban dan pilihan Bapak/Ibu adalah benar, asalkan anda menjawabnya dengan jujur. Oleh karena itu jawablah semua pernyataan yang ada tanpa ada yang terlewat
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
2.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari				
3.	Teman sekerja saya selalu mendukung dalam pekerjaan saya				
4.	Tunjangan yang diberikan RSI UNISMA sudah sesuai dengan apa yang saya butuhkan.				
5.	Tunjangan sosial diberikan dengan adil oleh RSI UNISMA				
6.	Kondisi lingkungan kerja saya yang ada di RSI UNISMA sudah memadai.				

7.	Fasilitas kerja yang ada di RSI UNISMA sudah memadai.				
8.	Lingkungan kerja saya terjamin keamanannya.				
9.	Perkerjaan yang saya lakukan tidak sebanding dengan gaji yang saya peroleh.				
10.	Gaji yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.				
11.	Dalam berkerja saya tidak mendapatkan dukungan dari teman saya.				
12.	RSI UNISMA tidak adil dalam memberikan tunjangan sosial.				
13.	Saya tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya.				
14.	Dalam berkerja saya kurang mendapatkan fasilitas kerja yang memadai.				
15.	Saya tidak merasakan keamanan ketika berkerja.				
16.	Saya mempunyai potensi berkembang di RSI UNISMA.				
17.	Pengembangan potensi yang saya miliki sesuai dengan perkerjaan yang saya tangani.				
18.	Penghargaan yang diberikan RSI UNISMA sudah memadai bagi saya.				
19.	Penghargaan yang diberikan RSI UNISMA sudah sesuai dengan perkerjaan yang dilakukan.				
20.	Saya mempunyai peran dan wewenang yang sesuai dengan tanggung jawab dalam perkerjaan saya.				
21.	Saya memperoleh kesempatan promosi oleh RSI UNISMA sesuai ketentuan.				
22.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan ketrampilan saya.				
23.	Saya tidak mempunyai potensi berkembang di RSI UNISMA.				
24.	Pekerjaan saya tangani tidak sesuai dengan potensi yang saya miliki.				
25.	Penghargaan yang diberikan RSI UNISMA tidak memadai bagi saya.				
26.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan penghargaan yang saya dapat.				
27.	Dalam berkerja saya tidak punya wewenang yang sesuai tanggung jawab dalam perkerjaan yang saya lakukan.				
28.	Dalam berkerja saya tidak dapat promosi sesuai ketentuan yang ada.				
29.	Pekerjaan saya menuntut saya untuk mengetahui berbagai macam penyakit dan penularannya.				
30.	Saya mengetahui macam-macam peralatan untuk pasien yang mengalami kecelakaan dan harus menjalani rawat luka.				

31.	Setelah diketahui jenis penyakit pasien saya selalu memasang peralatan medisnya.				
32.	Saya selalu menjalankan instruksi dokter untuk menginjeksi pasien				
33.	Walaupun ada rasa capek dan mengantuk saya harus memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.				
34.	Saya memasang peralatan medis walaupun belum diketahui jenis penyakitnya.				
35.	Saya sering menginjeksi pasien tanpa persetujuan dokter.				

Frequencies

Statistics

		X1	X2	Y
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		46.40	38.80	21.48
Std. Deviation		9.52	8.51	3.90
Variance		90.69	72.45	15.19

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	2.0	2.0	2.0
	24	1	2.0	2.0	4.0
	28	1	2.0	2.0	6.0
	30	1	2.0	2.0	8.0
	34	2	4.0	4.0	12.0
	37	1	2.0	2.0	14.0
	38	2	4.0	4.0	18.0
	39	1	2.0	2.0	20.0
	40	4	8.0	8.0	28.0
	42	4	8.0	8.0	36.0
	43	2	4.0	4.0	40.0
	44	1	2.0	2.0	42.0
	45	1	2.0	2.0	44.0
	46	1	2.0	2.0	46.0
	47	2	4.0	4.0	50.0
	48	3	6.0	6.0	56.0
	49	3	6.0	6.0	62.0
	50	1	2.0	2.0	64.0
	51	1	2.0	2.0	66.0
	52	1	2.0	2.0	68.0
	53	3	6.0	6.0	74.0
	54	2	4.0	4.0	78.0
	55	1	2.0	2.0	80.0
	56	1	2.0	2.0	82.0
	57	2	4.0	4.0	86.0
	58	1	2.0	2.0	88.0
	59	2	4.0	4.0	92.0
	60	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18	1	2.0	2.0	2.0
19	1	2.0	2.0	4.0
20	2	4.0	4.0	8.0
24	1	2.0	2.0	10.0
25	1	2.0	2.0	12.0
26	1	2.0	2.0	14.0
28	1	2.0	2.0	16.0
32	1	2.0	2.0	18.0
33	2	4.0	4.0	22.0
34	1	2.0	2.0	24.0
35	1	2.0	2.0	26.0
36	1	2.0	2.0	28.0
37	2	4.0	4.0	32.0
38	2	4.0	4.0	36.0
39	1	2.0	2.0	38.0
40	3	6.0	6.0	44.0
41	5	10.0	10.0	54.0
42	3	6.0	6.0	60.0
43	2	4.0	4.0	64.0
44	6	12.0	12.0	76.0
45	4	8.0	8.0	84.0
46	1	2.0	2.0	86.0
47	2	4.0	4.0	90.0
48	1	2.0	2.0	92.0
49	1	2.0	2.0	94.0
50	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11	2	4.0	4.0	4.0
12	1	2.0	2.0	6.0
14	1	2.0	2.0	8.0
17	1	2.0	2.0	10.0
18	2	4.0	4.0	14.0
19	4	8.0	8.0	22.0
20	8	16.0	16.0	38.0
21	4	8.0	8.0	46.0
22	6	12.0	12.0	58.0
23	6	12.0	12.0	70.0
24	5	10.0	10.0	80.0
25	3	6.0	6.0	86.0
26	3	6.0	6.0	92.0
27	2	4.0	4.0	96.0
28	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.0	6.0	6.0
2	8	16.0	16.0	22.0
3	22	44.0	44.0	66.0
4	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.0	6.0	6.0
2	10	20.0	20.0	26.0
3	26	52.0	52.0	78.0
4	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	7	14.0	14.0	22.0
3	19	38.0	38.0	60.0
4	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	16.0	16.0	16.0
3	22	44.0	44.0	60.0
4	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.0	6.0	6.0
2	7	14.0	14.0	20.0
3	19	38.0	38.0	58.0
4	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	8	16.0	16.0	20.0
3	21	42.0	42.0	62.0
4	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	7	14.0	14.0	22.0
3	18	36.0	36.0	58.0
4	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.0	6.0	6.0
2	12	24.0	24.0	30.0
3	20	40.0	40.0	70.0
4	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	5	10.0	10.0	14.0
3	27	54.0	54.0	68.0
4	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	24.0	24.0	24.0
3	26	52.0	52.0	76.0
4	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	19	38.0	38.0	42.0
3	20	40.0	40.0	82.0
4	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	16	32.0	32.0	40.0
3	22	44.0	44.0	84.0
4	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	14.0	14.0	14.0
3	26	52.0	52.0	66.0
4	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	16.0	16.0	16.0
3	24	48.0	48.0	64.0
4	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.0	6.0	6.0
2	7	14.0	14.0	20.0
3	22	44.0	44.0	64.0
4	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	20.0	20.0	20.0
3	24	48.0	48.0	68.0
4	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	12	24.0	24.0	32.0
3	16	32.0	32.0	64.0
4	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	9	18.0	18.0	20.0
3	14	28.0	28.0	48.0
4	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	18.0	18.0	18.0
2	18	36.0	36.0	54.0
3	11	22.0	22.0	76.0
4	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	12	24.0	24.0	32.0
3	20	40.0	40.0	72.0
4	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	22.0	22.0	22.0
3	19	38.0	38.0	60.0
4	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	9	18.0	18.0	26.0
3	17	34.0	34.0	60.0
4	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	16.0	16.0	16.0
3	14	28.0	28.0	44.0
4	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	2	4.0	4.0	12.0
3	17	34.0	34.0	46.0
4	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	9	18.0	18.0	22.0
3	10	20.0	20.0	42.0
4	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	6	12.0	12.0	14.0
3	18	36.0	36.0	50.0
4	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	16.0	16.0	16.0
2	14	28.0	28.0	44.0
3	17	34.0	34.0	78.0
4	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	12.0	12.0	12.0
2	10	20.0	20.0	32.0
3	21	42.0	42.0	74.0
4	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	8	16.0	16.0	20.0
3	27	54.0	54.0	74.0
4	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.0	6.0	6.0
2	21	42.0	42.0	48.0
3	16	32.0	32.0	80.0
4	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	10	20.0	20.0	24.0
3	27	54.0	54.0	78.0
4	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	12.0	12.0	12.0
2	8	16.0	16.0	28.0
3	20	40.0	40.0	68.0
4	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	9	18.0	18.0	26.0
3	16	32.0	32.0	58.0
4	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	20	40.0	40.0	44.0
4	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	23	46.0	46.0	56.0
	4	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	3.0600	.8668	50.0
2.	X1.2	2.9000	.8144	50.0
3.	X1.3	3.1000	.9313	50.0
4.	X1.4	3.2400	.7160	50.0
5.	X1.5	3.1600	.8889	50.0
6.	X1.6	3.1400	.8332	50.0
7.	X1.7	3.1200	.9398	50.0
8.	X1.8	2.9400	.8901	50.0
9.	X1.9	3.1400	.7562	50.0
10.	X1.10	3.0000	.6999	50.0
11.	X1.11	2.7200	.8091	50.0
12.	X1.12	2.6800	.8437	50.0
13.	X1.13	3.2000	.6701	50.0
14.	X1.14	3.2000	.6999	50.0
15.	X1.15	3.1000	.8631	50.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 15

Alpha = .9547

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3.1200	.7183	50.0
2.	X2.2	2.9600	.9681	50.0
3.	X2.3	3.3000	.8391	50.0
4.	X2.4	2.5200	1.0544	50.0
5.	X2.5	2.8800	.9179	50.0
6.	X2.6	3.1800	.7743	50.0
7.	X2.7	3.0600	.9564	50.0
8.	X2.8	3.4000	.7559	50.0
9.	X2.9	3.3400	.8947	50.0
10.	X2.10	3.3200	.9134	50.0
11.	X2.11	3.3400	.7722	50.0
12.	X2.12	2.6200	1.0079	50.0
13.	X2.13	2.8200	.9624	50.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 13

Alpha = .9462

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	3.0200	.7690	50.0
2.	Y2	2.6600	.8715	50.0
3.	Y3	2.9400	.7669	50.0
4.	Y4	2.9200	.9864	50.0
5.	Y5	3.0800	.9655	50.0
6.	Y6	3.5200	.5799	50.0
7.	Y7	3.3400	.6581	50.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 7

Alpha = .8124

Correlations

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1
X1.1 Pearson Correlation	1.000	.645**	.675**	.502**	.517**	.779**	.818**	.534**	.672**	.404**	.548**	.473**	.401**	.484**	.674**	.786**
Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.004	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2 Pearson Correlation	.645**	1.000	.713**	.567**	.586**	.562**	.576**	.583**	.553**	.537**	.514**	.576**	.411**	.573**	.653**	.773**
Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3 Pearson Correlation	.675**	.713**	1.000	.667**	.744**	.718**	.709**	.598**	.675**	.470**	.607**	.561**	.425**	.626**	.647**	.845**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4 Pearson Correlation	.502**	.567**	.667**	1.000	.772**	.695**	.563**	.471**	.691**	.570**	.647**	.535**	.451**	.595**	.588**	.787**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5 Pearson Correlation	.517**	.586**	.744**	.772**	1.000	.713**	.514**	.528**	.755**	.492**	.603**	.696**	.493**	.636**	.617**	.822**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6 Pearson Correlation	.779**	.562**	.718**	.695**	.713**	1.000	.786**	.589**	.713**	.525**	.604**	.559**	.534**	.511**	.633**	.849**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7 Pearson Correlation	.818**	.576**	.709**	.563**	.514**	.786**	1.000	.570**	.665**	.496**	.609**	.461**	.480**	.521**	.740**	.817**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8 Pearson Correlation	.534**	.583**	.598**	.471**	.528**	.589**	.570**	1.000	.498**	.557**	.656**	.572**	.397**	.380**	.539**	.728**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.004	.006	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9 Pearson Correlation	.672**	.553**	.675**	.691**	.755**	.713**	.665**	.498**	1.000	.540**	.466**	.583**	.507**	.563**	.666**	.812**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10 Pearson Correlation	.404**	.537**	.470**	.570**	.492**	.525**	.496**	.557**	.540**	1.000	.577**	.588**	.522**	.417**	.541**	.692**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.003	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.11 Pearson Correlation	.548**	.514**	.607**	.647**	.603**	.604**	.609**	.656**	.466**	.577**	1.000	.584**	.557**	.569**	.625**	.779**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.12 Pearson Correlation	.473**	.576**	.561**	.535**	.696**	.559**	.461**	.572**	.583**	.588**	.584**	1.000	.585**	.560**	.717**	.768**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.13 Pearson Correlation	.401**	.411**	.425**	.451**	.493**	.534**	.480**	.397**	.507**	.522**	.557**	.585**	1.000	.783**	.670**	.684**
Sig. (2-tailed)	.004	.003	.002	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.14 Pearson Correlation	.484**	.573**	.626**	.595**	.636**	.511**	.521**	.380**	.563**	.417**	.569**	.560**	.783**	1.000	.743**	.752**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.003	.000	.000	.000	.	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.15 Pearson Correlation	.674**	.653**	.647**	.588**	.617**	.633**	.740**	.539**	.666**	.541**	.625**	.717**	.670**	.743**	1.000	.855**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1 Pearson Correlation	.786**	.773**	.845**	.787**	.822**	.849**	.817**	.728**	.812**	.692**	.779**	.768**	.684**	.752**	.855**	1.000
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Correlations

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2
X2.1 Pearson Correlation	1.000	.594**	.515**	.670**	.610**	.584**	.702**	.662**	.634**	.500**	.550**	.487**	.534**	.781**
Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2 Pearson Correlation	.594**	1.000	.392**	.701**	.707**	.500**	.664**	.524**	.676**	.615**	.510**	.507**	.452**	.777**
Sig. (2-tailed)	.000	.	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3 Pearson Correlation	.515**	.392**	1.000	.328*	.498**	.700**	.587**	.547**	.514**	.618**	.501**	.258	.523**	.672**
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.070	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4 Pearson Correlation	.670**	.701**	.328*	1.000	.698**	.483**	.636**	.604**	.609**	.565**	.631**	.651**	.496**	.801**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5 Pearson Correlation	.610**	.707**	.498**	.698**	1.000	.605**	.659**	.659**	.722**	.607**	.577**	.457**	.599**	.826**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6 Pearson Correlation	.584**	.500**	.700**	.483**	.605**	1.000	.702**	.642**	.528**	.552**	.612**	.272	.510**	.740**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.056	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7 Pearson Correlation	.702**	.664**	.587**	.636**	.659**	.702**	1.000	.728**	.810**	.655**	.663**	.575**	.677**	.887**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8 Pearson Correlation	.662**	.524**	.547**	.604**	.659**	.642**	.728**	1.000	.700**	.668**	.706**	.525**	.606**	.832**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9 Pearson Correlation	.634**	.676**	.514**	.609**	.722**	.528**	.810**	.700**	1.000	.688**	.686**	.599**	.641**	.865**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10 Pearson Correlation	.500**	.615**	.618**	.565**	.607**	.552**	.655**	.668**	.688**	1.000	.595**	.356*	.531**	.778**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.011	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.11 Pearson Correlation	.550**	.510**	.501**	.631**	.577**	.612**	.663**	.706**	.686**	.595**	1.000	.589**	.468**	.787**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12 Pearson Correlation	.487**	.507**	.258	.651**	.457**	.272	.575**	.525**	.599**	.356*	.589**	1.000	.643**	.692**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.070	.000	.001	.056	.000	.000	.000	.011	.000	.	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.13 Pearson Correlation	.534**	.452**	.523**	.496**	.599**	.510**	.677**	.606**	.641**	.531**	.468**	.643**	1.000	.759**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2 Pearson Correlation	.781**	.777**	.672**	.801**	.826**	.740**	.887**	.832**	.865**	.778**	.787**	.692**	.759**	1.000
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Y1	Pearson Correlation	1.000	.711**	.625**	.137	.080	.342*	.269	.630**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.344	.580	.015	.059	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.711**	1.000	.518**	.205	.130	.317*	.206	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.153	.368	.025	.152	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.625**	.518**	1.000	.317*	.337*	.485**	.446**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.025	.017	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.137	.205	.317*	1.000	.714**	.395**	.577**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.344	.153	.025	.	.000	.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.080	.130	.337*	.714**	1.000	.398**	.534**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.580	.368	.017	.000	.	.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.342*	.317*	.485**	.395**	.398**	1.000	.811**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.015	.025	.000	.004	.004	.	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.269	.206	.446**	.577**	.534**	.811**	1.000	.755**
	Sig. (2-tailed)	.059	.152	.001	.000	.000	.000	.	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.630**	.632**	.747**	.721**	.689**	.718**	.755**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.486	2.80

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.139	2	188.569	24.127	.000 ^a
	Residual	367.341	47	7.816		
	Total	744.480	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.672	2.320		2.444	.018
	X1	.169	.043	.416	3.898	.000
	X2	.203	.046	.471	4.413	.000

a. Dependent Variable: Y