

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS
KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN
SUNAN GUNUNG JATI GURAH KEDIRI**

SKRIPSI

Oleh

Umi Kholidah

NIM: 01220007



**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG**

2007

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS
KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN
SUNAN GUNUNG JATI GURAH KEDIRI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada :
Dekan FE UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Oleh
Umi Kholidah
NIM: 01220007**



**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG**

2007

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS
KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN
SUNAN GUNUNG JATI GURAH KEDIRI**

SKRIPSI

Oleh

Umi Kholidah

NIM: 01220007

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

**Jamal Lulail Yunus, SE, MM
NIP 150 299 506**

Tanggal , 22 Mei 2007

Mengetahui :

Dekan

**Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA
NIP. 150 231 828**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS
KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN
SUNAN GUNUNG JATI GURAH KEDIRI**

SKRIPSI

Oleh

Umi Kholidah

NIM: 01220007

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan
Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar**

Sarjana Ekonomi (S.E)

Tanggal 21 Juli 2007

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua Penguji Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si NIP. 150 327 244	: ()
2. Sekretaris/Pembimbing Jamal Lulail Yunus, SE. MM NIP 150 299 506	: ()
3. Penguji Utama Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA NIP. 150 231 828	: ()

**Mengesahkan :
Dekan**

Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA
NIP. 150 231 828

PERSEMBAHAN

Dengan rahmat Allah dan ridha-Nya, penulis persembahkan skripsi ini

untuk :

Ayahanda Abdur Rochim dan ibunda Ruminí yang selalu mencurahkan kasih sayang dan tiada pernah meminta balasan serta memotivasi penulis dengan berbagai cara, baik secara moril maupun materiil.

Ayah mertua Musa dan ibu mertua Siti Aisyah yang selalu memberikan dorongan semangat demi terselesaikannya skripsi ini.

Suamiku terkasih Imam Abu Mansyur yang telah menemaniku dalam setiap duka ceriaku. Dan selalu memberikan sandaran atas semua keluh kesahku.

Adikku Rina, keponakanku Eka Nur Azizah dan keluarganya yang selalu memberikan ketenangan ketika kecamuk hati menerpaku.

Seluruh anggota ukm Jhepret club uin malang khususnya angkatan iii

Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya dan semoga Allah menjadikan kami sebagai umat yang membawa panji-panji Islam menuju kemenangan.

HALAMAN MOTTO

(وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ بِيَاسًا وَلِالْوَحْيِ سُبُوتًا وَجَعَلَ لِلَّيْلِ نُشُورًا) 47

*Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian,
dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang
untuk bangun berusaha. (Q.S. Al-Furqan: 47)*

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Umi Kholidah
NIM : 01220007
Alamat : Jl. Dandang Gendis 20/04 Sumber Doko
Gampengrejo Kediri

Menyatakan bahwa "skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKIFITAS KERJA
KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN SUNAN GUNUNG
JATI GURAH KEDIRI**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 21 Juli 2007
Hormat saya,

UMI KHOLIDAH
NIM : 01220007

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, Shalawat serta salam yang terhaturkan kepada Rasulullah SAW, dan para umat yang senantiasa berjalan dalam risalah-Nya. Atas berkah, rahmat dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN SUNAN GUNUNG JATI GURAH KEDIRI**". Melalui skripsi ini penulis berharap dengan adanya motivasi yang tinggi dari para pengelola yayasan Sunan Gunung Jati Gurah dapat meningkatkan Produktifitas kerjanya sehingga tujuan yayasan dapat tercapai secara maksimal.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang untuk memperoleh Gelar Strata satu (S-1) Sarjana Ekonomi.

Dengan selesainya skripsi ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangan baik moril maupun materiil. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku rektor UIN Malang
2. Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku dekan fakultas ekonomi UIN Malang beserta seluruh staf-stafnya.
3. Jamalullail Yunus, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang dengan penuh ketekunan dan kesabaran, mengarahkan dan memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

4. Bapak Qusyairi Bakri selaku ketua Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di instansinya

Semoga Allah SWT akan selalu melimpahkan rahmat dan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan-kekurangan, walaupun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk membuat yang terbaik. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan dengan tangan terbuka penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca skripsi ini.

Akhirnya dengan harapan mudah-mudahan penyusunan laporan yang sederhana ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Malang, 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Motivasi Sumber Daya manusia.....	10
1. Pengertian Motivasi.....	10
2. Teori-teori tentang Motivasi Kerja.....	11
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	18
4. Metode-metode Pemberian Motivasi.....	19
5. Prinsip-prinsip Pemberian Motivasi Kerja.....	20
6. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	22
C. Produktifitas Sumber Daya Manusia.....	23
1. Pengertian Produktifitas.....	23
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas	26
3. Pengukuran Produktifitas Kerja.....	27
4. Produktifitas Kerja Dalam Perspektif Islam.....	28
D. Hubungan antara motivasi dan Produktifitas kerja.....	29
E. Model Konsep.....	31
F. Kerangka Berpikir.....	32
G. Hipotesis.....	33

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Lokasi Penelitian.....	34
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Data dan Sumber Data.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Definisi Operasional.....	37
G. Metode Analisis Data.....	40
H. Teknik Pengukuran Data.....	48
BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL	
PENELITIAN.....	49
A. Paparan Data Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
C. Pembahasan Hasil dalam Perspektif Islam.....	84
BAB V : PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Penjelasan Variabel.....	39
Tabel 3.2: Interpretasi nilai r	42
Tabel 4.1: Jumlah Karyawan.....	52
Tabel 4.2: Tingkat Pendidikan Responden.....	57
Tabel 4.3: Distribusi Jawaban Responden Yang berhubungan dengan Kebutuhan Fisiologis (X_1).....	58
Tabel 4.4: Distribusi Jawaban Responden Yang berhubungan dengan Kebutuhan Rasa Aman (X_2).....	60
Tabel 4.5: Distribusi Jawaban Responden Yang berhubungan dengan Kebutuhan Sosial (X_3).....	62
Tabel 4.6: Distribusi Jawaban Responden Yang berhubungan dengan Kebutuhan Penghargaan (X_4).....	65
Tabel 4.7: Distribusi Jawaban Responden Yang berhubungan dengan Kebutuhan Aktualisasi Diri(X_5).....	67
Tabel 4.8: Distribusi Jawaban Responden Yang berhubungan dengan Kebutuhan Spiritual/Ibadah (X_6).....	69
Tabel 4.9: Distribusi Jawaban Responden Yang berhubungan dengan Produktifitas Kerja (Y).....	72
Tabel 4.10: Variabel Motivasi terhadap Produktifitas Kerja.....	76
Tabel 4.11: Hasil Penghitungan kuesioner.....	82
Tabel 4.12: Kuesioner Motivasi Kerja.....	82
Tabel 4.13: Kuesioner Produktifitas Kerja.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Kerangka Konseptual Motivasi dan Produktifitas Kerja	32
Gambar 4.1: Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah.....	53

ABSTRAK

Kholidah, Umi. 2007. Judul: "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karayawan Pada Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah".

Pembimbing: Jamalul Lail Yunus, SE, MM

Kata Kunci : Motivasi, Produktifitas

Yayasan Pendidikan merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan dan tidak bertujuan untuk mencari laba (*non profit oriented*). Dalam rangka mengembangkan usahanya tidak bisa terlepas dari unsur manusia. Semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tergantung pada kemampuan, motivasi dan produktifitas manusianya. Memberi motivasi pada karyawan merupakan tugas dari seorang pemimpin. Motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan pada dasarnya digunakan untuk meningkatkan Produktifitas kerjanya, agar tujuan yayasan dapat tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang adakah pengaruh secara simultan dan parsial antara motivasi dengan Produktifitas kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah. Serta faktor motivasi yang paling dominan mempengaruhi produktifitas kerja pada Yayasan Sunan Gunung Jati Gurah.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan pendekatan *explanatory research*. Untuk memperoleh data yang diteliti, peneliti mengambil data dengan metode kuesioner dan dokumentasi. Jumlah populasi dan sampelnya adalah 60 orang. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menunjukkan besarnya koefisien dan pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kesalahan 5%. Dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan faktor yang paling dominan, peneliti menggunakan Uji F dan Uji t.

Berdasarkan alat analisis di atas diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(633,929 > 4,21)$ dan untuk $t_{hitung} \{X_1 (55,815), X_2 (61,846), X_3 (62,062), X_4 (58,851), X_5 (60,657), X_6 (54,061)\} > t_{tabel} (1,960)$. Berdasarkan data tersebut terbukti bahwa secara simultan dan parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel produktifitas kerja. Dan faktor motivasi yang paling dominan mempengaruhi produktifitas kerja di Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati adalah faktor rasa aman dalam bekerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan elemen yang paling penting dalam perkembangan suatu organisasi. Karena setiap perilaku manusia yang berkaitan dengan organisasi dapat menentukan maju tidaknya suatu organisasi. Manusia yang terlibat dalam organisasi mempunyai tujuan atau kepentingan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Sehingga dengan adanya organisasi, tujuan masing-masing individu berusaha untuk dipersatukan menjadi suatu tujuan bersama yang akhirnya dapat memajukan organisasi.

'Pada dasarnya, organisasi berdasarkan tujuannya dibedakan menjadi organisasi yang *profit oriented* (berorientasi pada laba) yang setiap usahanya ditujukan untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya dengan prinsip kerja yang ekonomis rasional dan organisasi yang *non profit oriented* (tidak berorientasi pada laba) yang tidak mengutamakan laba sebagai tujuan utamanya, dalam hal ini yayasan pendidikan dan sosial sebagai salah satu organisasi yang tidak mengutamakan laba sebagai tujuan utamanya atau *non profit oriented*'. (Yunayah, 2001: 1)

Semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tergantung pada kemampuan, motivasi dan kedisiplinan manusianya. Salah satu tugas

manajemen adalah mengelola tenaga kerja. Pengelolaan tenaga kerja merupakan tugas yang paling penting. Karena itu perlu adanya motivasi untuk mendorong niat setiap karyawan agar dalam bekerja benar-benar dilakukan dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Handoko (1998 :252) menyatakan bahwa "Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". Karyawan dapat memaksimalkan hasil kerjanya jika mereka mendapat dorongan yang kuat, yaitu berupa motivasi sebagai pendorong untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasibuan (2002:143) mengungkapkan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Menurut Hamid (1997:138), Motivasi sangat penting, karena motivasi tidak akan tumbuh pada pekerja bila tidak terdapat tujuan yang jelas, atau pekerja dapat memahami peran sektor produksi tetapi tidak disertai usaha untuk mengetahui tanggungjawabnya. Sedangkan karena rendahnya keinginan pekerja untuk berafiliasi dengan perusahaan tempat ia bekerja, menyebabkan pekerja mengalami ketidakjelasan pandangan dan kesadaran atas tujuan kerja dan produksi. Mereka bekerja tanpa mengetahui dan menyadari tujuan produksi dalam berbagai tingkatannya

atau hubungan pekerjaannya dengan pekerjaan yang lain. Sementara itu, masalah yang biasanya menjadi motif pengaduan pekerja adalah besarnya penghasilan . Mereka merasa, pengaturan bidang tugas tidak jelas dan gaji tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka pikul.

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

Motivasi yang dimiliki oleh karyawan pada dasarnya dipergunakan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan tercapainya tujuan perusahaan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing individu seperti adanya upah lembur, kenaikan pangkat, pengembangan diri dan lain-lain akan dapat tercapai pula.

Adapun pengertian tentang produktifitas kerja, Sinungan (2005:16) menyatakan bahwa "Sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, esok lebih

baik dari hari ini". Hal senada juga diungkapkan Hasibuan (2002:147) bahwa "Produktifitas kerja adalah perbandingan hasil (output) dengan masukan (input) dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah".

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

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

Motivasi dan produktifitas yang ada pada pengelola pendidikan merupakan bagian dari MSDM yang menarik untuk diteliti, karena :

- I. Dapat menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya
- J. Menunjukkan seberapa besar pengaruh pekerjaan yang digeluti seseorang sebagai profesi yang sesuai dengan keinginannya
- K. Menunjukkan kreatifitas yang bisa dihasilkan seseorang dalam menjalankan profesinya
- L. Menunjukkan seberapa besar kesenangan seseorang akan profesi yang diembannya

Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah merupakan salah satu organisasi yang salah satu tujuannya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan. Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah yang berlokasi di Desa Gurah merupakan salah satu yayasan pendidikan yang mampu bersaing dengan lembaga-lembaga sekolah lain di daerah Gurah. Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah ini merupakan yayasan tertua yang ada di Kabupaten Kediri yang berdiri sejak 1968 dan telah memiliki dua lembaga pendidikan yaitu di tingkat SLTP dan SLTA. Disamping itu, output dari lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah ini banyak yang menjadi wirausahawan yang mandiri karena dibekali dengan banyak ketrampilan seperti menjahit, sablon, rias dan lain-lain sehingga dengan ketrampilan tersebut dapat digunakan untuk bersaing dengan dunia global.

Sebagai yayasan pendidikan yang telah didirikan sejak 1968, motivasi dari para karyawannya sangat diperlukan agar yayasan tersebut dapat tetap eksis menghadapi persaingan dengan lembaga-lembaga lainnya. Karena motivasi dari para karyawan diperlukan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya sehingga Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah dapat terus menjadi lembaga pendidikan yang terpilih di Kabupaten Kediri.

Oleh karena itu peningkatan motivasi dan produktifitas karyawan Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah perlu untuk selalu ditingkatkan. Karena hal tersebut menjadi dasar bagi karyawan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang *qualified*. Oleh karena itu perlu adanya studi tentang pelaksanaan motivasi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja para karyawan. Sehingga nantinya akan diperoleh peningkatan motivasi yang cukup signifikan dan diiringi dengan peningkatan produktifitas yang tinggi.

Oleh Karena Itu Peneliti Menyusun Penelitian Ini Dengan Judul :
Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah?
3. Faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh secara dominan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Mendeskripsikan pengaruh motivasi secara simultan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah
2. Mendeskripsikan pengaruh motivasi secara parsial terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah
3. Faktor motivasi yang paling berpengaruh secara dominan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga atau Instansi

Dapat mengetahui berbagai motivasi dan produktifitas kerja yang dilakukan karyawan sehingga dapat dijadikan umpan balik dalam meningkatkan kinerja lembaga

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja

3. Bagi Mahasiswa

Dapat digunakan untuk menambah wawasan yang bersifat praktis sehingga dapat menunjang pembelajaran dalam mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya oleh (Yunayah, 2005) dengan judul hubungan antara motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi PT. Pabrik Gula Kribet Baru Kribet Malang.

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

Berdasarkan analisis data diperoleh $r_{hitung} (0,718) > r_{tabel} (0,294)$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan secara simultan antara variabel motivasi (X) dengan variabel Produktifitas kerja (Y). angka tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai kontribusi terhadap Produktifitas kerja sebesar 71,8%, sedangkan sisanya

28,2% dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi. Misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, pemberian insentif dan lain sebagainya. (Yunayah, 2005: 104)

B. Motivasi Sumber Daya manusia

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2002:141)

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

Motif adalah ungkapan dari kebutuhan-kebutuhan individu. Dipandang dari sisi individu, motif-motif ini merupakan kepribadian dan aspek internalnya. Di sisi lain, bagi individu, stimulus merupakan dorongan-dorongan luar yang merupakan faktor pembantu dalam

merealisasikan tujuan. Dengan demikian, merupakan keharusan bagi pimpinan untuk mengenali motif-motif individu dengan cara konstruktif dalam pelaksanaan kerja yang memberi kepuasan pada kebutuhan individu. Setelah melalui pendidikan dan pengalaman, kebutuhan-kebutuhan individu berubah menjadi keinginan-keinginan dalam kerangka konsep-konsep sosial dan pendidikan bagi masyarakat. Keinginan-keinginan ini dari segi eksistensinya merupakan stimulus-stimulus yang melahirkan jenis-jenis respon atau reaksi tertentu. (Hasibuan, 2002:143)

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

2. Teori-teori tentang Motivasi kerja

2.1 Teori Motivasi Maslow

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

kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah sebelumnya telah dipuaskan.

Adapun hirarki kebutuhan dasar manusia sebagaimana Teori Maslow adalah :

a. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan pokok lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling dasar.

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

b. Kebutuhan Rasa aman dan keselamatan

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

c. Kebutuhan Sosial

Yaitu kebutuhan akan hubungan kerjasama dengan orang lain, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. Kebutuhan ini diharapkan

karyawan mampu berinteraksi dari segala hal yang nantinya bisa diterima oleh sebuah kelompok. Sehingga mempermudah seorang pekerja dalam bersosialisasi dilingkungan kerja.

d. Kebutuhan Penghargaan

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

e. Kebutuhan aktualisasi diri

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

2.2 Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

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

a. Faktor Prestasi

Sesuatu faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja, seperti faktor penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi dan faktor pekerjaan

itu sendiri. Faktor-faktor ini yang berperan sebagai motivator terhadap para pekerja yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik yaitu dengan pencapaian hasil, pengalaman, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.

b. Faktor Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja

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

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

2.3 Teori Motivasi Abdul Hamid Mursi

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

1. Motivasi fisiologis

Fungsi-fungsi fisiologis merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan kegoncangan atau

ketidakseimbangan. Ia senantiasa menjaga keseimbangan vital (*homeostatis*) yang lazim untuk menjaga diri, eksistensi dan kesinambungan dalam menjalankan fungsi-fungsinya.

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

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

tangga berjalan harmonis. Kondisi ini kondusif bagi lahir, tumbuh, dan berkembangnya anak-anak berkepribadian baik.

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

a. Motivasi kepemilikan

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

- Kebutuhan pangan dan papan (tempat tinggal)
 - Kebutuhan kesehatan dan pendidikan
- Kebutuhan bagi kelengkapan hidup
- Kebutuhan terhadap posisi, status dan pengaruh sosial

b. Motivasi berkompetisi

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

kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Illahi dalam hubungan dengan Sang Pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhaan Allah SWT.

c. Motivasi kerja

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

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

فَإِذَا تُمِيتِ الصَّلَاةَ فَلَتَشْرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا لِلَّهِ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُظَاهُونَ (10)

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

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

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

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

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

a. Perbedaan karakteristik individu

Perbedaan ini meliputi kebutuhannya, nilai, sikap dan minat.

b. Perbedaan karakteristik pekerjaan

Perbedaan ini meliputi persyaratan ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda

c. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi

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

Perbedaan tersebut diatas akan mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan sebaiknya para manajer (pemimpin) dalam memotivasi bawahannya mengerti perbedaan-perbedaan tersebut.

4. Metode-metode pemberian motivasi

Untuk memberikan motivasi pada karyawan/bawahan ada dua metode yang dilakukan yaitu secara langsung (motivasi langsung) dan secara tidak langsung (motivasi tidak langsung)

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

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

Dalam prakteknya di perusahaan-perusahaan dan organisasi lainnya, kedua macam metode langsung dan metode tidak langsung tersebut sama-sama digunakan karena keduanya saling mendukung. Hal ini jelas bertujuan untuk membangkitkan, mempertahankan, meningkatkan

semangat dan gairah kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mendorong tercapainya Produktifitas kerja yang optimal. (Hasibuan, 2002:149)

5. Prinsip-prinsip pemberian Motivasi Kerja

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

1. Seimbang antara rangsangan positif atau negatif
2. Adanya rangsangan material dan immaterial
3. Daya rangsang yang sangat efektif adalah berpengaruh langsung terhadap pribadi yang dapat dirasakan dan diterjemahkan oleh individu-individu, baik dalam bentuk insentif maupun sanksi hukum yang akibatnya kembali kepada mereka dengan segera.

Adapun prinsip-prinsip pemberian daya rangsang kerja antara lain:

1. Diantara motivasi yang terpenting agar para pekerja mau mengerahkan tenaga untuk bekerja dengan baik adalah rasa tenang dengan kecukupan material yang seimbang dengan kebutuhan dan tuntutan hidup, dan yang harus sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman mereka.
2. Semakin intens perasaan para pekerja bahwa mereka merupakan bagian tak terpisahkan dari kelompok, membuat mereka semakin

terikat dengan tujuan-tujuan perusahaan. Ketekunan mereka untuk bekerja, menyebabkan perusahaan dapat merealisasikan tujuan. Sangat penting menyiapkan situasi yang kondusif bagi kerja kelompok dan mengembangkan fasilitas kerja sama. Hal itu menyebabkan eksperimen individu menjadi lebih matang, sehingga terealisirlah kecenderungan dan kebutuhan individu untuk berpihak pada kelompok kerja, merasa sebagai anggota di dalamnya, dan memperoleh penghargaan atas kesungguhannya

3. Untuk mengembangkan kelompok kerja secara maksimal, harus diciptakan iklim yang kondusif agar para pekerja merasa bahwa gagasan-gagasan mereka sangat bermanfaat bagi perusahaan, sehingga perusahaan tidak harus menggali gagasan-gagasan ini dari pihak lain.
4. Tidak melupakan struktur organisasi secara umum dan sejauh mana struktur itu memberi peluang-peluang kerja yang produktif, khususnya dengan besarnya bentuk perusahaan modern seperti sekarang yang fungsi-fungsinya telah ditetapkan dalam bentuk yang tidak memungkinkan hubungan langsung secara terus-menerus antar seluruh jajaran.

Selain itu Islam juga memberikan peluang adanya rangsangan kerja baik yang bersifat positif dalam bentuk pemberian insentif, maupun yang berbentuk negatif seperti sanksi. Tujuan pemberian rangsangan adalah

untuk meningkatkan produktifitas kerja dan memperbaiki tingkat pelaksanaan. Selain itu rangsangan akan mengurangi kecerobohan bekerja serta menambah keseriusan dan efektifitas kerja. (Hamid, 1997:107-129)

6.Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

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

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

وَبَلِّغْ فِيْمَاءِ ذٰلِكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الْاٰثِيْبَا وَاَهْدِنَا كَمَا اَحْسَنَ
(اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغْ فَلَسَدًا فِي الْاَرْضِ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْفٰسِدِيْنَ) 77

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (keni`matan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana

Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”(QS. Al Qashsash : 77).

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

Hal senada juga diungkapkan oleh Latief (2005:173), menurutnya "kalau orang bekerja motivasinya uang, ia hanya akan memperoleh uang itu saja. Sebaliknya kalau motivasi seorang pekerja adalah kerja keras, keikhlasan dan ibadah, maka ia akan memperoleh semuanya. Dan uang dengan sendirinya akan mengikuti. Berapapun ia mendapatkan uang entah banyak atau sedikit pasti tetap bersyukur. Dan rasa bersyukur inilah yang membuat mereka akan terus terpompa semangatnya untuk bekerja dan berkarya terus".

B. Produktifitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Produktifitas

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

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

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

Menurut Sinungan (2005: 17) menerangkan bahwa dalam doktrin pada Konferensi Oslo, 1984 tercantum definisi umum produktivitas, yakni: “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit”

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

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

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

Dalam peningkatan Produktifitas, terlebih dahulu diterapkan ruang lingkup dimana peningkatan akan dilakukan, dengan mengenal unsur-unsur Produktifitas yang kritis terhadap jalannya pelaksanaan organisasi yang meliputi penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban tugas seorang karyawan yang adapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan produktif. Sebab dengan demikian karyawan dapat mengurangi jam kerja yang tidak efektif.

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

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas

Umar (2003: 11) mengutip bahwa menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja diantaranya:

1. Sikap kerja
2. Tingkat keterampilan
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan

4. Manajemen produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewiraswastaan

Sedangkan tentang ciri-ciri individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakan yang konstruktif
2. Percaya diri
3. Mempunyai rasa tanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
5. Memiliki pandangan kedepan
6. Mampu menyelesaikan persoalan
7. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
8. Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan
9. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Di beberapa negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran produktivitas (Sinungan, 2005: 21)

3. Pengukuran Produktifitas Kerja

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

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah

pelaksanaan sekarang ini memuskan-namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan tagetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan (sinungan, 2005: 23)

4. Produktifitas dalam Perspektif Islam

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun. Di dunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya-kecuali sumber daya manusia-tunduk pada aturan-aturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktifitas yang telah direncanakan secara matang. Tidak terkecuali bagi sumber daya manusia muslim, yang juga merupakan potensi yang luar biasa bagi peningkatan produktifitas perusahaan.

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

1. Kesesuaian kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman khusus kepribadian ini pada tuntutan kesuksesan kerja. Setiap pekerjaan mengharapkan adanya kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman pelakunya, sehingga tercapailah

kelaikan produksi. Kemampuan, keahlian dan keterampilan para pekerja berbeda-beda. Ciri-ciri khusus yang dimilikinya pun berbeda-beda.

2. Banyaknya ragam kecenderungan psikis kepribadian ini untuk menjalankan suatu profesi. Orang tersebut memprioritaskan suatu pekerjaan dengan senang hati. Ia bekerja penuh motivasi, semangat dan kepuasan.
3. Tingginya kadar kesesuaian kesehatan mental pada kepribadian ini. Kemampuan bekerja dan berproduksi terkait dengan kesehatan mental individu. Bila kesehatan mentalnya baik, maka ia akan bekerja dengan baik pula.

Kelayakan produksi sangat bergantung pada profesionalisme kerja individu. Profesionalisme tidak tergantung hanya pada keahlian seni, keterampilan kerja individu, dan situasi kerja yang kondusif, tetapi juga pada faktor-faktor psikis. Misalnya, minat individu terhadap pekerjaan dan rasa terlibat dengan profesi dan lembaga. Hal itu bergantung pada pemahaman individu terhadap nilai kerja, urgensi dan peranannya dalam produksi, dan hubungannya dengan strategi umum produksi. (Hamid, 1997: 55)

D. Hubungan Antara Motivasi dan Produktifitas kerja

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dengan peningkatan Produktifitas kerja karena orang yang termotivasi akan

mempunyai Produktifitas kerja yang tinggi dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

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

Hamid (1997:76) juga mengemukakan hal yang senada dengan pendapat-pendapat ahli diatas, yaitu bahwa diantara hal- hal yang dapat digunakan sebagai penentu kelaikan produktifitas individu adalah motivasi sebagai faktor internal. Karena motivasi berasal dari dalam diri seorang karyawan untuk berperilaku sebagaimana yang diinginkan perusahaan.

Dari pengertian motivasi serta Produktifitas diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi dan meningkatkan Produktifitas kerja mereka, serta jika suatu perusahaan yang motivasi kerja karyawannya rendah, maka Produktifitas kerjanya juga rendah, tetapi jika motivasi karyawannya tinggi, akan memudahkan manajer untuk menggerakkan karyawannya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pemahaman

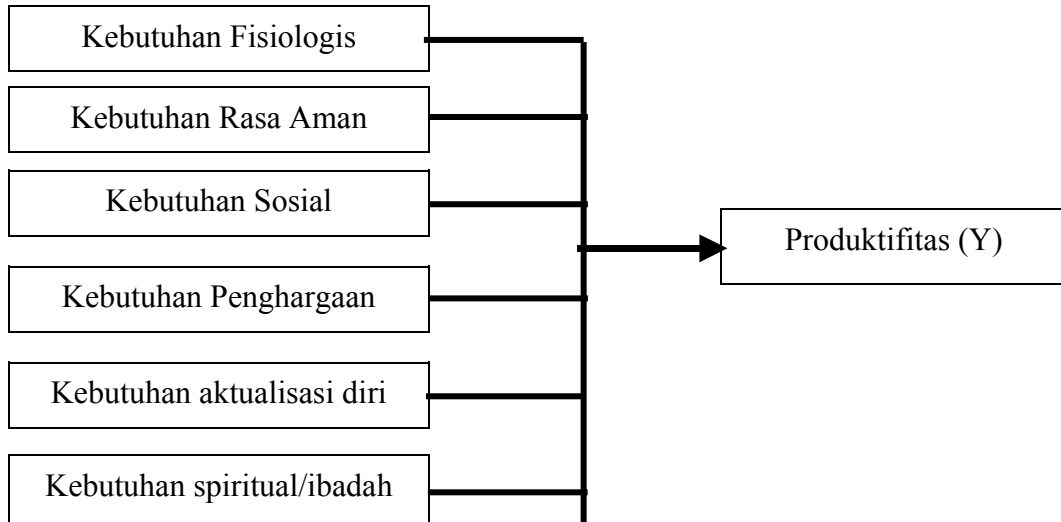
motivasi sangat penting karena akan lebih mudah untuk menemukan cara, mempengaruhi perilaku karyawan dan perilaku individualisme atau bahkan egoistik menjadi perilaku yang menolong, prestasi kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu karyawan tersebut yang artinya dapat meningkatkan produksi kerjanya.

Dalam penelitian terhadap Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah prinsip Motivasi yang digunakan adalah berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dengan mempertimbangkan aspek ibadah yang dikemukakan oleh Abdul Hamid Mursi dan Yusron A. Latief karena hal tersebut sangat tepat bagi karyawan ataupun karyawan tersebut yang berada dalam lembaga yang berlabelkan agama Islam. Sedangkan pengukuran produktifitas digunakan metode yang telah digunakan oleh Sinungan yaitu dengan membandingkan antara hasil yang dapat dicapai pada masa saat ini dengan target yang ingin dicapai yayasan.

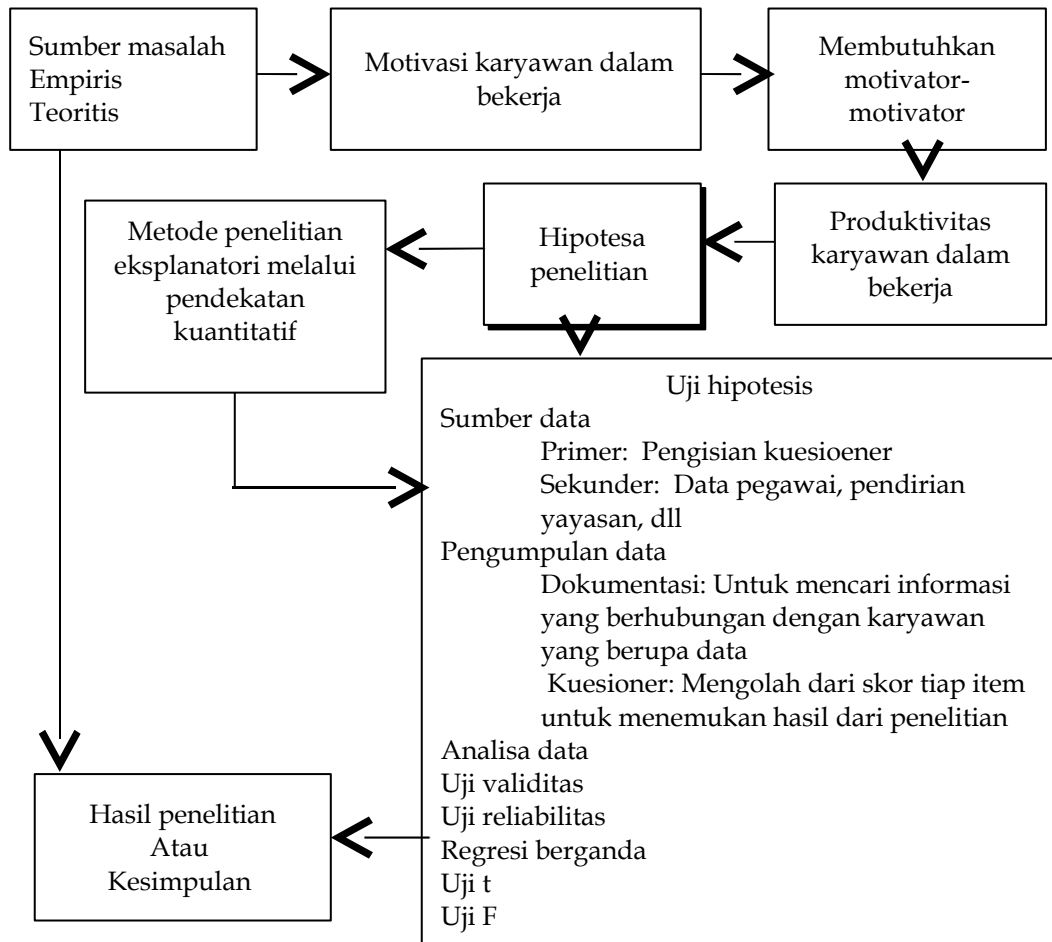
E. Model Konsep

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

Gambar 1.1
Kerangka konseptual motivasi dan produktifitas kerja



F. Kerangka Pemikiran



G. Model Hipotesis

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

- Kebutuhan Fisiologis berpengaruh terhadap produktifitas kerja
- Kebutuhan Rasa Aman berpengaruh terhadap produktifitas kerja
- Kebutuhan Sosial berpengaruh terhadap produktifitas kerja

- Kebutuhan Penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja
- Kebutuhan Aktualisasi diri berpengaruh terhadap produktifitas kerja
- Kebutuhan Spiritual/ibadah berpengaruh terhadap produktifitas kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Islam Sunan Gunung Jati Gurah, berlokasi di Jalan PGA No. 5 Desa Gurah Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *survey*, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. (Singarimbun, 1987:3)

Penelitian *survey* dapat digunakan untuk maksud: 1) penjajagan/eksploratif; 2) deskriptif; 3) penjelasan (eksplanatory/konfirmatory); 4) evaluasi; 5) prediksi; 6) penelitian operasional; dan 7) pengembangan indikator sosial. (Singarimbun, 1987:3-4)

Adapun desain riset yang dipakai adalah desain deskriptif eksplanatory karena riset ini merupakan riset yang ditujukan untuk menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif (Umar, 2003: 95)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 1999:33-35), populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Sunan Gunung Jati Gurah yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari ketua dan semua karyawannya.

2.Sampel

Pengertian teknik sampling menurut Djarwanto, (1996:108) adalah sebagaimana dari populasi yang ada (jumlahnya lebih sedikit dari populasi). Untuk menentukan besarnya sampel ini menurut Arikunto (1998:107) memberi pendapat untuk sekedar batasan maka apabila objeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya. Selanjutnya jika jumlah objeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil 20-25% atau lebih, sesuai dengan kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga serta biaya yang tersedia.

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *proposif* sampel (sampel bertujuan), *proposif sample* dengan cara mengambil subyek dan didasar atas adanya tujuan tertentu. Dalam penelitian ini besarnya sampel yang diambil sebanyak 60 responden, karena obyek penelitian ini kurang dari 100 orang, maka oleh penulis diambil semuanya.

D. Data dan Sumber Data

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

1. Data primer

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

2. Data Sekunder

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

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Dokumentasi (*Dokumentasion*)

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

sejarah berdirinya yayasan, struktur organisasi, tujuan yayasan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

2. Penyebaran Kuesioner (*Angket*)

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

F. Definisi Operasional

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

a. Motivasi sebagai Variabel Bebas (X) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2002:158). Adapun prinsip motivasi yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

- Kebutuhan Fisiologis (X_1) adalah kebutuhan seseorang untuk mempertahankan hidup. Dengan bekerja, seseorang mengharapkan dapat bertahan hidup.
- Kebutuhan akan Rasa Aman (X_2) adalah kebutuhan seseorang akan kebebasan dari segala ancaman dalam bekerja.
- Kebutuhan Sosial (X_3) merupakan kebutuhan seseorang untuk diterima dalam lingkungan pekerjaan
- Kebutuhan Penghargaan (X_4) adalah kebutuhan seseorang untuk menerima penghargaan atas prestasi yang dilakukan
- Kebutuhan Aktualisasi (X_5) merupakan kebutuhan seseorang untuk mengembangkan kemampuan berdasarkan keahlian yang dimiliki
- Kebutuhan Spiritual/ibadah (X_6) adalah kebutuhan seseorang dalam bekerja yang berkaitan dengan kebutuhan rohaninya/kepercayaannya kepada Tuhan.

B Produktifitas kerja sebagai Variabel Terikat (Y) adalah dengan membandingkan antara hasil yang dapat dicapai pada masa saat ini dengan target yang ingin dicapai yayasan.

Indikator dari semua variabel diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Konsep, Variabel dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi (X)	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan seseorang dalam mempertahankan hidup	C. Gaji yang cukup D. Uang lembur sesuai yang jam kerja
	Kebutuhan rasa aman dalam bekerja	Kebutuhan seseorang untuk mendapatkan keamanan dalam bekerja	4. Keselamatan kerja yang diutamakan 5. Bebas ancaman
	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan seseorang untuk diterima dalam lingkungan perusahaan/ instansi	H. Keikutsertaan dalam kegiatan instansi I. Keleluasaan berkarya dan berprestasi
	Kebutuhan penghargaan	Kebutuhan seseorang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi yang diraihinya	7. Kenaikan pangkat 8. Hadiah dan bonus prestasi
	Kebutuhan aktualisasi	Kebutuhan seseorang untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya	E. Posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian F. Pendidikan dan latihan untuk pengembangan karier
	Kebutuhan spiritual/ ibadah	Kebutuhan seseorang yang berkaitan dengan spiritualnya/ hubungannya dengan Tuhan	5. Pekerjaan termasuk ibadah 6. Kebahagiaan dan kesenangan atas pekerjaan yang dilakukan

<p>Produktifitas Kerja (Y)</p>		<p>Membanding kan antara pelaksanaan dengan target yang sesuai pada sasaran atau tujuan</p>	<p>M. Tanggung jawab terhadap pekerjaan N. Mencintai pekerjaan O. Selalu siap apabila dibutuhkan P. Menyelesaikan tugas dengan baik Q. Mempunyai pandangan ke depan</p>
---------------------------------------	--	---	---

G. Metode Analisis Data

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

2.3.1 Uji Data

Sebelum instrumen digunakan untuk menjaring data di lapangan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:144). Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan

dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji validitas instrument dilakukan dengan cara mengkoreksi skor jawaban yang diperoleh dari setiap item dengan skor total dari keseluruhan item instrument, dan semua diatas angka kritis. Adapun nilai angka kritisnya pada tingkat signifikan 5% jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Rumus validitas yang digunakan yaitu *Korelasi Product Moment* (Arikunto, 2002:146), dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

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

r = koefisien korelasi product moment

x = skor pertanyaan/item

y = jumlah skor total

n = jumlah amatan (sampel)

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

Tabel 3.2
Interpretasi nilai r

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

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Uji ini menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen, digunakan reliabilitas internal yaitu dengan cara menganalisis data dari satu kali pengketesan. Dengan menggunakan rumus Alpha. (Arikunto, 2002:171)

Dimana :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_{b^2}$ = jumlah varians butir

σ_{1^2} = varians total

2.3.2 Analisa Regresi Linier

Untuk melihat seberapa besar motivasi dapat meningkatkan Produktifitas kerja karyawan, maka kami menggunakan analisa regresi linier berganda. Menurut Djarwanto (1999: 309) analisa regresi linier berganda adalah analisa regresi linier yang lebih dari dua variabel, yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$.

Adapun persamaan rumus regresi liniernya adalah:

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

Y = Produktifitas Kerja

X_1 = Kebutuhan Fisiologis

X_2 = Kebutuhan Rasa Aman

X_3 = Kebutuhan Sosial

X_4 = Kebutuhan Penghargaan

X_5 = Kebutuhan Aktualisasi

X_6 = Kebutuhan Spiritual/ibadah

a = konstanta

b = koefisien regresi

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

2.3.3 Pengujian Koefisien Persamaan Regresi

Untuk mengetahui hipotesa yang akan diajukan tersebut bermakna atau tidak, maka digunakan perhitungan dengan uji statistic sebagai berikut :

4. Uji simultan

Secara simultan, yaitu uji statistic untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F (Sugiyono, 1999:154), sebagai berikut:

Dimana :

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

R = koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

K = obyek variabel bebas

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

n = banyaknya responden

Adapun langkah-langkah yang digunakan adalah :

1. Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$, Variabel kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, aktualisasi diri dan spiritual/ibadah tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel produktifitas kerja

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6 \neq 0$, Variabel kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, aktualisasi diri dan spiritual/ibadah berpengaruh secara nyata terhadap variabel produktifitas kerja

2. Penentuan nilai kritis dengan menentukan Level of Significant

$$(\alpha) = 5\%$$

$$F_{(Jumlah\ Var.\ Bebas; Jumlah\ Variabel; \alpha)} = F_{(6; 7; 0.05)} = 4.21$$

3. Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan

$$H_0 \text{ ditolak jika } F_{hitung} \geq F_{tabel}$$

$$H_0 \text{ diterima jika } F_{hitung} \leq F_{tabel}$$

4. Kesimpulan

Jika H_0 diterima, kesimpulannya adalah tidak ada pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel produktifitas kerja. Jika H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel Produktifitas kerja.

5. Uji Parsial

Koefisien regresi berganda secara parsial dengan t-tes, dengan tingkat kepercayaan 95% dengan tingkat kesalahan 5%. Adapun rumus

yang digunakan untuk menguji keberartian koefisien (Sugiyono, 1999:150) sebagai berikut :

Dimana :

$$t - test = \frac{r(n-2)}{\sqrt{1-r^2}}$$

r = koefisien regresi

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

n = jumlah responden

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesisnya :

1. Perumusan hipotesa sebagai berikut :

$H_0; \beta_1 = 0$, variabel kebutuhan fisiologis tidak berpengaruh secara nyata terhadap Variabel produktifitas kerja

$\beta_2 = 0$, variabel kebutuhan rasa aman tidak berpengaruh secara nyata terhadap Variabel produktifitas kerja

$\beta_3 = 0$, variabel kebutuhan sosial tidak berpengaruh secara nyata terhadap Variabel produktifitas kerja

$\beta_4 = 0$, variabel kebutuhan penghargaan tidak berpengaruh secara nyata terhadap Variabel produktifitas kerja

$\beta_5 = 0$, variabel kebutuhan aktualisasi diri tidak berpengaruh secara nyata terhadap Variabel produktifitas kerja

$\beta_6 = 0$, variabel kebutuhan spiritual/ibadah tidak berpengaruh secara nyata terhadap Variabel produktifitas kerja

Ha: $\beta_1 \neq 0$, variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh secara nyata terhadap produktifitas kerja

$\beta_2 \neq 0$, variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh secara nyata terhadap produktifitas kerja

$\beta_3 \neq 0$, variabel kebutuhan sosial berpengaruh secara nyata terhadap produktifitas kerja

$\beta_4 \neq 0$, variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh secara nyata terhadap produktifitas kerja

$\beta_5 \neq 0$, variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara nyata terhadap produktifitas kerja

$\beta_6 \neq 0$, variabel kebutuhan spiritual/ibadah berpengaruh secara nyata terhadap produktifitas kerja

2. Penentuan nilai kritis dengan menentukan Level of Significant (α) = 5%,
 $n = 60$, $k = 5$

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2; 60-6-1) = t(0,025; 53) = 1,960$$

3. Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan

$$H_0 \text{ diterima jika } -t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$$

$$H_0 \text{ ditolak jika } t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}} \text{ atau } -t_{\text{hitung}} \leq -t_{\text{tabel}}$$

4. Kesimpulan

Jika H_0 diterima, kesimpulannya adalah tidak ada pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel produktifitas kerja. Jika H_0

ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel Produktifitas kerja.

H. Teknik Pengukuran Data

Pengukuran data merupakan upaya untuk menghubungkan konsep dengan realita (Singarimbun, 1987:102). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu :

Sangat setuju	(A) = 5
Setuju	(B) = 4
Ragu-ragu	(C) = 3
Tidak setuju	(D) = 2
Sangat tidak setuju	(E) = 1

Dengan Skala Likert, Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 1999: 86).

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Yayasan

Secara historis berdirinya Yayasan Sunan Gunung Jati tidak lepas dari andil para ulama besar, yaitu KH. Machrus Ali dari pondok pesantren Lirboyo Kediri. Yang dikenal sebagai pondok salafnya.

KH. Machrus Ali memberikan inisiatif dan motivasi kepada segenap para alumni Ponpes Lirboyo untuk mengamalkan ilmunya dengan mendirikan lembaga pendidikan yang bernuansa Islam, sebagai media pencetak kader bangsa dan muballigh yang handal. Bagi kaum muslimin umumnya pesan ini mengisyaratkan agar para pemimpin masyarakat bangkit memberantas keprimitifan dalam berpikir dan pemahaman nilai-nilai keagamaan.

Karena itu, para tokoh masyarakat muslim, khususnya warga Nahdlatul Ulama di desa Gurah yang mempunyai kepedulian atas pendidikan, berkumpul dan bermusyawarah untuk mendirikan yayasan pendidikan islam "Sunan Gunung Jati" di kecamatan Gurah. Pada hari Rabu, tanggal 10 Januari 1968 yayasan Sunan Gunung Jati Gurah yang pada waktu itu telah membentuk satu lembaga pendidikan (waktu itu disebut dengan nama PGA 4 tahun) dibuka dan diresmikan oleh KH. Machrus Ali.

49

Adapun tujuan didirikan yayasan pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah adalah :

- 1) Ikut membantu mengembangkan siar agama Islam yang berhaluan Ahlu Sunnah Wal Jama'ah
- 2) Membantu pemerintah memberantas buta huruf dan kebodohan
- 3) Menyediakan tenaga guru yang terampil

2. Lokasi Yayasan

Yayasan Sunan Gunung jati Gurah ini terletak di Jl. PGA No. 5 Desa Gurah Kecamatan Gurah

3. Visi, Misi dan Tujuan Yayasan

1. Visi

Mencetak manusia yang beriman dan bertakwa serta berakhlak mulia, terampil di bidangnya serta berguna bagi masyarakat

2. Misi

- a. Tertib beribadah dan mengaplikasikan nilai-nilai keislaman
- b. Mempersiapkan tenaga siap pakai sebagai generasi penerus yang terampil dan mandiri
- c. Memahami aturan hidup baik dan aturan agama maupun pemerintah

3. Tujuan

Berdasarkan visi dan misi yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai adalah :

- a. Membuat dan menciptakan kegiatan yayasan yang bersifat Islami, sehingga anak didik bisa memahami dan mengamalkan konsep ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari
- b. Menjadikan yayasan memiliki prestasi secara optimal dalam berbagai bidang
- c. Menjadikan yayasan untuk dikenal dan diminati oleh masyarakat melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler berdasarkan prestasi yang diperoleh
- d. Menyiapkan bekal khususnya kepada anak didik berupa pengembangan bahasa (Arab dan Inggris), ketrampilan IPA terapan, elektro, sablon dan tata busana yang didasarkan minat, potensi, kemampuan dan kecakapan yang dimiliki anak didik serta kondisi yayasan.

4. Personalia

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

Yayasan Pendidikan Islam Sunan Gunung Jati Gurah memiliki pengelola-karyawan yang berkompeten di bidang tugasnya masing-masing, yang terdiri atas :

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

Jumlah karyawan Pendidikan Islam Sunan Gunung Jati Gurah sampai saat ini adalah sebesar :

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan

Keterangan	Jumlah
Guru tetap	5

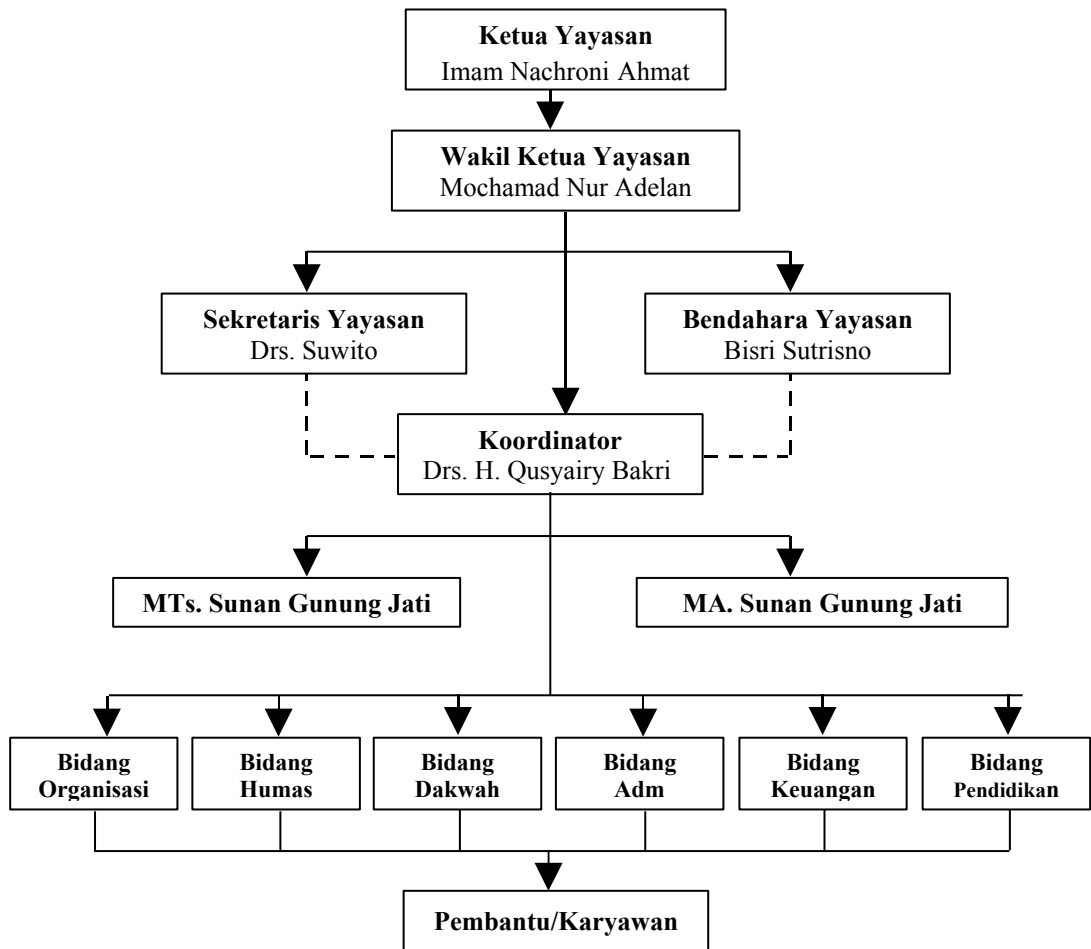
Guru Tidak tetap	41
Karyawan Tetap	9
Karyawan Tidak Tetap	5
Jumlah total	60

Sumber : Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah

5. Struktur Organisasi

Untuk memperlancar kegiatan yang ada di yayasan biasanya dibentuk suatu susuna pembagian kerja/job description berdasarkan tugasnya masing-masing. Dalam struktur organisasi ini bawahan harus mempertanggungjawabkan tugasnya kepada atasan. Adapun struktur organisasi yayasan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Islam Sunan Gunung Jati Gurah



Sumber : Yayasan Pendidikan Islam Sunan Gunung Jati Gurah

6. Tugas dan wewenang Karyawan

Ketua Yayasan:

- Melaksanakan fungsi manajemen yang meliputi: Planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (menggerakkan), controlling (pengawasan)
- Mengkoordinasi seluruh kegiatan
- Memimpin rapat-rapat
- Menjalin hubungan dengan pemerintah/instansi terkait
- Melaksanakan supervise/pembinaan madrasah dalam lingkungan
- Mempertanggungjawabkan seluruh kegiatannya kepada pimpinan yayasan tingkat yang lebih atas

Wakil ketua :

- Melaksanakan tugas-tugas ketua manakala ketua berhalangan, sepanjang tidak bertentangan dengan AD/ART yayasan
- Melaksanakan pembinaan dan pembenahan di bidang administrasi pendidikan
- Melaksanakan pembinaan di bidang edukatif
- Mempertanggungjawabkan seluruh kegiatannya kepada ketua

Sekretaris :

- Melengkapi seluruh perlengkapan administrasi
- Mendampingi ketua dalam rapat-rapat, dan mencatat serta merumuskan hasil-hasil rapat dalam buku notula
- Membuat surat-surat ekstern (keluar) maupun intern (kedalam)
- Menggandakan seluruh surat keluar dan masuk
- Mengarsipkan surat-surat keluar dan masuk
- Membuat laporan-laporan
- Mempertanggungjawabkan seluruh kegiatan kepada ketua

Bendahara :

- Menyiapkan buku-buku administrasi keuangan
- Membukukan sirkulasi keuangan secara tertib dan administratif
- Membuat laporan keuangan secara periodik kepada pimpinan yayasan yang lebih atas
- Mengadakan pemeriksaan keuangan pada lembaga-lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh yayasan
- Mempertanggungjawabkan seluruh kegiatan kepada ketua

Pembantu/Karyawan :

- Membantu seluruh sector kegiatan manakala diperlukan
- Membantu pimpinan dalam membenahi administrasi kesekretariatan
- Membantu pimpinan dalam pengadaan perlengkapan
- Membantu pimpinan dalam pelaksanaan pembinaan edukatif
- Membantu pimpinan dalam mempersiapkan rapat-rapat
- Mempertanggungjawabkan seluruh kegiatannya kepada ketua

Bidang Organisasi :

- Melengkapi susunan pengurus
- Menyusun Job Description
- Menyusun program kerja tahunan
- Pertemuan rutin pengurus dengan pimpinan Madrasah

Bidang Administrasi :

- Pendataan ulang anggota
- Membenahi/melengkapi buku-buku dan perlengkapan administrasi kantor
- Menyelesaikan sertifikat wakaf
- Menerbitkan SK/Surat Tugas bagi guru dan karyawan

• Bidang Keuangan :

- Mengesahkan RAPBS yang diajukan oleh madrasah
- Mengadakan pemeriksaan keuangan madrasah

- Mencari donator baru

Bidang pendidikan :

- Pembinaan guru dan karyawan
- Melengkapi sarana dan prasarana
- Penyerahan SK/Surat Tugas
- Mengadakan Pemeriksaan Administrasi Madrasah dan KBM
- Membuat tata tertib guru dan karyawan
- Meningkatkan kesejahteraan guru dan karyawan

Bidang Humas :

- Mengadakan pertemuan dengan BP-3
- Mengadakan kerjasama dengan instansi terkait
- Mengadakan kerjasama dengan organisasi/yayasan sejenis
- Mengadakan silaturahmi kepada tokoh-tokoh masyarakat dan pejabat pemerintah

Bidang Dakwah :

- Mengadakan pengajian rutin
- Mengadakan peringatan hari-hari besar Islam

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1.Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Islam Sunan Gunung Jati Gurah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang ada. Dari penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik beberapa gambaran mengenai identitas karyawan dari responden yang diteliti. Adapun deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah :

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SD	-	0%
SLTP	-	0%
SLTA	9	15%
S1/D3	50	83%
S2/S3	1	2%
Jumlah	60	100%

Sumber : Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada karyawan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah S1/D3 dengan jumlah sebesar 50 responden atau 83%

2.Deskripsi Variable

Dalam penelitian ini terdiri dari tujuh variable yaitu Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4), Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5), Kebutuhan Spiritual/Ibadah (X_5), dan Produktifitas Kerja (Y). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri atas item-item. Dari jumlah 60 kuesioner yang disebarkan seluruh responden yang mengisi, mengembalikan kuesioner pada peneliti. Dari pertanyaan dalam kuesioner dibawah ini akan disajikan jawaban sebagai berikut:

3.Distribusi Jawaban Responden

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

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

Tabel 4.3
Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan
Kebutuhan Fisiologis (X1)

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
1. Gaji yang saya terima selama satu bulan telah mencukupi kebutuhan sehari-hari		
A. Sangat setuju	-	0%
B. Setuju	-	0%
C. Ragu-ragu	10	17%
D. Tidak setuju	47	78%
E. Sangat tidak setuju	3	5%
2. Uang lembur yang diberikan yayasan sesuai dengan jam kerja lembur		
A. Sangat setuju	36	60%
B. Setuju	11	18%
C. Ragu-ragu	13	22%
D. Tidak setuju	-	0%
E. Sangat tidak setuju		

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peubah kebutuhan fisiologis. Item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 10 orang atau 17% menyatakan ragu-ragu bahwa gaji yang telah diterima selama

satu bulan telah memenuhi kebutuhan, kemudian sebanyak 47 responden atau 78% menyatakan tidak setuju jika gaji yang diterima selama satu bulan telah memenuhi kebutuhan dan sebanyak 3 orang atau 5% menyatakan sangat tidak setuju kalau gaji yang diterima selama satu bulan telah memenuhi kebutuhan.

Responden yang menyatakan tidak setuju mempunyai alasan bahwa gaji yang mereka terima selama satu bulan belum dapat mencukupi kebutuhan. Hal tersebut berdasarkan atas sebagian besar karyawan bukan pegawai negeri (PNS) yang telah mendapatkan gaji dari pemerintah. Sehingga sebagian karyawan disamping bekerja di Yayasan Sunan Gunung Jati juga bekerja di sektor yang lain untuk mencukupi kebutuhan.

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 36 orang atau 60% menyatakan setuju kalau uang lembur yang mereka dapatkan sesuai dengan jam lembur yang mereka kerjakan, kemudian sebanyak 11 responden atau 18% menyatakan ragu-ragu jika uang lembur yang mereka dapatkan sesuai dengan jam lembur yang mereka kerjakan dan sebanyak 13 orang atau 22% menyatakan tidak setuju bahwa uang lembur yang mereka dapatkan sesuai dengan jam lembur yang mereka kerjakan.

Responden yang menyatakan setuju mempunyai alasan bahwa jam lembur yang mereka kerjakan telah mendapatkan uang lembur yang sesuai/pantas. Karena hal tersebut telah dianggarkan dalam rapat tahunan dan termuat dalam ART (Anggaran Rumah Tangga) yayasan.

Yayasan berusaha memberikan motivasi berupa kebutuhan fisiologis pada pengelolanya. Karena kebutuhan fisiologis dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan baik.

Secara umum dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kebutuhan sebagian karyawan telah terpenuhi. Selain kebutuhan fisiologis, pihak yayasan juga harus memberikan motivasi dalam hal kebutuhan rasa aman agar para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

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

Tabel 4.4
Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan
Kebutuhan Rasa Aman (X2)

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
3. Yayasan sangat memperhatikan keselamatan kerja karyawannya		
A. Sangat setuju	-	0%
B. Setuju	2	3%
C. Ragu-ragu	16	26%
D. Tidak setuju	41	68%
E. Sangat tidak setuju	1	3%
4. Saya merasa aman dalam bekerja karena tidak ada ancaman dan tekanan dalam bekerja		
A. Sangat setuju	-	0%
B. Setuju	3	5%

C. Ragu-ragu	34	56%
D. Tidak setuju	23	39%
E. Sangat tidak setuju	-	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peubah kebutuhan Rasa Aman. Item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 2 orang atau 3% menyatakan setuju jika pihak yayasan telah memberikan rasa aman dalam bekerja, kemudian sebanyak 16 responden atau 26% menyatakan ragu-ragu kalau yayasan telah memberikan rasa aman dalam bekerja dan sebanyak 41 orang atau 68% menyatakan tidak setuju apabila yayasan telah memberikan rasa aman dalam bekerja dan sebanyak 1 orang atau 3% menyatakan sangat tidak setuju bahwa yayasan telah memberikan rasa aman dalam bekerja.

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

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 3 orang atau 5% menyatakan setuju jika selama bekerja para karyawan tidak mendapatkan ancaman dan tekanan, kemudian sebanyak 34 responden atau 56% menyatakan ragu-ragu apabila selama bekerja para karyawan tidak mendapatkan ancaman dan tekanan dan sebanyak 23 orang atau 29%

menyatakan tidak setuju bahwa selama bekerja para karyawan tidak mendapatkan ancaman dan tekanan.

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

Secara umum dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kebutuhan akan rasa aman selama bekerja sebagian karyawan telah terpenuhi. Selain kebutuhan rasa aman, pihak yayasan juga harus memberikan motivasi dalam hal kebutuhan sosial agar para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Dalam kebutuhan sosial ini karyawan ingin dirinya diterima, bersahabat, dapat berkomunikasi dan kasih sayang.

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

Tabel 4.5
Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan
Kebutuhan Sosial (X3)

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
5. Yayasan selalu mengikutsertakan saya dalam berbagai kegiatan		
1. Sangat setuju	-	0%
2. Setuju	-	0%
3. Ragu-ragu	3	5%

4. Tidak setuju	48	80%
5. Sangat tidak setuju	5	15%
6. Yayasan memberikan keleluasaan kepada saya untuk bekerja dan berprestasi		
a. Sangat setuju	-	0%
b. Setuju	12	20%
c. Ragu-ragu	26	43%
d. Tidak setuju	22	47%
e. Sangat tidak setuju	-	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peubah kebutuhan sosial. Item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 3 orang atau 5% menyatakan ragu-ragu apabila yayasan selalu mengikutsertakan para karyawan dalam berbagai kegiatan, kemudian sebanyak 48 responden atau 80% menyatakan tidak setuju jika yayasan selalu mengikutsertakan para karyawan dalam berbagai kegiatan dan sebanyak 5 orang atau 15% menyatakan sangat tidak setuju bahwa yayasan selalu mengikutsertakan para karyawan dalam berbagai kegiatan.

Responden yang menyatakan tidak setuju apabila yayasan selalu mengikutsertakan para karyawan dalam berbagai kegiatan mempunyai alasan bahwa pihak yayasan mempunyai keterbatasan secara finansial untuk mengikutsertakan seluruh karyawan dalam berbagai kegiatan.

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 12 orang atau 20% menyatakan setuju apabila yayasan memberikan keleluasaan untuk bekerja dan berprestasi, kemudian sebanyak 26 responden atau 43% menyatakan ragu-ragu jika yayasan memberikan keleluasaan untuk bekerja dan berprestasi dan sebanyak 22 orang atau 47% menyatakan tidak setuju bahwa yayasan memberikan keleluasaan untuk bekerja dan berprestasi.

Responden yang menyatakan tidak setuju apabila yayasan memberikan keleluasaan untuk bekerja dan berprestasi mempunyai alasan karena keterbatasan finansial yayasan dan karena sebagian besar karyawan bergelut dalam dunia pendidikan yang program-programnya telah ditentukan oleh pemerintah dan menyita waktu para karyawan.

Secara umum dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kebutuhan sosial selama bekerja sebagian karyawan telah terpenuhi. Selain kebutuhan sosial, pihak yayasan juga harus memberikan motivasi dalam hal kebutuhan akan penghargaan agar para karyawan dapat bekerja dan berprestasi. Kebutuhan penghargaan ini berkaitan dengan jabatan, prestasi, penghargaan diri dan hadiah.

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

Tabel 4.6
Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan
Kebutuhan Penghargaan (X4)

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
7. Yayasan memberikan kenaikan pangkat kepada karyawan yang berprestasi		
a. Sangat setuju	-	0%
b. Setuju	-	0%
c. Ragu-ragu	9	15%
d. Tidak setuju	49	81%
e. Sangat tidak setuju	2	4%
8. Yayasan memberikan hadiah dan bonus bagi karyawan yang berprestasi		
1. Sangat setuju	-	0%
2. Setuju	13	21%
3. Ragu-ragu	46	76%
4. Tidak setuju	11	3%
5. Sangat tidak setuju	-	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peubah kebutuhan penghargaan. Item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 9 orang atau 15% menyatakan ragu-ragu apabila setiap karyawan selalu berusaha untuk bekerja secara maksimal, kemudian sebanyak 49 responden atau 81% menyatakan tidak setuju jika setiap karyawan selalu berusaha untuk bekerja secara maksimal dan sebanyak 2 orang atau 4% menyatakan sangat tidak setuju bahwa setiap karyawan selalu berusaha untuk bekerja secara maksimal.

Responden yang menyatakan tidak setuju mempunyai alasan karena kenaikan pangkat yang ada dalam lembaga pendidikan bukan menjadi kewenangan utama yayasan. Hal itu disebabkan karena kekurangfleksibilitasnya kegiatan yang ada di dalam lingkup pendidikan.

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 13 orang atau 21% menyatakan setuju apabila yayasan memberikan bonus dan hadiah bagi karyawan yang berprestasi, kemudian sebanyak 46 responden atau 76% menyatakan ragu-ragu jika yayasan memberikan bonus dan hadiah bagi karyawan yang berprestasi dan sebanyak 11 orang atau 3% menyatakan tidak setuju bahwa yayasan memberikan bonus dan hadiah bagi karyawan yang berprestasi.

Responden yang menyatakan ragu-ragu mempunyai alasan bahwa pihak yayasan hanya dalam jangka waktu tertentu saja memberikan hadiah dan bonus pada pengelola yang berprestasi tergantung dengan kondisi keuangan pada saat itu.

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

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

Tabel 4.7
Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
9. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki		
a. Sangat setuju	-	0%
b. Setuju	1	2%
c. Ragu-ragu	12	20%
d. Tidak setuju	47	78%
e. Sangat tidak setuju	-	0%
10. Yayasan memberikan kesempatan untuk pendidikan dan latihan demi pengembangan karier		
a. Sangat setuju	-	0%
b. Setuju	11	18%
c. Ragu-ragu	46	76%
d. Tidak setuju	13	6%
e. Sangat tidak setuju	-	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peubah kebutuhan Aktualisasi Diri. Item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 1 orang atau 2% menyatakan setuju apabila yayasan memberikan kesempatan kepada masing-masing karyawan untuk bekerja

sesuai dengan keahlian yang dimiliki, kemudian sebanyak 12 responden atau 20% menyatakan ragu-ragu jika yayasan memberikan kesempatan kepada masing-masing karyawan untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan sebanyak 47 orang atau 78% menyatakan tidak setuju bahwa yayasan memberikan kesempatan kepada masing-masing karyawan untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Responden yang menyatakan ragu-ragu mempunyai alasan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sebagian besar hanya didasarkan kebutuhan yayasan semata. Beberapa pengelola menempati pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 11 orang atau 18% menyatakan setuju apabila yayasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menerima pendidikan dan latihan demi pengembangan karier, kemudian sebanyak 46 responden atau 76% menyatakan ragu-ragu jika yayasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menerima pendidikan dan latihan demi pengembangan karier dan sebanyak 13 orang atau 6% menyatakan tidak setuju yayasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menerima pendidikan dan latihan demi pengembangan karier.

Responden yang menyatakan setuju mempunyai alasan bahwa apabila ada kesempatan untuk pengembangan karier karyawan, mereka diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk melakukannya. Karena

secara tidak langsung hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

Secara umum dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kebutuhan aktualisasi diri bagi sebagian karyawan telah terpenuhi. Selain kebutuhan penghargaan, pihak yayasan juga harus memberikan motivasi dalam hal kebutuhan spiritual/ibadah agar para karyawan mempunyai tingkat spiritualitas yang tinggi dan mendorong semangat untuk bekerja.

Selanjutnya untuk membahas mengenai variabel yang berhubungan dengan kebutuhan spiritual/ibadah dapat dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan
Kebutuhan Spiritual/Ibadah (X6)

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
11. Saya bekerja semata-mata untuk beribadah kepada Allah		
a. Sangat setuju	-	0%
b. Setuju	-	0%
c. Ragu-ragu	47	78%
d. Tidak setuju	13	22%
e. Sangat tidak setuju	-	0%

12. saya merasa senang dan bahagia melakukan pekerjaan yang diembankan kepada saya		
a. Sangat setuju	-	0%
b. Setuju	19	31%
c. Ragu-ragu	15	25%
d. Tidak setuju	26	44%
e. Sangat tidak setuju	-	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada peubah kebutuhan Spiritual/Ibadah. Item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 47 orang atau 78% menyatakan ragu-ragu jika karyawan bekerja semata-mata hanya untuk beribadah kepada Allah semata, kemudian sebanyak 13 responden atau 22% menyatakan tidak setuju apabila karyawan bekerja semata-mata hanya untuk beribadah kepada Allah semata.

Responden yang menyatakan ragu-ragu mempunyai alasan bahwa mereka bekerja untuk mendapatkan gaji disamping beribadah kepada Allah semata. Hal tersebut menunjukkan adanya pergeseran persepsi karyawan yang ditampakkan bahwa apabila yayasan tidak memberikan kebutuhan karyawan sesuai dengan keinginan mereka, sebagian mereka akan merasa sangat kecewa.

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 19 orang atau 31% menyatakan setuju apabila karyawan merasa senang dan bahagia melakukan pekerjaannya, kemudian sebanyak 15 responden atau 25% menyatakan ragu-ragu jika karyawan merasa senang dan bahagia melakukan pekerjaannya dan sebanyak 26 orang atau 44% menyatakan tidak setuju bahwa karyawan merasa senang dan bahagia melakukan pekerjaannya.

Responden yang menyatakan ragu-ragu mempunyai alasan bahwa kesenangan dan kebahagiaan atas pekerjaan yang mereka lakukan hanya pada waktu-waktu tertentu saja. Seringkali mereka merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan mereka yang mengakibatkan mereka kurang bersemangat untuk melaksanakan tugas mereka. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan seringkali monoton dan kurang inovatif. Secara umum dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kebutuhan spiritual/ibadah bagi sebagian karyawan telah terpenuhi.

b) Variabel yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja (Y)

Untuk membahas mengenai variabel yang berhubungan dengan produktifitas kerja ini dapat dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Distribusi jawaban responden yang berhubungan dengan
Produktifitas Kerja (Y)

Uraian	Jumlah	
	Orang	Prosentase
13. Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya lakukan		
1. Sangat setuju	38	63%
2. Setuju	19	31%
3. Ragu-ragu	3	6%
4. Tidak setuju	-	0%
5. Sangat tidak setuju	-	0%
14. Saya mencintai pekerjaan yang saya lakukan		
a. Sangat setuju	25	42%
b. Setuju	25	42%
c. Ragu-ragu	10	16%
d. Tidak setuju	-	0%
e. Sangat tidak setuju	-	0%
15. Saya selalu siap apabila yayasan membutuhkan partisipasi saya		
a. Sangat setuju	25	42%
b. Setuju	24	40%
c. Ragu-ragu	10	16%
d. Tidak setuju	1	2%
e. Sangat tidak setuju	-	0%
16. Saya selalu dapat mengerjakan tugas saya dengan baik		
1. Sangat setuju	25	42%
2. Setuju	28	47%
3. Ragu-ragu	7	11%

4. Tidak setuju	-	0%
5. Sangat tidak setuju	-	0%
17. Saya mempunyai pandangan ke depan tentang pekerjaan saya		
a. Sangat setuju	31	51%
b. Setuju	18	30%
c. Ragu-ragu	10	16%
d. Tidak setuju	1	3%
e. Sangat tidak setuju	-	0%

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa anggapan responden terhadap masing-masing item yang ada pada Produktifitas kerja. Item pertama, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 38 orang atau 63% menyatakan sangat setuju apabila setiap karyawan mampu untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, kemudian sebanyak 19 responden atau 31% menyatakan setuju jika setiap karyawan mampu untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan dan sebanyak 3 orang atau 6% menyatakan ragu-ragu bahwa setiap karyawan mampu untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Responden yang menyatakan sangat setuju mempunyai alasan bahwa dalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, mereka selalu berusaha untuk bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan yang dilakukan.

Item kedua, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 25 orang atau 42% menyatakan sangat setuju apabila karyawan mencintai pekerjaan yang mereka lakukan, kemudian sebanyak 25 responden atau 42% menyatakan setuju jika karyawan mencintai pekerjaan yang mereka lakukan dan sebanyak 10 orang atau 16% menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan mencintai pekerjaan yang mereka lakukan.

Responden yang menyatakan setuju mempunyai alasan bahwa setiap karyawan selalu berusaha mencintai pekerjaan yang dilakuka, karena pekerjaan yang dicintai akan memberikan hasil yang maksimal.

Item ketiga, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 25 orang atau 42% menyatakan sangat setuju apabila karyawan selalu siap apabila yayasan membutuhkan partisipasi mereka, kemudian sebanyak 24 responden atau 40% menyatakan setuju jika karyawan selalu siap apabila yayasan membutuhkan partisipasi mereka dan sebanyak 10 orang atau 16% menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan selalu siap apabila yayasan membutuhkan partisipasi mereka, dan sebanyak 1 orang atau 2% menyatakan tidak setuju apabila karyawan selalu siap apabila yayasan membutuhkan partisipasi mereka.

Responden yang menyatakan setuju mempunyai alasan bahwa setiap aktivitas yang mereka lakukan untuk yayasan akan meningkatkan kualitas yayasan.

Item keempat, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 25 orang atau 42% menyatakan sangat setuju apabila setiap karyawan selalu melakukan tugasnya dengan baik, kemudian sebanyak 28 responden atau 47% menyatakan setuju jika setiap karyawan selalu melakukan tugasnya dengan baik dan sebanyak 3 orang atau 11% menyatakan ragu-ragu bahwa setiap karyawan selalu melakukan tugasnya dengan baik.

Responden yang menyatakan setuju mempunyai alasan bahwa dengan adanya job description yang jelas atas tugas-tugas yang harus dikerjakan, maka karyawan akan mengerjakan tugas mereka dengan baik.

Item kelima, yaitu mendapat tanggapan sebanyak 31 orang atau 51% menyatakan sangat setuju apabila karyawan mempunyai pandangan ke depan atas pekerjaan yang mereka lakukan, kemudian sebanyak 18 responden atau 30% menyatakan setuju jika karyawan mempunyai pandangan ke depan atas pekerjaan yang mereka lakukan dan sebanyak 10 orang atau 16% menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan mempunyai pandangan ke depan atas pekerjaan yang mereka lakukan dan sebanyak 1 orang atau 3% menyatakan tidak setuju apabila karyawan mempunyai pandangan ke depan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Responden yang menyatakan setuju mempunyai alasan bahwa dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan mempunyai

pandangan ke depan agar pekerjaan tersebut dapat lebih efektif dan efisien.

4. Analisa Data

1. Uji validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendah validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud. Untuk jumlah sampel 60, nilai dari r_{tabel} adalah 0,254, bila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,254)$ maka dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

N o	I t e m	r h i t u n g	r t a b e l	Kete rang an
1	X ₁₁	0.355	0,254	Valid
2	X	0.794	0	Valid

·	1 2		0 2 5 4	d
3 ·	X 2 1	0.542	0 2 5 4	Vali d
4 ·	X 2 2	0.553	0 2 5 4	Vali d
5 ·	X 3 1	0.274	0 2 5 4	Vali d
6 ·	X 3 2	0.812	0 2 5 4	Valid
7 ·	X 4 1	0.366	0 2 5 4	Vali d
8 ·	X 4 2	0.804	0 2 5 4	Vali d
9 ·	X 5 1	0.382	0 2 5 4	Vali d
1 0 ·	X 5 2	0.751	0 2	Vali d

			5 4	
1 1 .	X 6 1	0.281	0 , 2 5 4	Vali d
1 2 .	X 6 2	0.806	0 , 2 5 4	Valid
1 3 .	Y 1	0.281	0 , 2 5 4	Vali d
1 4 .	Y 2	0.552	0 , 2 5 4	Vali d
1 5 .	Y 3	0.489	0 , 2 5 4	Vali d
1 6 .	Y 4	0.612	0 , 2 5 4	Vali d
1 7 .	Y 5	0.400	0 , 2 5 4	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa validitas instrumen tiap-tiap item terhadap total skor item adalah valid, karena nilai probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 serta $r_{hitung} > 0,254$

2. Uji realibilitas

Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan penghitungan rumus korelasi product moment didapatkan hasil $r = 0,9926$. Jika diinterpretasikan dengan tabel interpretasi nilai r , maka nilai hasil tersebut menunjukkan korelasi koefisien yang sangat kuat. Sehingga instrument yang telah digunakan oleh peneliti adalah layak untuk dipakai dalam penelitian. Dalam arti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah representatif dalam arti pengukur datanya sudah dapat dipercaya, karena hasil perhitungan semua variabel lebih dari standar nilai r_{kritis}

3. Uji Regresi Linier Ganda

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *Excel for windows* menunjukkan bahwa dirumuskan persamaan regresi linier pengaruh Motivasi (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,26 + 0,6601 X_1 + 0,7725 X_2 + 0,7162X_3 + 0,7287 X_4 + 0,7143 X_5 + 0,5711 X_6$$

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

a) $a = 0,26$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada Motivasi ($X = 0$), maka produktifitas kerja akan menurun 0,26. Dengan kata lain produktifitas kerja akan menurun sebesar 0,26 sebelum atau tanpa adanya variabel Motivasi.

b) $X_1 = 0,6601$

Nilai parameter atau koefisien korelasi βX_1 ini menunjukkan bahwa pada variabel Fisiologis meningkat 0,6601, maka Produktifitas Kerja akan meningkat sebesar 0,6601 dengan kata lain setiap peningkatan Produktifitas Kerja dibutuhkan variabel Fisiologis sebesar 0,6601.

c) $X_2 = 0,7725$

Nilai parameter atau koefisien korelasi βX_2 ini menunjukkan bahwa pada variabel Rasa Aman meningkat 0,7725, maka Produktifitas Kerja akan meningkat sebesar 0,7725 atau dengan kata lain meningkatnya Produktifitas Kerja membutuhkan variabel Rasa Aman sebesar 0,7725.

d) $X_3 = 0,7162$

Nilai parameter atau koefisien korelasi βX_3 ini menunjukkan bahwa pada variabel Sosial meningkat 0,7162, maka Produktifitas kerja akan meningkat sebesar 0,7162 atau dengan kata lain setiap peningkatan produktifitas kerja dibutuhkan variabel Sosial sebesar 0,7162.

e) $X_4 = 0,7287$

Nilai parameter atau koefisien korelasi βX_4 ini menunjukkan bahwa pada variabel penghargaan meningkat 0,7287, maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 0,7287 atau dengan kata lain setiap peningkatan produktifitas kerja dibutuhkan variabel penghargaan sebesar 0,7287.

f) $X_5 = 0,7143$

Nilai parameter atau koefisien korelasi βX_5 ini menunjukkan bahwa pada variabel aktualisasi diri meningkat 0,7143, maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 0,7143 atau dengan kata lain setiap peningkatan produktifitas kerja dibutuhkan variabel aktualisasi diri sebesar 0,7143.

g) $X_6 = 0,5711$

Nilai parameter atau koefisien korelasi βX_6 ini menunjukkan bahwa pada variabel spiritual/ibadah meningkat 0,5711, maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 0,5711 atau dengan

kata lain setiap peningkatan produktifitas kerja dibutuhkan variabel spiritual/ibadah sebesar 0,5711.

4. Uji t

Untuk menguji hipotesis yang ketiga dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu pengujian untuk mengetahui besar kecilnya keeratan hubungan variabel Motivasi terhadap Produktifitas Kerja di Yayasan Sunan Gunung Jati. Pada pengujian ini H_0 ditolak dengan menunjukkan besarnya $t_{hitung} > t_{table}$. Yaitu menunjukkan angka $t = 117,298$. Dari hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa terdapat tingkatan keeratan hubungan dari variabel Motivasi karyawan terhadap Produktifitas Kerja di Yayasan Sunan Gunung Jati Gurah dan variabel Motivasi yang paling dominan yaitu variabel Penghargaan (X4). Hasil penelitian membuktikan bahwa sebagian besar karyawan telah mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama bekerja di Yayasan Sunan Gunung Jati Gurah.

5. Uji F

Untuk menguji hipotesis yang kedua secara simultan (bersama-sama) untuk mengetahui ada tidaknya hubungan. Yang dilakukan dengan menggunakan Uji F yaitu pengujian seluruh variabel Motivasi secara bersama-sama terhadap Produktifitas Kerja di Yayasan Sunan Gunung Jati Gurah.

Dari hasil penghitungan hipotesis nilai Fhitung sebesar 117,298 sedangkan nilai F tabel 4,21. Pada pengujian ini Ho ditolak karena $(117,298 > 4,21)$ dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi karyawan ketika diuji secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang sangat erat terhadap Produktifitas Kerja di Yayasan Sunan Gunung Jati Gurah.

Hasil analisa korelasi yang diperoleh dari output regresi (lampiran) mengkorelasi pengaruh yang diwakili oleh variabel motivasi kerja diperoleh nilai $r^2 = 0,9643$.

5.Deskripsi Data

Untuk mengetahui klasifikasi tingkat motivasi kerja responden maka subyek dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Klasifikasi ini digunakan untuk menentukan jarak pada masing-masing tingkat yaitu dengan menentukan skor standar dengan jalan mengubah skor kasar kedalam kelas berdasarkan penyimpangan dari Mean dalam Satuan Deviasi Standar dengan rumus (Azwar, 2000: 163):

Tinggi : $X > (\text{Mean} + 0,50 \text{ SD})$

Sedang : $(\text{Mean} - 0,50 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 0,50 \text{ SD})$

Rendah : $X < (\text{mean} - 0,50 \text{ SD})$

$$\text{Mean : } \bar{X} = \sum \frac{fx}{n}$$

$$S^2 = \sum \frac{[fx - \bar{x}]^2}{n}$$

Keterangan:

M : Mean

f : Frekuensi

X : Nilai masing-masing responden

N : Jumlah responden

Tabel 4.11
Hasil Penghitungan Kuesioner

Hasil Perhitungan Kuesioner	
Motivasi Kerja	Produktifitas Kerja
Mean = $\frac{1735}{60} = 28,92$	Mean = $\frac{1298}{60} = 21,63$
$S^2 = \frac{[3010225 - 836,37]^2}{60}$ $= \frac{[3009388,63]^2}{60}$	$S^2 = \frac{[1684804 - 468]^2}{60}$ $= \frac{[1684336]^2}{60}$
S = $\sqrt{50156,48} = 223,96$	S = $\sqrt{28072,27} = 167,55$

9. Kuesioner Motivasi Kerja

Tabel 4.12
Kuesioner Motivasi Kerja

Kategori	Interval	f (Responden)	Prosentase (%)
Tinggi	$X > 140,9$	-	0
Sedang	$-83,06 < X \leq 140,9$	48	80
Rendah	$X \leq -83,06$	12	20

ah		
Jumlah	60	100

10. Kuesioner Produktifitas Kerja

Tabel 4.10
Kuesioner Produktivitas Kerja

Kategori	Interval	f (Responden)	Prosentase (%)
Tinggi	$X > 105,41$	-	0
Sedang	$-62,15 < X \leq 105,41$	33	55
Rendah	$X \leq -62,15$	27	45
Jumlah		60	100

Dari hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan di Yayasan Sunan Gunung Jati Gurah sebagian besar tergolong Sedang dengan jumlah 48 orang (80%) sedangkan Produktivitas Kerja Karyawan tergolong sedang dengan 33 orang (55%).

Keberhasilan dan tinggi rendahnya produktifitas kerja seorang karyawan tidak terlepas dari berbagai macam faktor misalnya insentif yang diberikan pihak yayasan baik yang berupa finansial maupun non finansial dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhinya. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari produktivitas kerjanya yakni keberhasilannya

dalam meningkatkan kualitas kerja dan tanggung jawab yang diembannya dengan sepenuh hati.

Tentunya dalam diri setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda yang juga dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja, hal ini dapat disebabkan oleh latar belakang, tingkat pendidikan, usia yang berbeda-beda, dan dapat juga karena pengaruh lingkungan disekitarnya.

C. Pembahasan Data Hasil Penelitian Dalam Perspektif Islam

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

Bahkan Rasulullah meninggalkan wasiat yang mengandung pesan yang sarat dengan motivasi, yaitu apabila manusia mampu brepegang teguh terhadap wasiat itu (Al-Qur'an dan Hadits) maka manusia akan selamat dunia dan akhirat. Oleh karena itu sebagai seorang muslim kita harus bangga dengan berusaha semaksimal mungkin menerapkan keduanya karena hal tersebut dapat mengantarkan kita menuju kehidupan yang selamat dan bahagia.

Hal tersebut dapat kita lakukan melalui profesi dan kemampuan yang kita miliki masing-masing.

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

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

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

Yayasan Sunan Gunung Jati telah berusaha memberikan perlindungan dan rasa aman kepada para karyawan dari ancaman pihak luar maupun dalam yang dapat mengganggu kerja para karyawan. Berdasarkan data hasil penelitian, nampak bahwa pihak Yayasan Sunan Gunung Jati telah memberikan rasa aman kepada karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dan rasa aman itu menjadi motivasi yang paling dominan bagi para pengelola untuk bekerja.

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

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

Islam sangat memperhatikan kebutuhan manusia akan sosialisasi sebagai fitrah untuk saling mengenal dan tidak bercerai-berai. Walaupun setiap manusia diciptakan dengan perbedaan-

perbedaan, namun selayaknya perbedaan tersebut disyukuri dengan berusaha menerima kelebihan dan kekurangan diri sendiri dan orang lain supaya kehidupan yang harmonis dapat diwujudkan.

Oleh karena itu dalam suatu lembaga atau instansi layak diperhatikan kebutuhan manusia yang di dalamnya untuk saling mengenal dan berinteraksi. Apalagi di Yayasan Sunan Gunung Jati sebagai yayasan pendidikan yang setiap harinya bertemu dengan manusia untuk bersosialisasi. Tanpa adanya sosialisasi yang harmonis, tujuan yayasan tersebut tidak bisa diwujudkan. Berdasarkan data hasil penelitian, kebutuhan para karyawan dalam hal sosialisasi kurang dapat memberikan kepuasan, hal itu dibuktikan dengan adanya beberapa kegiatan yang tidak dapat diikuti oleh segenap karyawan karena keterbatasan finansial yang dimiliki oleh yayasan.

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

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

Dalam Yayasan Sunan Gunung Jati juga telah diberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi yang dikerjakannya. Walaupun penghargaan yang diberikan yayasan bukanlah berupa bonus dan kenaikan pangkat yang bias diukur dengan materi, tetapi sebagian besar karyawan telah merasa puas dengan penghargaan yang berupa non materi seperti pujian dan ulasan senyuman.

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

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

Adapun yang terjadi di Yayasan Sunan Gunung Jati, beberapa karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Akan tetapi sebagian besar tidak dapat mengembangkan potensinya karena mereka hanya mengisi pos-pos yang kosong dalam yayasan yang dimungkinkan terjadi ketidaksesuaian dengan potensi yang dipunyai. Hal tersebut menjadikan potensi yang dimiliki karyawan tidak dapat didayagunakan semaksimal mungkin.

Motivasi yang juga tidak kalah pentingnya adalah pemenuhan kebutuhan spiritual/ibadah. Karena kebutuhan spiritual merupakan hak asasi manusia yang paling utama dan fitrah yang tidak bisa dipaksakan. Kebutuhan spiritual berasal dari hati nurani yang paling dalam, walaupun tidak dapat dilihat dengan mata, namun keberadaannya sangat berpengaruh terhadap kehidupan manusia. Oleh karena itu, kebebasan dalam memilih kepercayaan dan keyakinan tidak dapat dipaksakan

kepada orang lain. Jadi kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang tidak bisa dipaksakan kepada orang lain.

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

Jadi, nyatalah bahwa kepercayaan dan spiritual bukanlah kebutuhan yang bisa dipaksakan, tapi lahir dari hati nurani yang paling dalam. Di dalam Yayasan Sunan Gunung Jati juga terjadi hal yang serupa. Berdasarkan data hasil penelitian, dibuktikan bahwa sebagian besar karyawan merasa terpenuhi kebutuhan spiritualnya untuk beribadah menurut kepercayaan yang diyakini dan menjadikan unsur spiritual sebagai motivasi kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Islam sangat memperhatikan kebutuhan manusia baik yang berkaitan dengan kebutuhan materi maupun non materi. Karena pemenuhan atas kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat menjadi pemacu umat

Islam untuk berbuat kebaikan dan mengembangkan potensinya yang dampaknya membawa kebaikan bagi orang lain.

Dan Yayasan Sunan Gunung Jati telah berusaha memenuhi ajaran agama Islam tersebut dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pengelolanya dengan semaksimal mungkin. Walaupun berdasarkan data hasil penelitian telah membuktikan bahwa kepuasan karyawan masih jauh dari kepuasan. Namun secara implisit dapat dikemukakan bahwa setiap karyawan berusaha meningkatkan produktifitas dan kemampuannya karena setiap amal yang dilakukan diyakini akan dibalas oleh Allah SWT.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis serta pembahasan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap Produktifitas kerja pada yayasan pendidikan Islam sunan gunung jati gurah dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh secara simultan antara motivasi dan Produktifitas kerja karyawan Pendidikan Sunan Gunung jati Gurah. Hal tersebut nampak pada hasil perhitungan melalui Uji F, maka didapat nilai F_{hitung} 117,2980 yang lebih besar dari F_{tabel} yakni 4,21, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh Motivasi kerja yang sangat kuat dengan produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan datanya dimana F_{hitung} (117,2980 $>$ F_{tabel} (4,21), yang artinya menerima H_a dan menolak H_o , yakni terdapat adanya pengaruh antara Motivasi Kerja dan Produktifitas Kerja.
2. Ada pengaruh secara parsial antara motivasi dan Produktifitas kerja karyawan Sunan Gunung jati Gurah. Hal tersebut nampak pada hasil perhitungan melalui Uji uji t yaitu, $X_1 = 66,01$; $X_2 = 77,25$; $X_3 = 71,62$; $X_4 = 72,87$; $X_5 = 71,43$ dan $X_6 = 57,11$ nilai dari t_{hitung} menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,960. Dari data diatas

dapat diketahui bahwa variabel Penghargaan (X_3) mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktifitas kerja karyawan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah, dan selanjutnya diikuti oleh variabel yang lain.

3. Faktor motivasi yang paling dominan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah adalah faktor penghargaan. Sebagian besar karyawan telah menerima penghargaan yang sesuai baik secara moril maupun materiil yang diberikan oleh yayasan.

Dalam perspektif Islam, Yayasan Sunan Gunung Jati telah berusaha memenuhi ajaran agama Islam tersebut dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pengelolanya dengan semaksimal mungkin. Walaupun berdasarkan data hasil penelitian telah membuktikan bahwa kepuasan karyawan masih jauh dari kepuasan. Namun secara implicit dapat dikemukakan bahwa setiap karyawan berusaha meningkatkan produktifitas dan kemampuannya karena setiap amal yang dilakukan diyakini akan dibalas oleh Allah SWT.

Motivasi kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah tergolong sedang. Motivasi kerja yang cukup tinggi sangat diharapkan dapat meningkatkan Produktifitas kerja. Sehingga tujuan yayasan akan dapat tercapai.

Saran

1. Yayasan hendaknya memberikan motivasi dan perhatian yang lebih kepada karyawan agar produktifitasnya semakin baik dan meningkat. Sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh yayasan dapat tercapai.
2. Yayasan hendaknya memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya, demi perkembangan dan kemajuan yayasan di tengah-tengah era persaingan global.
3. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh yayasan, karyawan hendaknya lebih bersemangat dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing sehingga produktifitas yang tinggi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Hamid Abdul Mursi. 1999. *SDM Yang Produktif : Pendekatan Al-Qur'an Dan Sains*. Gema Insani Press. Jakarta.
- Handoko T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ibrahim Quthb Muhammad. 2002. *Kebijakan Ekonomi Umar Bin Khattab*. Pustaka Azzam. Jakarta.
- Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Latief A. Yusron dan Joni Ariadinata. 2005. *Menabur Motivasi Memancing Inovasi*. JP books. Surabaya.
- Lexy Moleong. 2000. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung.
- Mattews Andrew. 2000. *Being Happy : Kiat Hidup Tenram Dan Bahagia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mochyi Achmad Machdhoero. 1993. *Metodologi Penelitian untuk Ilmu-ilmu Ekonomi dan Sosial*. UMM Press. Malang.
- Nazir Mohamad. 1983. *Metodologi Penelitian*. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Singarimbun dan Effendi S. 1987. *Metodologi Penelitian Survai*. Jogjakarta. Universitas Gajah Mada.

Sinungan, Muchdarsyah. 1987. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara

Sugiyono. 1999 . *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Sukarna. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

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

Yunayah, Siti. 2005. *Hubungan antara Motivasi dan Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Pabrik Gula Krebet Baru Krebet Malang*. Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. Skripsi Fakultas Tarbiyah. UIN Malang