



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
DANAMON INDONESIA Tbk.
CABANG JEMBER

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Revisi:	tidak	
Terima:	28 FEB 2004	618.3
Oleh:		NOV
Pengantar:		P
		C

Edwina Tiara Novasyza MANAJEMEN DESAIN
NIM : 000810201140

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2004

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK DANAMON INDONESIA Tbk.
CABANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Edwina Tiara Novalyza

N. I. M. : 000810201140

Jurusan : Manajemen

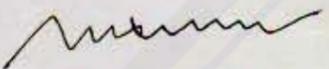
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

17 Perbuari 2004

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar **S a r j a n a** dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

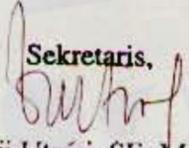
Susunan Panitia Penguji

Ketua,

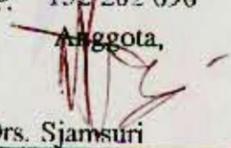

Drs. H. Marjanto, MM
NIP. 130 324 100



Sekretaris,

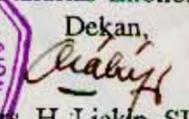

Wiji Utami, SE, M.Si
NIP. 132/282 696

Anggota,


Drs. Sjamsuri
NIP. 130 287 119

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi

Dekan,


Drs. H. Liakp, SU
NIP. 130 531 976



JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK DANAMON INDONESIA Tbk.
CABANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Edwina Tiara Novalyza

N. I. M. : 000810201140

Jurusan : Manajemen

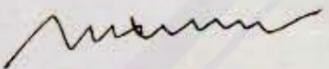
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

17 Perbuari 2004

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

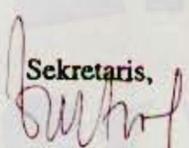
Susunan Panitia Penguji

Ketua,

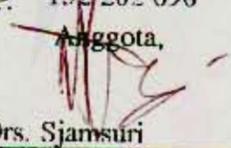

Drs. H. Marianto, MM
NIP. 130 324 100



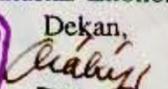
Sekretaris,


Wiji Utami, SE, M.Si
NIP. 132 282 696

Anggota,


Drs. Sjamsuri
NIP. 130 287 119

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,


Drs. H. Liakp, SU
NIP. 130 531 976

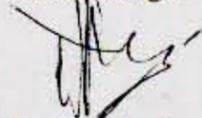


TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember
Nama Mahasiswa : Edwina Tiara Novalyza
NIM : 000810201140
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing

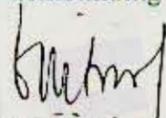
Pembimbing I



Drs. Sjamsuri

NIP. 130 287 119

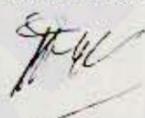
Pembimbing II



Wiji Utami, SE, M.Si

NIP. 132 282 696

Ketua Jurusan



Dra. Diah Yulisetiarni, M.Si
NIP. 131 624 474

Disetujui pada: 07 Februari 2004

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini penulis persembahkan kepada

Papi, Mama, Tante lin

Eyang Kung, Eyang Bu

Agung, Natasha

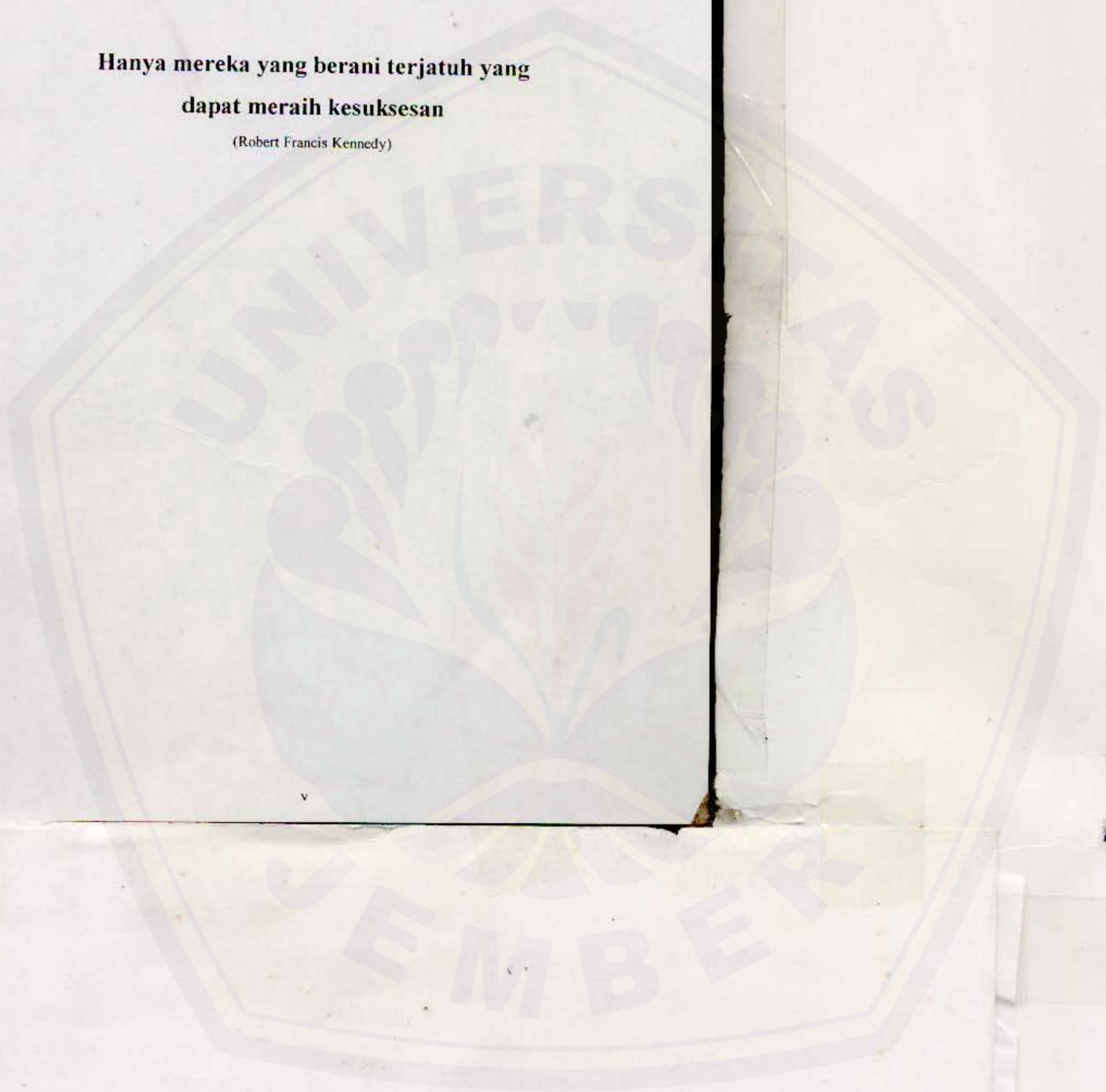
Mas Egar, Dhek Andre, Dhek Tika

Serta seluruh keluargaku yang berada di Jember

MOTTO

**Hanya mereka yang berani terjatuh yang
dapat meraih kesuksesan**

(Robert Francis Kennedy)



ABSTRAKSI

PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember ini merupakan suatu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa perbankan. Penelitian dilakukan dengan objek seluruh karyawan tetap perusahaan tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan data primer, yakni penelitian yang berdasarkan pada data-data primer hasil dari penyebaran kuisioner pada responden yang dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi yang berupa Pilihan Karyawan (X_1), Pengharapan Karyawan (X_2), *Valensi* (X_3) terhadap produktivitas kerja pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil responden sebanyak 40 orang dengan metode penelitian populasi atau sensus dan skala *likert*. Data yang telah didapatkan sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan digunakan uji F dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial digunakan uji t. Untuk memperkuat hasil analisis digunakan asumsi klasik yang meliputi *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan *heteroskedastitas*.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t menghasilkan untuk masing-masing variabel bebas berpengaruh nyata karena t hitung lebih besar dari t tabelnya ($t_{hitung} > t_{tabel}$), yaitu thitung untuk Pilihan Karyawan (X_1) = 3,315 ; Pengharapan Karyawan (X_2) = 2,106; Valensi (X_3) = 3,672 dan diketahui $t_{tabel} = 2,028$. Pengujian secara bersama-sama dengan uji F juga menunjukkan pengaruh yang signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$), yaitu variabel Pilihan Karyawan (X_1), Pengharapan Karyawan (X_2), dan Valensi (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 15,368 dan F_{tabel} sebesar 2,866 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan hasil regresi berganda menunjukkan untuk determinasi berganda (R^2) sebesar 0,562 yang artinya kontribusi seluruh variabel bebas sebesar 56,2 persen terhadap variabel terikat dan sisanya 43,8 persen disebabkan oleh faktor lain diluar model.

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat dengan koefisien determinasi berganda sebesar 56,2 persen. Kemudian juga dapat ditentukan bahwa variabel *valensi* (X_3) berpengaruh paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja (Y), hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,522 dan nilai t_{hitung} 3,672.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat dan hidayah-Nya, serta sholawat dan salam pada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk mendapat gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Sjamsuri dan Ibu Wiji Utami, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan dan motivasi
2. Drs. H. Liakip, SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
4. Bapak Tatok Endhiarto, SE, M.Si, selaku dosen wali selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Jember
5. Seluruh dosen beserta staff karyawan Fakultas Ekonomi yang telah mendidik dan memberikan fasilitas belajar hingga terselesaikannya masa studi
6. Ibu Intan B. Favourita, SE, selaku Bussines Manager Funding Bank Danamon Cabang Jember, yang telah memberikan arahan dan kesempatan penulis dalam melakukan penelitian
7. Karyawan dan karyawan Bank Danamon Cabang Jember yang telah meluangkan waktunya
8. Papi, Mama, Mas Egar, Dhek Andre, Dhek Tika tercinta, yang senantiasa memberikan doa dan motivasi yang tak ternilai harganya
9. Eyang Kung, Eyang Bu atas nasehat serta doanya yang memberikan kekuatan dalam diri penulis
10. Om Hari dan Tante Iin, Dhek Dhyta (Alm) dan Dhek Jojo atas dukungan dan kasih sayang yang selalu diberikan
11. Buat Pakdhe (Alm) dan Budhe, sepupuku Mas Nunu dan Argha

12. Buat Agung, suamiku tercinta terima kasih atas semua kasih sayang, perhatian dan dukungan dalam setiap langkahku.
13. Buat teman-teman baik-ku, Indah, Eni, Hendra, dan Jun yang selalu sabar membantu dan mendukungku
14. Sahabat-sahabat terbaik-ku, Roni poso, Mbah Kung, Wahyu, Mak 'yah dan Dian, terima kasih atas kebersamaan dan dukungan kalian
15. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dorongan dan doanya

Penulis menyadari bahwa hasil penulisan ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh krena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Jember, Februari 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pokok permasalahan	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Kegunaan Penelitian	4
1.4 Batasan Masalah	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu	6
2.2 Landasan Teori	8
2.2.1 Pengertian Motivasi	8
2.2.2 Tujuan Motivasi	9
2.2.3 Metode-Metode Motivasi	10
2.2.4 Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	10

2.2.4.1	Kendala-kendala motivasi	10
2.2.4.2	Faktor Pendukung Pemberian Motivasi	11
2.2.5	Teori-Teori Motivasi	11
2.2.6	Faktor-faktor Motivasi	15
2.2.7	Motivasi Adalah Lebih Dari Sekedar Tehnik-tehnik	16
2.2.8	Produktivitas	16
2.2.8.1	Faktor yang menentukan Produktivitas	17
2.2.8.2	Pengukuran Produktivitas	18
2.2.9	Arti Penting Motivasi terhadap Produktivitas	18
III. METODE PENELITIAN		20
3.1	Rancangan Penelitian	20
3.2	Metode Penentuan Sampel	20
3.3	Metode Pengumpulan Data	20
3.4	Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	21
3.4.1	Identifikasi Variabel	21
3.4.2	Definisi Operasional Variabel	22
3.4.2.1	Motivasi	22
3.4.2.2	Produktivitas	23
3.4.3	Skala Pengukuran	24
3.5	Metode Analisis Data	25
3.6	Kerangka Pemecahan Masalah	31
3.7	Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah	32
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN		33
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	33
4.1.1	Sejarah Berdirinya PT. Bank Danammon Indonesia Tbk. Cabang Jember	33
4.1.2	Tempat dan Kedudukan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember	34
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	35

4.1.4 Personalia	39
4.1.5 Jenis Produk Perusahaan	41
4.2 Analisis Data dan Pembahasan	44
4.2.1 Uji Validitas	44
4.2.2 Uji Reliabilitas	46
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.2.4 Persamaan Regresi linear Berganda	48
4.2.5 Uji Parsial (Uji t)	48
4.2.6 Uji Serempak (Uji F)	50
V. KESIMPULAN DAN SARAN ✓	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran-saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Validitas Variabel Produktivitas (Y)	44
4.2 Validitas Variabel Pilihan Karyawan (X1)	45
4.3 Validitas Variabel Pengharapan Karyawan (X2)	45
4.4 Validitas Variabel Valensi (X3)	45
4.5 Reliabilitas Instrumen Pertanyaan	46
4.6 Nilai VIF	46
4.7 Hasil Uji t	48
4.8 Nilai Koefisien Hasil Analisis Regresi Berganda	49
4.9 Hasil Pengolahan Data	51

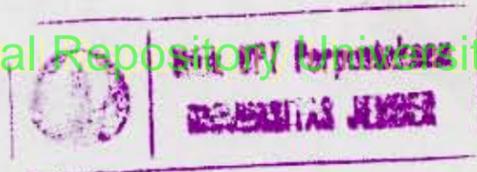
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagaimana Teori Motivasi Pengharapan Berjalan	15
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	31
4.1 Struktur Organisasi	35



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- 2 : Tabulasi Data Penelitian
- 3 : Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Penelitian
- 4 : Hasil Regresi Linier Berganda
- 5 : Uji Multikolinearitas
- 6 : Uji Autokorelasi
- 7 : Uji Heterokedastisitas
- 8 : Daftar t Tabel
- 9 : Daftar F Tabel
- 10 : Statistik d dari Durbin Watson
- 11 : Daftar R Tabel
- 12 : Surat Ijin Penelitian
- 13 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan-tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya :

1. Finansial
2. Fisik
3. Manusia
4. Kemampuan teknologi dan sistem

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Istilah Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Betapapun perlengkapan, dan aset-aset finansial adalah sumber-sumber daya yang dibutuhkan organisasi, orang-orang –yakni sumber daya manusia- adalah sangat penting (Simamora, 2001:02).

Suatu kenyataan bahwa keberhasilan suatu perusahaan terletak ditangan karyawan. Mereka memberikan cetusan kreatif di setiap organisasi, orang-orang merancang dan menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk-produk, mengalokasikan sumber-sumber daya finansial, dan menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk meraih tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber-sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Salah satu usaha perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang adalah dengan melakukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, bukan berarti mengabaikan faktor-faktor pendukung lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia ini tidak terlepas dari peranan pimpinan perusahaan, sebab pimpinan

adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain, sedangkan orang lain tersebut adalah bawahan. Sesuai dengan hal tersebut, maka sudah menjadi kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan untuk mendorong bawahannya agar dapat mencapai produktivitas maksimal.

Sehubungan dengan itu dalam rangka meningkatkan potensi dan daya kreasi sumber daya manusia atau karyawan maka perlu adanya pendayagunaan, pembinaan dan dorongan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Semangat dan kegairahan kerja merupakan unsur yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena itu perusahaan harus mampu menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan. Kebijaksanaan tersebut harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan dalam kaitannya dengan produktivitas kerja mereka.

Salah satu hasil usaha para ilmuwan yang mendalami teori motivasi ialah dikembangkannya apa yang dikenal dengan teori harapan, teori ini dipelopori oleh psikolog Victor Vroom. Dewasa ini, dapat dikatakan bahwa teori harapan merupakan teori yang dipandang paling baik menjelaskan motivasi seseorang dalam kehidupan organisasionalnya, meskipun punya kelemahan-kelemahan. Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang berpindah dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan (Siagian, 1995:179).

Tiga variabel utama dalam teori motivasi pengharapan adalah pilihan, pengharapan, dan preferensi. Pilihan menunjukkan kebebasan setiap orang memilih sejumlah perilaku alternatif. Pengharapan adalah keyakinan bahwa perilaku tertentu akan atau tidak akan membawa keberhasilan. Preferensi juga diartikan Vroom sebagai derajat (*valensi*), yaitu nilai yang diletakkan oleh seseorang pada berbagai hasil akhir (pengharapan atau hukuman) (Gibson, 1997:355).

Produktivitas merupakan ratio antara hasil kegiatan dan segala pengorbanan untuk mewujudkan hasil (input, masukan). Produktivitas adalah sebuah konsep

yang menggambarkan hubungan antara hasil dengan sumber yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Pimpinan harus dapat mendesain cara bagaimana mengidentifikasi motivasi kepada karyawan sebagai aset penting perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan, sehingga produktivitas karyawan menjadi maksimal dan pada akhirnya akan mengarah kepada tingginya prestasi kerja yang diraihinya.

1.2 Pokok Permasalahan

PT. Bank Danamon Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa perbankan yang merupakan sub organisasi Bank Danamon Indonesia Pusat (Jakarta) dimana dengan visi dan misinya yaitu menjadi bank pilihan masyarakat dan memuaskan nasabah, serta *value* yang meliputi beberapa elemen yaitu Transparansi, Responsif, Integritas, dan Profesional mengharuskan untuk meningkatkan kinerja organisasinya melalui pelayanan yang berkualitas. Berdasarkan hal tersebut, maka karyawan memegang peranan penting didalamnya sehingga masalah pemberian motivasi untuk pencapaian hasil maksimal perlu mendapat perhatian. Diantaranya, motivasi yang perlu diperhatikan adalah pilihan karyawan, pengharapan karyawan, dan preferensi atau *valensi* dalam usaha perolehan nasabah sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Diantara faktor-faktor motivasi yang ada, manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia Cabang Jember.
2. Mengetahui faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember.

1.3.2 Kegunaan penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran didalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan utamanya yang menyangkut pemberian motivasi kerja pada karyawan.

2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam mempraktekkan teori yang telah didapat dibangku kuliah.

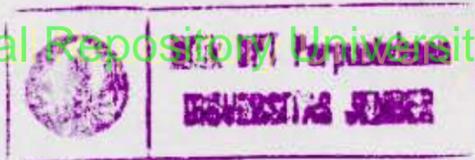
3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenis.

1.4 Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah dalam penelitian ini, maka perlu adanya batasan masalah yaitu bahwa penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Bank Danamon cabang Jember yang terdiri dari pegawai tetap, sedangkan faktor motivasi yang dianalisis meliputi pilihan, pengharapan, dan preferensi.





BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

2.1.1 Yusuf Hariyanto (2002)

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yusuf Hariyanto berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kelompok Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Alat-alat Dapur Aluminium Sinar Mentari di Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis (X1), keamanan dan keselamatan (X2), Sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan bagian produksi dengan menggunakan teknik simple random sampling.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang nyata secara serentak terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi yang ditandai dengan besarnya F hitung $>$ F tabel ($10.822 > 2.37$). Sedangkan untuk secara individual dengan menggunakan uji t diperoleh t hitung sebesar 4,435 (X1), 2,727 (X2), 3,283 (X4), dan 4,339 (X5) $>$ t tabel (2,045). Untuk variabel kebutuhan sosial (X3) tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat karena t hitung ($1,416 <$ t tabel (2,045). Dengan menggunakan koefisien determinasi berganda dapat diketahui bahwa proporsi sumbangan variasi perubahan variabel bebas adalah sebesar 62,9% dan sisanya 37,1% disebabkan oleh faktor lain diluar model. Variabel yang paling berpengaruh adalah kebutuhan fisiologis.

- a. Persamaan : Mengangkat permasalahan yang sama yaitu pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, dan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda
- b. Perbedaan :
 1. perbedaan variabel yang diteliti, penelitian yang terdahulu variabel kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan,

dan aktualisasi diri. Sedangkan pada penelitian ini adalah pilihan karyawan, pengharapan karyawan dan *valensi* (nilai).

2. Obyek penelitian terdahulu adalah karyawan bagian produksi pada perusahaan alat-alat dapur aluminium sinar mentari di Jember, sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember.
3. Jumlah sampel dalam penelitian terdahulu adalah 30 orang, sedangkan pada penelitian ini jumlah sampel adalah 40 orang.
4. Periode penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dari tahun 1997 sampai dengan 2001, sedangkan periode penelitian ini dilakukan dari tahun 2000 sampai dengan 2004.

2.1.2 Andri Tri Prihatini (2001)

Penelitian semacam ini juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti lainnya, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Andri Tri Prihatini pada PT. Kertas Leces (persero) di Leces Probolinggo. Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah karyawan bagian produksi dengan menggunakan teknik Random Sampling.

Penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kertas Leces (persero) di Leces Probolinggo" dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil perhitungan, nilai F hitung $>$ F tabel ($6,863 > 2,62$) menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sedangkan analisis uji t memperoleh hasil bahwa variabel bebas gaji/upah (X_1) memiliki t hitung sebesar 3,124; kondisi kerja (X_2) sebesar 0,236; mutu supervisi (X_3) sebesar 1,015; kebijakan dan administrasi (X_4) sebesar 1,295 dan hubungan antar pribadi dengan rekan sekerja dan atasan (X_5) sebesar 2,599. Dengan t tabel sebesar 2,571 dapat dilihat bahwa hanya X_1 dan X_5 yang memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan.

Dengan menggunakan koefisien determinasi berganda dapat diketahui bahwa proporsi sumbangan variasi perubahan variabel bebas adalah sebesar

variabel produktivitas kerja sedangkan sisanya 41,54% disebabkan oleh adanya faktor lain diluar model. variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel gaji / upah.

- a. persamaan : masalah yang diangkat adalah pengaruh motivasi terhadap produktivitas dan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.
- b. Perbedaan :
 1. Perbedaan varibel yang diteliti, penelitian yang terdahulu gaji / upah, kondisi kerja, mutu supervisi, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dengan rekan sekerja dan atasan. Sedangkan pada penelitian ini dalah pilihan karyawan, pengharapan karyawan, dan *valensi*.
 2. Obyek penelitian terdahulu adalah karyawan bagian produksi pada PT. Kertas Leces (persero) di Leces Probolinggo. Sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember.
 3. Jumlah sampel dalam penelitian terdahulu adalah 30 orang, sedangkan pada penelitian ini jumlah sampelnya adalah 40 orang.
 4. Periode penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dari tahun 1996 sampai dengan 2000. Sedangkan pada penelitian ini periode penelitian dilakukan dari tahun 2000 sampai dengan 2004.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Motivasi

Setiap karyawan memiliki peranan masing-masing dalam sebuah perusahaan yang bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga perlu bagi pimpinan untuk mengetahui bagaimana memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (1996:92) motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (karyawan) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk menggiatkan orang-orang atau mereka agar bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari pimpinan tersebut.

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dalam motivasi dibagi dalam beberapa jenis (Hasibuan, 1996:99) :

1. Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif, (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan, untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka penggunaannya harus tepat dan seimbang.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (1996:97) adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.3 Metode-Metode Motivasi

Metode-metode motivasi menurut Hasibuan (1996:100)

1. Metode Langsung, adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Metode Tidak Langsung, adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Kedua metode diatas, besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, karyawan karyawan bukanlah berprestasi baik hanya karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.2.4 Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi (Hasibuan, 1996:102)

2.2.4.1 Kendala-kendala motivasi

1. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2.2.4.2 Faktor Pendukung Pemberian Motivasi

Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia / karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya.

2.2.5 Teori-Teori Motivasi

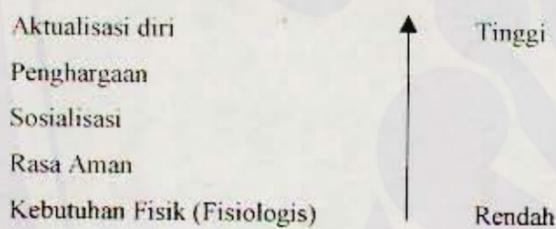
Menurut Husein Umar (2000:37) ada beberapa ahli yang mendefinisikan motivasi yang antara lain :

1. Teori Motivasi Klasik dari Taylor

Menurut teori ini, motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanya dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

2. Teori Hierarki Kebutuhan (*Need Hierarchy*) dari Abraham Maslow

Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materi maupun nonmateri. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut :



3. Teori Dua Faktor (*Two Factors*) dari Frederick Herzberg

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Faktor-faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*)

Merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, seperti misalnya lapar-makan-kenyang-lapar. Dalam bekerja, kebutuhan ini misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik. Jadi faktor-faktor ini bukanlah sebagai motivator, tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

b. Faktor-faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

Teori Dua Faktor ini disebut juga dengan Konsep *Higiene*, yang mencakup :

1. Isi Pekerjaan

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan potensi individu

2. Faktor Higienis

- a. Gaji dan upah
- b. Kondisi kerja
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- d. Hubungan antar pribadi
- e. Kualitas supervisi

Dari konsep *Higiene* dapat diketahui bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor ini.

4. Teori Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah :

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

5. Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) dari Alderfer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan Abraham Maslow dan menurut para ahli dianggap lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence*)
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness*)
- c. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth*)

6. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta obyektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat.

7. Teori X dan Y dari Mc. Gragor

Teori yang dicetuskan oleh Mc. Gragor ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan penganut teori Y.

Asumsi Teori X

- a. Karyawan rata-rata malas bekerja.
- b. Karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawab.

- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi
- d. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri

Asumsi Teori Y

- a. Karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan.
- b. Dapat memikul tanggung jawab
- c. Berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi
- d. Karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi

8. Teori Pengharapan Vroom

Menurut Gibson (1997:355), teori motivasi pengharapan seperti yang disajikan pertama kali pada tahun 1964 oleh psikolog Victor Vroom menganggap motivasi sebagai suatu proses mengatur pilihan. Vroom mengemukakan bahwa individu termotivasi pada pekerjaan untuk membuat pilihan di antara perilaku yang berbeda contohnya, tingginya upaya kerja. Seseorang mungkin memilih untuk bekerja pada suatu tingkat rata-rata atau tingkat yang dipercepat. Pilihan ditentukan oleh individu tersebut. Jika seseorang percaya bahwa upaya bekerjanya akan cukup dihargai, akan terdapat upaya yang termotivasi; sebuah pilihan akan dibuat untuk bekerja sehingga imbalan yang diinginkan akan diterima. Logika motivasi pengharapan adalah bahwa individu mengerahkan upaya kerja mereka untuk mencapai kinerja yang menghasilkan imbalan yang diinginkan.

Tiga variabel utama dalam teori motivasi pengharapan adalah pilihan, pengharapan, dan preferensi. Pilihan menunjukkan kebebasan setiap orang memilih sejumlah perilaku alternatif. Pengharapan adalah keyakinan bahwa perilaku tertentu akan atau tidak akan membawa keberhasilan. Preferensi, juga diartikan Vroom sebagai derajat (*Valensi*), yaitu nilai yang diletakkan oleh seseorang pada berbagai hasil akhir (pengharapan atau hukuman).

Gambar 2.1 Bagaimana Teori Motivasi Pengharapan Berjalan



Sumber: Gibson, James L. (1997:356) "Manajemen"

2.2.6 Faktor- faktor Motivasi

Usaha untuk memotivasi para karyawan oleh pimpinan, terlebih dahulu dipahami faktor-faktor apa saja yang sesuai dengan kondisi dan keadaan karyawan. Untuk itu penggunaan faktor-faktor motivasi dapat menggunakan (Gibson, 1997:355) :

1. Pilihan Karyawan

Pilihan menunjukkan motivasi yang bersumber dari internal, dimana adanya suatu kebebasan seseorang untuk memilih sejumlah perilaku alternatif. Seseorang mungkin bekerja dengan cepat atau lambat, keras atau biasa saja, pegawai boleh bekerja dikantor atau dirumah sesuai dengan besar kecilnya motivasi tersebut.

2. Pengharapan Karyawan

Adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang positif dengan menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul mengikuti suatu tindakan atau perilaku yang telah ditentukan.

3. *Valensi* (nilai) yang diharapkan

Adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan. *Valensi*

ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas obyektif dari akibat itu sendiri. Pada suatu situasi tertentu, valensi itu berbeda bagi satu orang ke orang lain.

2.2.7 Motivasi Adalah Lebih Dari Sekedar Teknik-Teknik

Manajer dapat membeli waktu karyawan, manajer dapat membeli kemampuan fisik karyawan, dan sebagainya; tetapi manajer tidak dapat membeli antusiasme, inisiatif, kesetiaan, penyerahan hati, jiwa dan akal budinya. Manajer harus memperoleh hal-hal tersebut (Handoko, 2000:269).

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa motivasi lebih dari sekedar aplikasi berbagai peralatan atau cara tertentu untuk meningkatkan hasil (output). Motivasi juga merupakan filsafat atau pandangan hidup yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan keinginan karyawan. Hal ini penting untuk diperhatikan oleh para manajer atau pimpinan bahwa teori-teori motivasi harus digunakan secara bijaksana karena berbagai teori yang tidak memadai atau mencukupi untuk diterapkan secara meluas akan dapat menghasilkan konsekuensi yang negatif.

Manajer akan mampu memperkirakan perilaku karyawan, apabila mereka dapat melihat motivasi sebagai sistem yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, dan situasi serta memahami hubungan antara insentif, motivasi dan produktivitas. Hanya manajer yang mengetahui hal ini dan mengetahui bagaimana menerapkannya, dapat mengharapkan realisasi peningkatan produktivitas dari para karyawan.

2.2.8 Produktivitas

Menurut Husein Umar (2000:09) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan

upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efisiensinya belum tentu meningkat.

Keterkaitan antara efisiensi, efektivitas, kualitas, dan produktivitas dapat dirangkai dalam skema seperti berikut ini.



Salah satu input sebagai faktor produksi selain mesin, bahan baku, energi adalah tenaga kerja. Faktor-faktor produksi ini secara sendiri-sendiri disebut dengan produktivitas parsial. Untuk peristilahan tenaga kerja sering pula disebut produktivitas tenaga kerja.

2.2.8.1 Faktor Yang Menentukan Produktivitas

Menurut Husein Umar (2000:11) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

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

5. Efisiensi tenaga kerja

6. kewiraswastaan

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi atau perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

2.2.8.2 Pengukuran Produktivitas

Menurut Hasibuan (1996:127) bahwa pengukuran produktivitas dapat dilihat dari perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda, antara lain:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan, 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 secara relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Dari perbandingan-perbandingan diatas, kita dapat melihat pengukuran produktivitas manakah yang paling baik untuk digunakan suatu perusahaan, guna mencapai hasil yang diinginkan.

2.2.9. Arti Penting Motivasi terhadap Produktivitas

Motivasi didalamnya mencakup suatu upaya, pantang mundur, dan sasaran, sehingga motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerjanya. Kinerja aktual adalah apa yang dapat dinilai oleh pimpinan untuk tidak secara langsung menentukan keinginan karyawan tersebut agar sesuai dengan tujuan perusahaan, karena kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, 1997:340).

Motivasi mempunyai arti penting bagi kelangsungan perusahaan, yang merupakan fokus utama bagi manajemen karena tiga alasan : pertama, karyawan dalam pekerjaannya harus dimotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya; Kedua, para manajer sendiri harus dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik; Ketiga, para pegawai (baik manajer atau bukan) harus dimotivasi untuk bersama-sama memajukan perusahaan.

Dengan ketiga alasan ini yang menjadi target adalah bahwa pimpinan harus memahami kebutuhan dan keinginan para bawahannya. Untuk itu perlu dipahami model dan metode motivasi apa yang tepat untuk karyawannya. Karyawan akan mau bekerja lebih giat ketika mereka diberi kebebasan dalam menentukan metode pilihan kerja berdasarkan seberapa besar harapan dan valensi (nilai) yang diharapkan dalam melaksanakan pekerjaannya itu.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Husein Umar (2000:81) metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu, sedangkan untuk desain riset yang digunakan adalah desain kausal yang mana desain ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, memecahkan permasalahan yang ada dan kemudian memprediksi keadaan dimasa yang akan datang (Umar, 2000:93)

3.2 Metode Penentuan Sampel

Menurut Husein Umar bahwa populasi itu adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Arikunto (1993:120) bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut maka metode yang digunakan dari penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang mana jumlah populasi tersebut adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. yang berjumlah 40 orang.

3.3 Metode Pengumpulan data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari Bank Danamon Cabang Jember dengan menggunakan beberapa metode :

- a. Wawancara
Adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan objek yang diteliti.
 - b. Observasi
Adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung serta mengadakan pencatatan atas segala sesuatu yang terkait dengan objek yang diteliti.
 - c. Kuesioner
Adalah metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.
2. Data Sekunder
Adalah data yang diperoleh selain dari sumber data primer misal dari buku atau dokumen perusahaan yang bersangkutan.

3.4 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Danamon cabang Jember adalah pilihan karyawan, pengharapan karyawan dan preferensi (*valensi*) karyawan. Maka variabel yang dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas atau variabel tidak tergantung (X) adalah variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :
 - X_1 = Pilihan Karyawan
 - X_2 = Pengharapan karyawan
 - X_3 = Preferensi (*valensi*)
2. Variabel tidak bebas atau variabel tergantung (Y) adalah produktivitas kerja karyawan, meliputi :
 - a = Kuantitas hasil
 - b = Kualitas hasil
 - c = Kecepatan

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

3.4.2.1 Motivasi (X)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Teori ini mengandung tiga variabel, antara lain :

1. Pilihan Karyawan (X_1)

Pilihan menunjukkan kebebasan seseorang untuk memilih sejumlah perilaku alternatif. Seseorang dapat menentukan pekerjaan yang diinginkan sehingga tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan pada akhirnya akan mengarah pada prestasi kerja yang diraihinya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Menunjukkan pekerjaan yang diinginkan
- b. Menunjukkan pekerjaan yang menyenangkan
- c. Mengukur tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
- d. Membuat tingkat prestasi yang dicapai
- e. Menunjukkan disiplin yang bijaksana

2. Pengharapan karyawan (X_2)

Pengharapan adalah keyakinan bahwa perilaku tertentu akan atau tidak akan membawa keberhasilan. Hal itu merupakan kemungkinan subyektif. Pengharapan akan menjadi nihil bila seseorang merasa pasti bahwa tidak mungkin menghasilkan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini :

- a. Mengukur kecakapan dan ciri-ciri
- b. Memberikan rasa ada dalam semua keinginan
- c. Menunjukkan kemampuan untuk mencapai target sesuai dengan harapan
- d. Menentukan prestasi yang diinginkan
- e. Menunjukkan besarnya harapan akan kesuksesan

3. Preferensi (*valensi*) (X_3)

Preferensi atau *valensi* adalah daya motivasi atau nilai dari suatu tingkah laku tertentu seperti yang diputuskan oleh individu. Yaitu nilai yang diletakkan pada berbagai hasil akhir, dimana daya motivasi yang mengarah pada sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil atau imbalan yang diperoleh dalam penyelesaian tugasnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Memastikan bahwa imbalan itu memadai
- b. Merangkaikan imbalan dengan prestasi
- c. Memberi imbalan kepada individu sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan
- d. Menunjukkan kesesuaian imbalan yang diterima dengan harapan
- e. Menentukan promosi dan pertumbuhan dalam organisasi

3.4.2.2 Produktivitas (Y)

Didalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).

1. **Kuantitas hasil** merupakan alat ukur apakah produktivitas tenaga kerja semakin meningkat atau semakin menurun berdasarkan standart perusahaan.
2. **Kualitas hasil** merupakan alat ukur apakah dalam kerjanya semakin baik atau semakin menurun berdasarkan pola komunikasi sebagai promosi perusahaan pada masyarakat luas.
3. **Kecepatan** merupakan keadaan atau waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produksi agar produktivitas tinggi.

Indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas dalam penelitian ini :

- a. Upaya yang diarahkan pada penentuan dan penerapan metode kerja yang paling cocok.
- b. Kesesuaian keinginan dengan pekerjaan yang diberikan
- c. Upaya untuk menjadikan insentif sebagai pendorong kinerja
- d. Menyelesaikan pekerjaan berdasarkan terget
- e. Kesesuaian kemampuan dengan standart perusahaan.

3.4.3 Skala Pengukuran

Penentuan skor dari kuesioner yang diajikan kepada responden menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk menentukan skor penelitian pengukurannya ditentukan dari masing-masing variabel dan indikatornya dengan lima kriteria, dengan pengukuran sebagai berikut :

- | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------|-------|---------------|-----|
| 1. Sangat sesuai | = 5 ; | Sangat menyenangkan | = 5 ; | Sangat giat | = 5 |
| 2. Sesuai | = 4 ; | Menyenangkan | = 4 ; | Giat | = 4 |
| 3. Cukup sesuai | = 3 ; | Cukup menyenangkan | = 3 ; | Cukup Giat | = 3 |
| 4. Kurang sesuai | = 2 ; | Kurang menyenangkan | = 2 ; | Kurang giat | = 2 |
| 5. Tidak sesuai | = 1 ; | Tidak menyenangkan | = 1 ; | Tidak Giat | = 1 |
| | | | | | |
| 6. Sering sekali | = 5 ; | Sering tepat waktu | = 5 ; | Selalu sesuai | = 5 |
| 7. Sering | = 4 ; | Tepat waktu | = 4 ; | Sesuai | = 4 |
| 8. Cukup sering | = 3 ; | Cukup tepat waktu | = 3 ; | Cukup sesuai | = 3 |
| 9. Kadang-kadang | = 2 ; | Kurang tepat waktu | = 2 ; | Kurang sesuai | = 2 |
| 10. Tidak pernah | = 1 ; | Tidak tepat waktu | = 1 ; | Tidak sesuai | = 1 |
| | | | | | |
| 11. Selalu yakin | = 5 ; | Besar sekali | = 5 ; | Sangat cukup | = 5 |
| 12. Yakin | = 4 ; | Besar | = 4 ; | Cukup | = 4 |
| 13. Cukup yakin | = 3 ; | Cukup besar | = 3 ; | Kadang-kadang | = 3 |
| 14. Kurang yakin | = 2 ; | Kurang besar | = 2 ; | Kurang cukup | = 2 |
| 15. Tidak yakin | = 1 ; | Tidak besar | = 1 ; | Tidak cukup | = 1 |
| | | | | | |
| 16. Sangat memberi | = 5 ; | Sangat setuju | = 5 ; | Sangat mampu | = 5 |
| 17. Memberi | = 4 ; | Setuju | = 4 ; | Mampu | = 4 |
| 18. Cukup memberi | = 3 ; | Cukup setuju | = 3 ; | Cukup mampu | = 3 |
| 19. Kurang memberi | = 2 ; | Kurang setuju | = 2 ; | Kurang mampu | = 2 |
| 20. Tidak memberi | = 1 ; | Tidak setuju | = 1 ; | Tidak mampu | = 1 |

- 21. Sangat sering = 5
- 22. Sering = 4
- 23. Cukup sering = 3
- 24. Kadang-kadang = 2
- 25. Tidak pernah = 1

3.5 Metode Analisis Data

Agar tujuan penelitian dapat tercapai maka dilakukan beberapa tahapan analisa data sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur dalam sebuah penelitian secara tepat. Untuk pengujiannya digunakan teknik korelasi Product moment (Masri S. dan Sofian E.,1995:137)

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

Dimana :

r = Korelasi product moment

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

N = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas ini adalah (Santoso, 2000:277).

1. Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil tidak positif, dan r hasil < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang

konsisten (Umar, 2002:113). Pengujiannya digunakan rumus alpha sebagai berikut (Arikunto, 1996:191):

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

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = varians total

Dasar pengambilan keputusan dari uji reliabilitas adalah (Santoso, 2000:280) :

1. Jika r Alpha positif dan r Alpha $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika r Alpha positif dan r Alpha $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh unsur-unsur motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu (Supranto, 1993:270) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + E$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X_1 = Pilihan karyawan

X_2 = Pengharapan karyawan

X_3 = Preferensi (Valensi)

E = Kesalahan pengganggu

4. Kofisien Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur seberapa besar proporsi / sumbangan variabel X (X_1 : pilihan karyawan, X_2 : pengharapan

karyawan, X_3 : preferensi atau valensi) terhadap variabel Y (Produktivitas kerja karyawan) secara bersama-sama yaitu (Supranto, 1993:289) :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y_i + b_2 \sum x_2 y_i + b_3 \sum x_3 y_i + b_4 \sum x_4 y_i}{\sum y_i^2}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

b = koefisien regresi

$\sum X_i^2$ = total nilai dari variabel bebas

Y_i = nilai variabel terikat

Nilai R^2 ini adalah terletak diantara 0 dan 1 atau dituliskan dengan $0 \leq R^2 \leq 1$, bila :

$R^2 = 1$, berarti proporsi sumbangan dari X_1, X_2, X_3 terhadap variasi naik turunnya Y sebesar 100%. Seluruh variasi disebabkan oleh variabel bebas atau independen dan tidak ada faktor atau variabel lain yang mempengaruhi. Pada kenyataannya hal ini jarang terjadi sebab bagaimanapun juga meski secara teoritis kita bisa memasukkan semua variabel yang mempengaruhi kedalam persamaan regresi linier berganda dalam prakteknya hal ini tidak mungkin karena fenomena yang terjadi sangat kompleks.

$R^2 = 0$, berarti garis regresi tidak dapat dipergunakan untuk membuat ramalan Y, sebab variabel-variabel bebas yang dimasukkan kedalam persamaan regresi tidak mempunyai pengaruh terhadap Y, sumbangan atau kontribusi terhadap variasi Y adalah 0.

$R^2 = 0 < X < 1$, berarti proporsi sumbangan dari X_1, X_2, X_3 terhadap variasi naik turunnya variabel Y sebesar $R^2\%$, sehingga untuk proporsi $(1-R^2)\%$ atau sisanya adalah dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Jadi semakin dekat R^2 dengan satu (1), maka semakin tepat atau cocok garis regresi untuk meramalkan Y sehingga determinasi ini banyak dipergunakan sebagai suatu kriteria untuk mengukur cocok tidaknya suatu garis regresi untuk memperkirakan atau meramalkan variabel terikat Y.

5. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial/individu dengan rumus (Supranto, 1993:285):

$$t = \frac{b_{.j} - b_{.j0}}{s_{bj}}$$

Dimana :

t = nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu

b_j = b_1, b_2, b_3

b_{j0} = koefisien regresi parsial ke j

s_{bj} = Standart error atau kesalahan baku dari b_1, b_2, b_3

Formulasi hipotesis statistik uji t :

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, hipotesa yang mengatakan tidak ada pengaruh yang berarti

H_a : $b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$, hipotesa yang mengatakan ada pengaruh yang berarti

Level of signifikan : 95% ($\alpha = 0,05$)

Kriteria pengujian untuk uji t :

- Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya X_1, X_2 , dan X_3 secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Y.
- Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya X_1, X_2 , dan X_3 secara parsial mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Y.

6. Uji F

Digunakan untuk mengetahui variabel motivasi memiliki pengaruh yang nyata atau tidak secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Supranto, 1993:300).

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

Dimana :

F = pengujian secara serempak atau menyeluruh

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya observasi atau data

Formulasi hipotesis statistik uji F :

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$, hipotesa yang mengatakan tidak ada pengaruh berarti.

$H_a = b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$, hipotesis yang mengatakan adanya pengaruh yang berarti

Level of signifikan : 95% ($\alpha = 0,05$)

Kriteria pengujian untuk uji F :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Y
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Y

7. Asumsi Model Klasik

Model regresi linier secara klasik ini dapat dipergunakan untuk membuat estimasi atau perkiraan, pengujian hipotesa dan ramalan internal nilai variabel tak bebas Y . Model asumsi klasik yang digunakan adalah :

a. Multikolinearitas

Artinya, adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti, diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi.

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah (Santoso, 2000:206) :

1. Mempunyai nilai Variance Influence Factor di sekitar angka 1.
2. Mempunyai angka Tolerance mendekati 1.
3. Koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinearitas.

b. Heteroskedastisitas

Artinya, varians setiap *disturbance term*, tergantung pada nilai yang dipilih dari variabel independen adalah konstan. Cirinya (Gujarati, 1993:186) :

1. Uji Park yaitu dengan membuat model regresi yang melibatkan nilai logaritma residual kuadrat sebagai variabel dependen terhadap semua

variabel independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka terjadi heteroskedastitas.

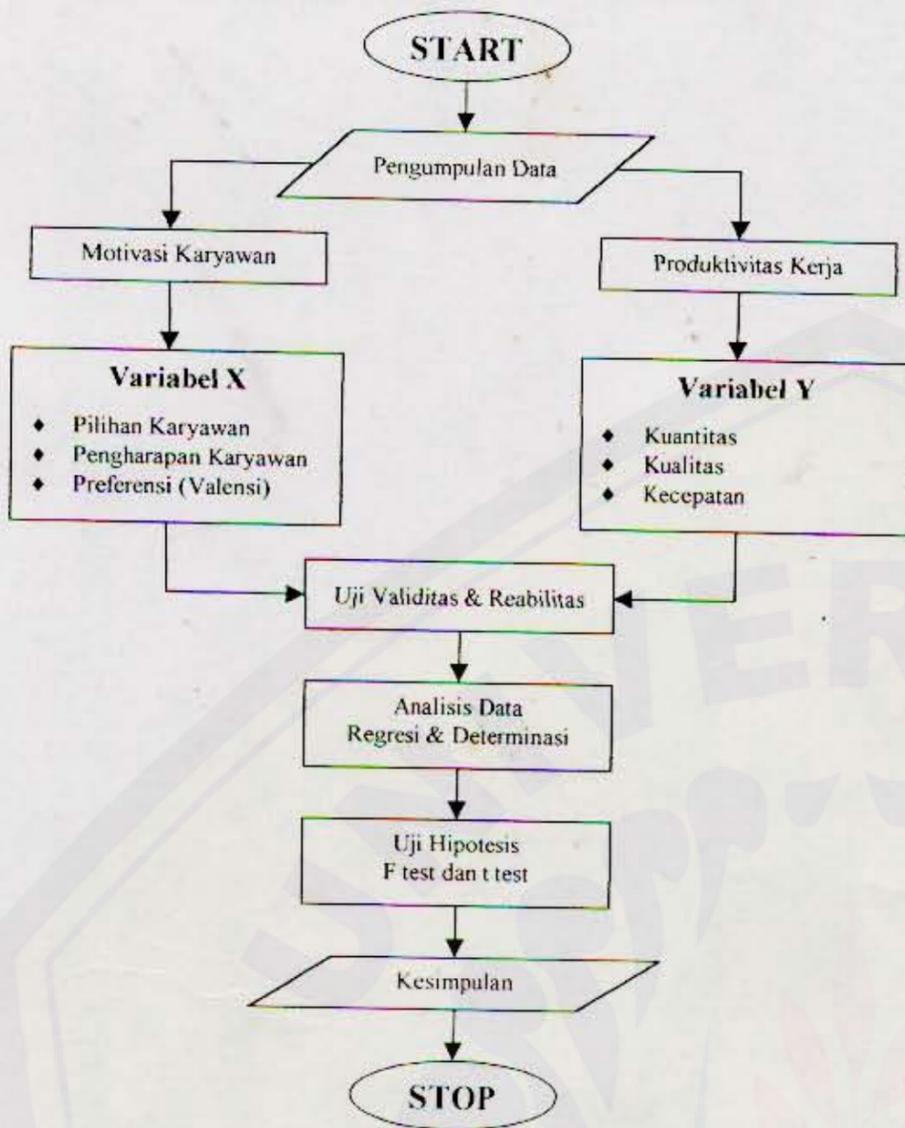
2. Uji Glejser yaitu dengan membuat model regresi yang melibatkan nilai absolut residual sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka terdapat Heteroskedastisitas.
 3. Pengujian rank korelasi dari Spearman yaitu jika nilai t tabel lebih besar dari t hitung, maka pengujian menolak hipotesis nol (H_0).
- c. Autokorelasi

Artinya, korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang. Cirinya sebagai berikut (Gujarati, 1993:216):

1. Apabila $DW < dl$, H_0 ditolak, autokorelasi positif
2. Apabila $DW > 4 - dl$, H_0 ditolak, autokorelasi negatif
3. Apabila $du < DW < 4 - du$, H_0 diterima, tidak terdapat autokorelasi
4. Apabila $dl \leq DW \leq du$, atau $4 - du \leq DW \leq 4 - dl$, maka tidak dapat disimpulkan

3.6 Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar 3.1



3.7 Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. Start yaitu tahap permulaan penelitian terhadap masalah yang dihadapi
2. Mengumpulkan berbagai data yang dibutuhkan dalam penelitian
3. Dari data-data tersebut diklasifikasikan berdasarkan pokok permasalahan yang ada yaitu masalah motivasi dan masalah produktivitas kerja karyawan
4. Mendeskripsikan data-data tersebut sebelum dilakukan analisis data
5. Uji kevalidan kuesioner dan realibilitas masing-masing instrumen.
6. Membuktikan seberapa besar, pengaruh pilihan karyawan, pengharapan karyawan, dan valensi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan analisis
7. Melakukan uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan
8. Kesimpulan merupakan hasil dari penelitian sehingga diketahui kebijakan-kebijakan apa yang akan diambil oleh manajemen perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Pilihan karyawan (X_1), Pengharapan karyawan (X_2), dan Valensi (X_3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y) pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember. Hal ini dibuktikan dengan nilai F test sebesar 15,368 dengan signifikansi 0,000 pada level 5%. Sedangkan nilai multiple R sebesar 0,562 berarti ketiga variabel bebas memiliki proporsi sumbangan sebesar 56,2% terhadap variasi variabel Produktivitas, sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan berdasarkan analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel Pilihan karyawan (X_1), Pengharapan karyawan (X_2), dan Valensi (X_3) dapat diketahui dari hasil t hitung $X_1 = 3,315$; $X_2 = 2,106$; dan $X_3 = 3,672$. Sedangkan t tabel yang diperoleh 2,028, sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel Produktivitas. Besarnya pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu untuk $X_1 = 0,319$; $X_2 = 0,216$; dan $X_3 = 0,378$, dimana setiap perubahan variabel bebas secara parsial akan mempengaruhi perubahan produktivitas dengan besar pengaruh sesuai dengan besarnya nilai koefisien tersebut.
2. Berdasarkan analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel produktivitas adalah variabel Valensi, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi parsial yang paling besar diantara ketiga variabel bebas yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,522. Hal ini disebabkan adanya besarnya nilai yang diharapkan atau daya tarik terhadap hasil yang diharapkan, diantaranya bonus akhir tahun,

tunjangan-tunjangan, berbagai asuransi, dan penghargaan karyawan berprestasi.

5.2 Saran-saran

Saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian dan analisis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel valensi karyawan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan untuk mengetahui dan memahami daya tarik yang menjadi nilai dari hasil akhir atas usaha karyawan, sehingga apa yang diperoleh karyawan sesuai dengan harapan dan keinginan mereka yang akan mampu mendorong produktivitas kerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian juga diketahui selain variabel valensi yang berpengaruh dominan, variabel pilihan karyawan dan pengharapan karyawan juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semua variabel dalam penelitian ini, yaitu pilihan karyawan, pengharapan karyawan, dan valensi merupakan faktor-faktor motivasi yang bersumber dari internal individu (karyawan), sehingga sangat perlu untuk diketahui dan dipahami oleh pimpinan perusahaan.
3. Bagi pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat mampu memperkirakan perilaku karyawan, agar dapat terus mengontrol motivasi atau dorongan untuk semangat kerja karyawan dengan cara menjalin komunikasi yang intensif, membina hubungan baik dengan para karyawan, dan mengelola konflik yang ada pada karyawan agar nantinya akan dapat mencapai realisasi peningkatan produktivitas yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bambang K. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Gramedia.
- Gibson. 1997. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 1993. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Masri S, Sofian E. 1995. *Metode Peneltian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Supranto. 1993. *Statistik dan Aplikasi jilid II edisi kelima*. Jakarta : Erlangga.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran I

**JUDUL : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK DANAMON
INDONESIA Tbk. CABANG JEMBER**

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini terdapat sejumlah pertanyaan, sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) terhadap jawaban yang dipilih, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara dapat menjawab dengan jujur dan jawaban akan kami rahasiakan sepenuhnya.

I. Identitas Responden :

Nomor Responden :

II. Motivasi

a. Pilihan karyawan

1. Apakah pekerjaan yang anda lakukan saat ini sesuai dengan keinginan anda ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
2. Apakah pekerjaan diluar kantor menyenangkan buat anda ?
 - a. Sangat menyenangkan
 - b. Menyenangkan
 - c. Cukup menyenangkan
 - d. Kurang menyenangkan
 - e. Tidak menyenangkan
3. Dengan diberi tanggung jawab yang lebih besar, seberapa giat anda menyelesaikannya?
 - a. Sangat giat
 - b. Giat
 - c. Cukup giat
 - d. Kurang giat
 - e. Tidak giat
4. Pernahkah anda menyelesaikan tugas-tugas anda secepat mungkin ?
 - a. Sering kali
 - b. Sering
 - c. Cukup sering
 - d. Kadang-kadang
 - e. Tidak pernah

5. Apakah Anda dalam melaksanakan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan perusahaan ?

- a. Sering tepat waktu b. Tepat waktu c. Cukup tepat waktu
d. Kurang tepat waktu e. Tidak tepat waktu

b. Pengharapan Karyawan

1. Apakah dalam melaksanakan tugas dari perusahaan sesuai dengan keahlian anda ?

- a. Selalu sesuai b. Sesuai c. Cukup sesuai
d. Kurang sesuai e. Tidak sesuai

2. Apakah dalam melaksanakan tugas sesuai dengan harapan anda ?

- a. Selalu sesuai b. Sesuai c. Cukup sesuai
d. Kurang sesuai e. Tidak sesuai

3. Apakah dalam menjalankan tugas sesuai dengan target perusahaan ?

- a. Selalu sesuai b. Sesuai c. Cukup sesuai
d. Kurang sesuai e. Tidak sesuai

4. Apakah anda yakin akan berhasil dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan perusahaan ?

- a. Selalu yakin b. Yakin c. Cukup yakin
d. Kurang yakin e. Tidak yakin

5. Seberapa besar harapan kesuksesan anda terhadap posisi saat ini ?

- a. Besar sekali b. Besar c. Cukup besar
d. Kurang besar e. Tidak besar

c. Preferensi (*Valensi*)

1. Apakah balas jasa yang anda terima sudah sesuai dengan biaya hidup yang berlaku di kota anda bekerja ?

- a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Cukup sesuai
d. Kurang sesuai e. Tidak sesuai

2. Dengan adanya kebijakan perusahaan dalam hal pemberian gaji, apakah cukup menguntungkan anda untuk lebih giat lagi bekerja ?
 - a. Sangat cukup
 - b. Cukup
 - c. Kadang-kadang
 - d. Kurang cukup
 - e. Tidak cukup
3. Apakah gaji yang anda terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang anda pikul ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
4. Apakah gaji yang anda terima sekarang sesuai dengan harapan anda ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
5. Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan karier ?
 - a. Sangat memberi
 - b. Memberi
 - c. Cukup memberi
 - d. Kurang memberi
 - e. Tidak memberi

III. Produktivitas kerja

1. Apakah anda setuju bahwa kenaikan produktivitas itu dikarenakan kebebasan anda dalam memilih metode kerja yang sesuai dengan keinginan anda ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
2. Apakah anda setuju bahwa kenaikan produktivitas itu dikarenakan jenis pekerjaan ini sesuai dengan yang anda inginkan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
3. Apakah anda setuju bahwa kenaikan produktivitas kerja itu dikarenakan adanya bonus dan tunjangan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

4. Apakah anda dalam menjalankan tugas sering melebihi target perusahaan ?
- a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Cukup sering
 - d. Kadang-kadang
 - e. Tidak pernah
5. Apakah anda merasa mampu menjalankan tugas sesuai standart perusahaan ?
- a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu



Lampiran 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pilihan Karyawan (X1)

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1,000	,551**	,130	,091	,040	,525**
	Sig. (2-tailed)		,000	,425	,577	,808	,001
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,551**	1,000	,132	,193	,237	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000		,418	,233	,141	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,130	,132	1,000	,249	,243	,571**
	Sig. (2-tailed)	,425	,418		,121	,131	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,091	,193	,249	1,000	,458**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,577	,233	,121		,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,040	,237	,243	,458**	1,000	,678**
	Sig. (2-tailed)	,808	,141	,131	,003		,000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,525**	,633**	,571**	,687**	,678**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	1,0000				
X1.2	,5507	1,0000			
X1.3	,1297	,1317	1,0000		
X1.4	,0908	,1930	,2491	1,0000	
X1.5	,0396	,2372	,2479	,4578	1,0000

N of Cases = 40,0

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = ,5999 Standardized item alpha = ,6020

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengharapan Karyawan (X2)

Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1,000	,200	,438**	,040	-,099	,565**
	Sig. (2-tailed)		,216	,005	,805	,545	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,200	1,000	,108	-,117	,229	,533**
	Sig. (2-tailed)	,216		,505	,471	,156	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,438**	,108	1,000	,082	,140	,600**
	Sig. (2-tailed)	,005	,505		,614	,391	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,040	-,117	,082	1,000	,487**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,805	,471	,614		,001	,001
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	-,099	,229	,140	,487**	1,000	,620**
	Sig. (2-tailed)	,545	,156	,391	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,565**	,533**	,600**	,511**	,620**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	1,0000				
X2.2	,2001	1,0000			
X2.3	,4379	,1085	1,0000		
X2.4	,0492	-,1172	,0821	1,0000	
X2.5	-,0986	,2286	,1395	,4874	1,0000

N of Cases = 40,0

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = ,4638 Standardized item alpha = ,4704

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Preferensi/Valensi (X3)

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
X3.1	Pearson Correlation	1,000	,331*	,205	-,196	,107	,510**
	Sig. (2-tailed)		,037	,205	,224	,513	,001
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,331*	1,000	,260	-,149	-,015	,563**
	Sig. (2-tailed)	,037		,106	,358	,927	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	,205	,260	1,000	,214	,059	,639**
	Sig. (2-tailed)	,205	,106		,185	,719	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	-,196	-,149	,214	1,000	,240	,487**
	Sig. (2-tailed)	,224	,358	,185		,136	,001
	N	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	,107	-,015	,059	,240	1,000	,442**
	Sig. (2-tailed)	,513	,927	,719	,136		,004
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,510**	,563**	,639**	,487**	,442**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,004	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	1,0000				
X3.2	,3305	1,0000			
X3.3	,2046	,2597	1,0000		
X3.4	-,1964	-,1494	,2140	1,0000	
X3.5	,1065	-,0150	,0588	,2400	1,0000

N of Cases = 40,0

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = ,3214 Standardized item alpha = ,3706

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1,000	,247	,198	,047	,256	,544**
	Sig. (2-tailed)		,125	,221	,775	,111	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,247	1,000	,118	,492**	,313*	,798**
	Sig. (2-tailed)	,125		,468	,001	,049	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,198	,118	1,000	-,274	,417**	,412**
	Sig. (2-tailed)	,221	,468		,087	,007	,008
	N	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,047	,492**	-,274	1,000	-,191	,526**
	Sig. (2-tailed)	,775	,001	,087		,238	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,256	,313*	,417**	-,191	1,000	,548**
	Sig. (2-tailed)	,111	,049	,007	,238		,000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,544**	,798**	,412**	,526**	,548**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	1,0000				
Y2	,2467	1,0000			
Y3	,1978	,1182	1,0000		
Y4	,0467	,4916	-,2739	1,0000	
Y5	,2559	,3130	,4167	-,1908	1,0000

N of Cases = 40,0

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = ,4387 Standardized item alpha = ,4918

Lampiran 4

HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas (Y)	20,33	1,46	40
Pil. Karyawan (X1)	20,13	1,80	40
Penghrp. Kary. (X2)	20,08	1,59	40
Pref./Valensi (X3)	20,93	1,70	40

Correlations

		Produktivitas (Y)	Pil. Karyawan (X1)	Penghrp. Kary. (X2)	Pref./Valensi (X3)
Pearson Correlation	Produktivitas (Y)	1,000	,551	,299	,621
	Pil. Karyawan (X1)	,551	1,000	-,012	,363
	Penghrp. Kary. (X2)	,299	-,012	1,000	,154
	Pref./Valensi (X3)	,621	,363	,154	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas (Y)	,	,000	,031	,000
	Pil. Karyawan (X1)	,000	,	,470	,011
	Penghrp. Kary. (X2)	,031	,470	,	,172
	Pref./Valensi (X3)	,000	,011	,172	,
N	Produktivitas (Y)	40	40	40	40
	Pil. Karyawan (X1)	40	40	40	40
	Penghrp. Kary. (X2)	40	40	40	40
	Pref./Valensi (X3)	40	40	40	40

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pref./Valensi (X3), Penghrp. Kary. (X2), Pil. Karyawan (X1)		Enter

- a. All requested variables entered
- b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,749 ^a	,562	,525	1,00	1,938

- a. Predictors: (Constant), Pref./Valensi (X3), Penghrp. Kary. (X2), Pil. Karyawan (X1)
- b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46,480	3	15,493	15,368	,000 ^a
Residual	36,295	36	1,008		
Total	82,775	39			

a. Predictors: (Constant), Pref./Valensi (X3), Penghrp Kary (X2), Ptl. Karyawan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics					
					B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,664		2,941	,566	,575							
Ptl. Karyawan (X1)	,319	,394	,096	3,315	,002	,551	,484	,366	,863	1,158		
Penghrp. Kary. (X2)	,216	,236	,103	2,106	,042	,299	,331	,232	,971	1,030		
Pref./Valensi (X3)	,378	,441	,103	3,672	,001	,621	,522	,405	,843	1,166		

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Ptl. Karyawan (X1)	Penghrp. Kary. (X2)	Pref./Valensi (X3)
1	1	3,987	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	7,171E-03	23,579	,01	,41	,42	,02
	3	4,149E-03	30,966	,01	,40	,09	,89
	4	2,143E-03	43,131	,99	,19	,49	,09

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Lampiran 5

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
					B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	1,664	2,941	,566	,575					
Pil. Karyawan (X1)	,319	,096	3,315	,002	,551	,484	,366	,863	1,158
Penghrp. Kary. (X2)	,216	,103	2,106	,042	,299	,331	,232	,971	1,030
Pref. Malensi (X3)	,378	,103	3,672	,001	,621	,522	,405	,843	1,166

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pil. Karyawan (X1)	Penghrp. Kary. (X2)
1	1	3,987	1,000	,00	,00	,00
2	2	7,171E-03	23,579	,01	,41	,42
3	3	4,149E-03	30,996	,01	,40	,09
4	4	2,143E-03	43,131	,99	,19	,49

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Lampiran 6

Uji Autokorelasi

Variables Entered/Removed^a

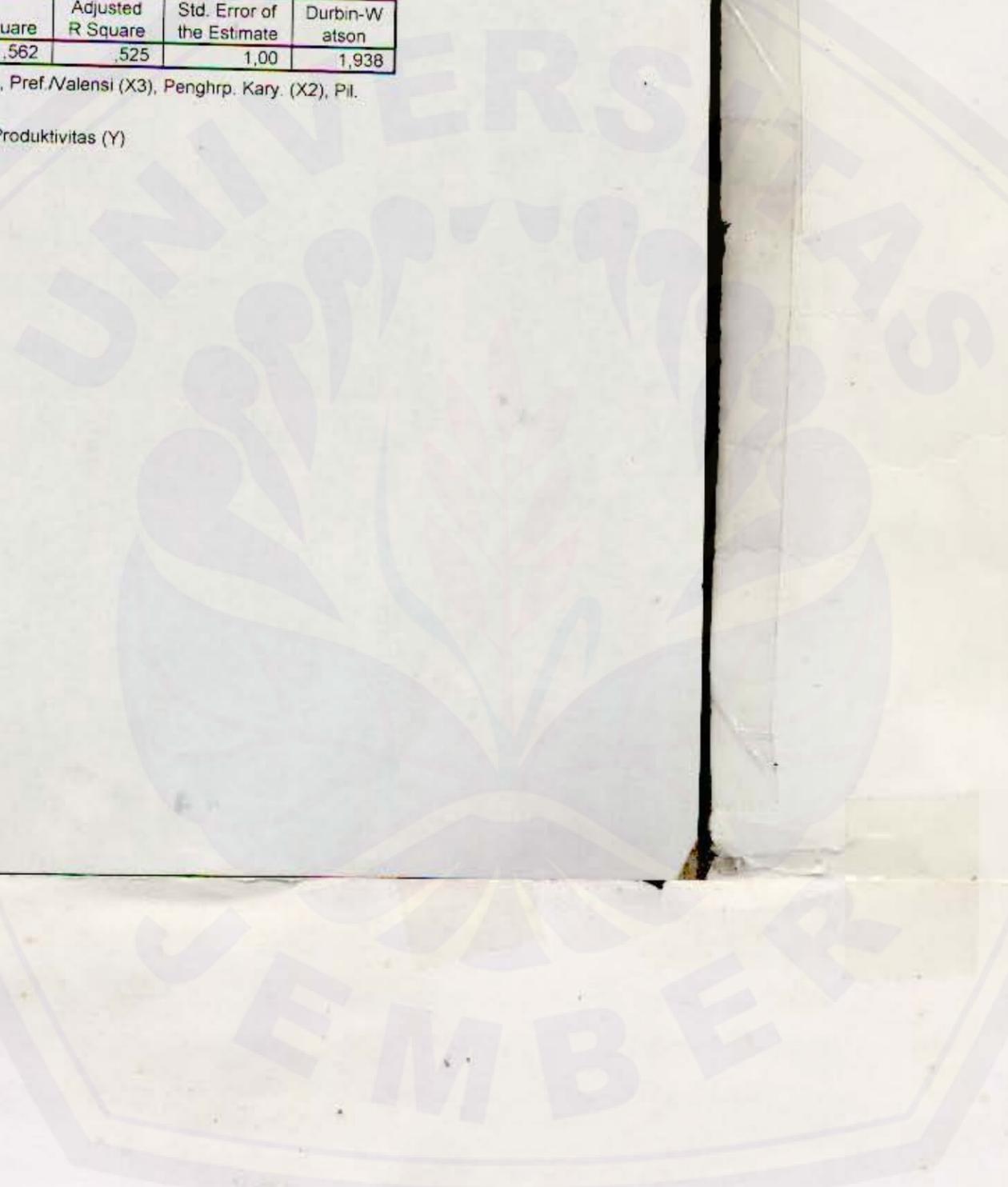
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pref./Valensi (X3), Penghrp. Kary. (X2), Pil. Karyawan (X1)		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.562	.525	1,00	1,938

- a. Predictors: (Constant), Pref./Valensi (X3), Penghrp. Kary. (X2), Pil. Karyawan (X1)
- b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)



Lampiran 7

Uji Heteroskedastisitas (Uji Gletsyer)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,66	22,82	20,33	1,09	40
Residual	-2,45	2,03	7,11E-16	,96	40
Std. Predicted Value	-2,439	2,285	,000	1,000	40
Std. Residual	-2,444	2,024	,000	,961	40

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pref./Valensi (X3), Penghrp. Kary. (X2), Pil. Karyawan (X1)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABSU

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406 ^a	,165	,095	,6177

a. Predictors: (Constant), Pref./Valensi (X3), Penghrp. Kary. (X2), Pil. Karyawan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,713	3	,904	2,370	,087 ^a
	Residual	13,735	36	,382		
	Total	16,448	39			

a. Predictors: (Constant), Pref./Valensi (X3), Penghrp. Kary. (X2), Pil. Karyawan (X1)

b. Dependent Variable: ABSU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,099	1,809		1,713	,095
	Pil. Karyawan (X1)	8,650E-02	,059	,240	1,463	,152
	Penghrp. Kary. (X2)	-,104	,063	-,254	-1,645	,109
	Pref./Valensi (X3)	-9,81E-02	,063	-,257	-1,549	,130

a. Dependent Variable: ABSU

Lampiran 8

Daftar t tabel

df	25%	20%	15%	10%	5%	1%
1	2,414	3,078	4,165	6,314	12,706	63,656
2	1,604	1,886	2,282	2,920	4,303	9,925
3	1,423	1,638	1,924	2,353	3,182	5,841
4	1,344	1,533	1,778	2,132	2,776	4,604
5	1,301	1,476	1,699	2,015	2,571	4,032
6	1,273	1,440	1,650	1,943	2,447	3,707
7	1,254	1,415	1,617	1,895	2,365	3,499
8	1,240	1,397	1,592	1,860	2,306	3,355
9	1,230	1,383	1,574	1,833	2,262	3,250
10	1,221	1,372	1,559	1,812	2,228	3,169
11	1,214	1,363	1,548	1,796	2,201	3,106
12	1,209	1,356	1,538	1,782	2,179	3,055
13	1,204	1,350	1,530	1,771	2,160	3,012
14	1,200	1,345	1,523	1,761	2,145	2,977
15	1,197	1,341	1,517	1,753	2,131	2,947
16	1,194	1,337	1,512	1,746	2,120	2,921
17	1,191	1,333	1,508	1,740	2,110	2,898
18	1,189	1,330	1,504	1,734	2,101	2,878
19	1,187	1,328	1,500	1,729	2,093	2,861
20	1,185	1,325	1,497	1,725	2,086	2,845
21	1,183	1,323	1,494	1,721	2,080	2,831
22	1,182	1,321	1,492	1,717	2,074	2,819
23	1,180	1,319	1,489	1,714	2,069	2,807
24	1,179	1,318	1,487	1,711	2,064	2,797
25	1,178	1,316	1,485	1,708	2,060	2,787
26	1,177	1,315	1,483	1,706	2,056	2,779
27	1,176	1,314	1,482	1,703	2,052	2,771
28	1,175	1,313	1,480	1,701	2,048	2,763
29	1,174	1,311	1,479	1,699	2,045	2,756
30	1,173	1,310	1,477	1,697	2,042	2,750
31	1,172	1,309	1,476	1,696	2,040	2,744
32	1,172	1,309	1,475	1,694	2,037	2,738
33	1,171	1,308	1,474	1,692	2,035	2,733
34	1,170	1,307	1,473	1,691	2,032	2,728
35	1,170	1,306	1,472	1,690	2,030	2,724
36	1,169	1,306	1,471	1,688	2,028	2,719
37	1,169	1,305	1,470	1,687	2,026	2,715
38	1,168	1,304	1,469	1,686	2,024	2,712
39	1,168	1,304	1,468	1,685	2,023	2,708
40	1,167	1,303	1,468	1,684	2,021	2,704
41	1,167	1,303	1,467	1,683	2,020	2,701
42	1,166	1,302	1,466	1,682	2,018	2,698
43	1,166	1,302	1,466	1,681	2,017	2,695
44	1,166	1,301	1,465	1,680	2,015	2,692
45	1,165	1,301	1,465	1,679	2,014	2,690
46	1,165	1,300	1,464	1,679	2,013	2,687
47	1,165	1,300	1,463	1,678	2,012	2,685
48	1,164	1,299	1,463	1,677	2,011	2,682
49	1,164	1,299	1,462	1,677	2,010	2,680
50	1,164	1,299	1,462	1,676	2,009	2,678

Lampiran 9

Daftar F tabel

df	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

Lampiran 10

Statistik d dari Durbin-Watson Titik penting dari d_L dan d_U pada tingkat penting 0,05

n	k' = 1		k' = 2		k' = 3		k' = 4		k' = 5	
	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U
15	1,08	1,36	0,95	1,54	0,82	1,75	0,69	1,97	0,56	2,21
16	1,10	1,37	0,98	1,54	0,86	1,73	0,74	1,93	0,62	2,15
17	1,13	1,38	1,02	1,54	0,90	1,71	0,78	1,90	0,67	2,10
18	1,16	1,39	1,05	1,53	0,93	1,69	0,82	1,87	0,71	2,06
19	1,18	1,40	1,08	1,53	0,97	1,68	0,86	1,85	0,75	2,02
20	1,20	1,41	1,10	1,54	1,00	1,68	0,90	1,83	0,79	1,99
21	1,22	1,42	1,13	1,54	1,03	1,67	0,93	1,81	0,83	1,96
22	1,24	1,43	1,15	1,54	1,05	1,66	0,96	1,80	0,86	1,94
23	1,26	1,44	1,17	1,54	1,08	1,66	0,99	1,79	0,90	1,92
24	1,27	1,45	1,19	1,55	1,10	1,66	1,01	1,78	0,93	1,90
25	1,29	1,45	1,21	1,55	1,12	1,65	1,04	1,77	0,95	1,89
26	1,30	1,46	1,22	1,55	1,14	1,65	1,06	1,76	0,98	1,88
27	1,32	1,47	1,24	1,56	1,16	1,65	1,08	1,76	1,01	1,86
28	1,33	1,48	1,26	1,56	1,18	1,65	1,10	1,75	1,03	1,85
29	1,34	1,48	1,27	1,56	1,20	1,65	1,12	1,74	1,05	1,84
30	1,35	1,49	1,28	1,57	1,21	1,65	1,40	1,74	1,07	1,83
31	1,36	1,50	1,30	1,57	1,23	1,65	1,16	1,74	1,09	1,83
32	1,37	1,50	1,31	1,57	1,24	1,65	1,18	1,73	1,11	1,82
33	1,38	1,51	1,32	1,58	1,26	1,65	1,19	1,73	1,13	1,81
34	1,39	1,51	1,33	1,58	1,27	1,65	1,21	1,73	1,15	1,81
35	1,40	1,52	1,34	1,58	1,28	1,65	1,22	1,73	1,16	1,80
36	1,41	1,52	1,35	1,59	1,29	1,65	1,24	1,73	1,18	1,80
37	1,42	1,53	1,36	1,59	1,31	1,66	1,25	1,72	1,19	1,80
38	1,43	1,54	1,37	1,59	1,32	1,66	1,26	1,72	1,21	1,79
39	1,43	1,54	1,38	1,60	1,33	1,66	1,27	1,72	1,22	1,79
40	1,44	1,54	1,39	1,60	1,34	1,66	1,29	1,72	1,23	1,79
45	1,48	1,57	1,43	1,62	1,38	1,67	1,34	1,72	1,29	1,78
50	1,50	1,59	1,46	1,63	1,42	1,67	1,38	1,72	1,34	1,77
55	1,53	1,60	1,49	1,64	1,45	1,68	1,41	1,72	1,38	1,77
60	1,55	1,62	1,51	1,65	1,48	1,69	1,44	1,73	1,41	1,77
65	1,57	1,63	1,54	1,66	1,50	1,70	1,47	1,73	1,44	1,77
70	1,58	1,64	1,55	1,67	1,52	1,70	1,49	1,74	1,46	1,77
75	1,60	1,65	1,57	1,68	1,54	1,71	1,51	1,74	1,49	1,77
80	1,61	1,66	1,59	1,69	1,56	1,72	1,53	1,74	1,51	1,77
85	1,62	1,67	1,60	1,70	1,57	1,72	1,55	1,75	1,52	1,77
90	1,63	1,68	1,61	1,70	1,59	1,73	1,57	1,75	1,54	1,78
95	1,64	1,69	1,62	1,71	1,60	1,73	1,58	1,75	1,53	1,78
100	1,65	1,69	1,63	1,72	1,61	1,74	1,59	1,76	1,57	1,78

Catatan: n = banyaknya observasi

k' = banyaknya variabel yang menjelaskan yang tidak termasuk dalam unsur konstanta

Sumber : J. Durbin dan G.S Watson, "Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression". *Biometrika*, vol. 38, hal. 159 - 177, 1951. Dicitak kembali dengan seizin pengarang dan trustee *Biometrika*

Daftar R tabel

N/Df	10%	5%
1	0,988	0,997
2	0,900	0,950
3	0,805	0,878
4	0,729	0,811
5	0,669	0,754
6	0,621	0,707
7	0,582	0,666
8	0,549	0,632
9	0,521	0,602
10	0,497	0,576
11	0,476	0,553
12	0,458	0,532
13	0,441	0,514
14	0,426	0,497
15	0,412	0,482
16	0,400	0,468
17	0,389	0,456
18	0,378	0,444
19	0,369	0,433
20	0,360	0,423
21	0,352	0,413
22	0,344	0,404
23	0,337	0,396
24	0,330	0,388
25	0,323	0,381
26	0,317	0,374
27	0,311	0,367
28	0,306	0,361
29	0,301	0,355
30	0,296	0,349
31	0,291	0,344
32	0,287	0,339
33	0,283	0,334
34	0,279	0,329
35	0,275	0,325
36	0,271	0,320
37	0,267	0,316
38	0,264	0,312
39	0,260	0,308
40	0,257	0,304
41	0,254	0,301
42	0,251	0,297
43	0,248	0,294
44	0,246	0,291
45	0,243	0,288
46	0,240	0,285
47	0,238	0,282
48	0,235	0,279
49	0,233	0,276
50	0,231	0,273



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER

LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 337818, 339385 Fax. (0331) 337818 Jember 68121
E-mail : lemlit_unej@jember.telkom.net.id

Nomor : 0/3/J25.3.1/PL.5/2004 08 Januari 2004
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

Kepada : Yth. Sdr. Pemimpin
PT. BANK DANAMON INDONESIA Tbk.
CABANG JEMBER
di -
JEMBER.

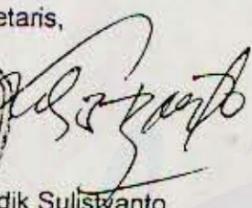
Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ekonomi Universitas Jember No. 3336/J25.1.4/PL.5/2003 tanggal 04 September 2003, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : EDWINA TIARA NOVALYZA / 000810201140
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Alamat : Jl. Rasamala B.14 Baratan - Jember.
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember.
Lokasi : PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember.
Lama Penelitian : 6 (enam) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

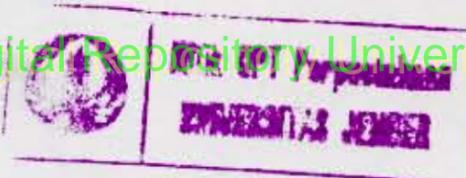
Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n. Ketua
Sekretaris,


Drs. agr. Ir. Didik Sulistyanto
NIP. 131 792 232

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NO. 001/BDI-BMF/0803

Dengan ini Bank Danamon Indonesia Cabang Jember menerangkan bahwa :

Nama : Edwina Tiara Novalyza

NIM : 000810201140

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Program : Strata Satu (S1)

Alamat : Jl. Rasamala B-14 Jember

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di Bank Danamon Indonesia Cabang Jember dalam rangka penyelesaian tugas penyusunan skripsi dengan judul :

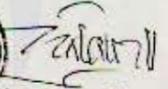
“ Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Jember “

Demikian agar yang berkepentingan maklum.

Jember, 30 Januari 2004

Bank Danamon Jember,




Intan B. Favourita
Business Manager Funding