



**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJATERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI
SAYANGAN DI DESA KALIBARU WETAN
KABUPATEN BANYUWANGI**

*The Effect of Competence and Motivation of Work on the Employee
Productivity at Sayangan Industrial Products in Kalibaru Wetan
Village of Banyuwangi Regency*

SKRIPSI

Oleh

**Sintya Ayu Novitasari
NIM 130910202021**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJATERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI
SAYANGAN DI DESA KALIBARU WETAN
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**Sintya Ayu Novitasari
NIM 130910202021**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi dan dukungan selama mengerjakan skripsi.

1. Bapak dan ibu saya tercinta, bapak Bisono Budi Husodo, Ibu Sriati yang selalu memberikan doa dan kasih sayang yang tidak ternilai harganya, serta untuk memotivasi ananda agar terus semangat selama perkuliahan dan juga dalam mengerjakan skripsi;
2. Seluruh keluarga besar yang memotivasi saya untuk terus bersemangat dan selalu memberikan doa serta dukungan selama perkuliahan ini;
3. Bapak/Ibu Guru tercinta mulai TK, SD, SMP, SMA hingga perguruan tinggi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dengan sepenuh hati;
4. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya*.



* Basu Swastha. 2002. Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sintya Ayu Novitasari

NIM : 130910202021

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Sayangan Di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 25 Mei 2018

Yang menyatakan,

Sintya Ayu Novitasari
NIM 130910202021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJATERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI SAYANGAN
DI DESA KALIBARU WETAN KABUPATEN BANYUWANGI**

Oleh

**Sintya Ayu Novitasari
NIM 130910202021**

Pembimbing

**Pembimbing Utama : Dr. Djoko Poernomo M.Si
Pembimbing Anggota : Drs. Suhartono M.P**

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi”, karya Sintya Ayu Novitasari telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Jumat, 25 Mei 2018

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim Penguji

Ketua,

Dr. I Ketut Mastika, MM
NIP. 195905071989031002

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP. 196002191987021001

Drs. Suhartono, M.P
NIP. 19600214198803100

Anggota I,

Anggota II,

Drs. Sugeng Iswono, M.A
NIP. 195402021984031004

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP. 195908201988031002

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP. 195808101987021002

RINGKASAN

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Sayangan Di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi. Sintya Ayu Novitasari, 130910202021; 2018: 110 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Politik; Universitas Jember.

Sektor industri ini merupakan sektor yang dianggap mampu membuka lapangan pekerjaan. Salah satu pemicu pertumbuhan tersebut adalah peningkatan pelaku usaha kecil. Keberadaan usaha kecil juga memiliki peran yang sangat besar, terutama dalam memperkuat struktur perekonomian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini dilakukan pada karyawan Industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan yaitu 228 karyawan. Besar sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebesar 145 orang menggunakan random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, kemudian metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya mengkaji di Daerah Kalibaru Wetan sehingga tidak menutup kemungkinan memiliki hasil berbeda di tempat lainnya

Kata kunci: Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas kerja, Industri Sayangan

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Sayangan Di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi”. Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
3. Drs. Didik Eko Julianto, MAB, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis selaku ketua Administrasi Bisnis;
4. Dr. Djoko Poernomo M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Suhartono M.P, selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas keterlibatan dalam penelitian yaitu memberikan waktu, bimbingan, pengarahan, dan semangat demi terselesaikannya penulisan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membantu dalam bidang akademik maupun proses akademik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi;
6. Seluruh pemilik dan karyawan industri Sayangan Kalibaru Wetan yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian.
7. Seluruh teman-teman Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2013 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, terimakasih untuk doa dan bantuannya;
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 25 Mei 2018
Penulis

Sintya Ayu Novitasari
NIM 130910202021



DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN BIMBINGAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian.....	12
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Konsep Produktivitas	16
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	16
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	17
2.2.3 Meningkatkan Produktivitas	20
2.2.4 Pengukuran Produktivitas Kerja.....	20

2.3 Motivasi Kerja	21
2.3.1 Pengetian Motivasi Kerja	21
2.3.2 Fungsi Motivasi	23
2.3.3 Teori Motivasi	23
2.3.4 Indikator Motivasi	27
2.4 Kompetensi Kerja	28
2.4.1 Pengertian.....	28
2.4.2 Karakteristik Kompetensi.....	29
2.4.3 Jenis Kompetensi.....	30
2.4.4 Manfaat Kompetensi	30
2.4.5 Indikator Kompetensi.....	32
2.5 Hubungan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat	33
2.5.1 Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja	33
2.5.2 Hubungan Kompetensi dengan Produktivitas Kerja	34
2.6 Penelitian Terdahulu	34
2.7 Kerangka Konsep Penelitian	37
2.8 Hipotesis	39
BAB 3. METODE PENELITIAN	40
3.1 Rancangan Penelitian	40
3.2 Tahap Penelitian	40
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	40
3.2.2 Studi Kepustakaan	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data	41
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.4.1 Populasi.....	42
3.4.2 Sampel	42
3.5 Jenis dan Sumber Data	43
3.5.1 Jenis Data.....	43
3.5.2 Sumber Data	43
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	44
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	44

3.6.2	Skala Pengukuran	46
3.7	Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	47
3.7.1	Uji Instrumen	47
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	48
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.7.4	Uji Hipotesis	52
3.8	Kerangka Pemecahan Masalah	52
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1	Hasil.....	55
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi penelitian.....	55
4.1.2	Deskripsi Responden.....	56
4.1.3	Deskripsi Variabel.....	58
4.1.4	Hasil Uji Instrumen Data.....	61
4.1.5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.1.6	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	64
4.1.7	Pengujian Hipotesis	66
4.2	Pembahasan.....	67
4.2.1	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Sayangan Kalibaru Banyuwangi	67
4.2.2	Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Sayangan Kalibaru Banyuwangi	69
4.2.3	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas kerja karyawan Industri Sayangan Kalibaru Banyuwangi.....	70
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran	71
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Data Potensi Industri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2014	3
Tabel 1.2 Banyaknya Industri Kerajinan Informal (Rumah Tangga) Menurut Kecamatan Tahun 2014	4
Tabel 1.3 Sektor Industri Kecamatan Kalibaru	5
Tabel 1.4: Pemilik Usaha Sayangan di Kalibaru Wetan	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 4.1 Karakteristik Usia Karyawan Industri Sayangan Kalibaru Banyuwangi	55
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan Industri Sayangan Kalibaru Banyuwangi	57
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Karyawan Industri Sayangan Kalibaru Banyuwangi	57
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja Karyawan Industri Sayangan Kalibaru Banyuwangi	57
Tabel 4.5 Karakteristik tanggungan keluarga Karyawan Industri Sayangan Kalibaru Banyuwangi	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi	58
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Kompetensi	58
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Produktivitas kerja	58
Tabel 4.9 Validitas Instrumen	61
Tabel 4.10 Reliabilitas Instrumen	62
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.12 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	64

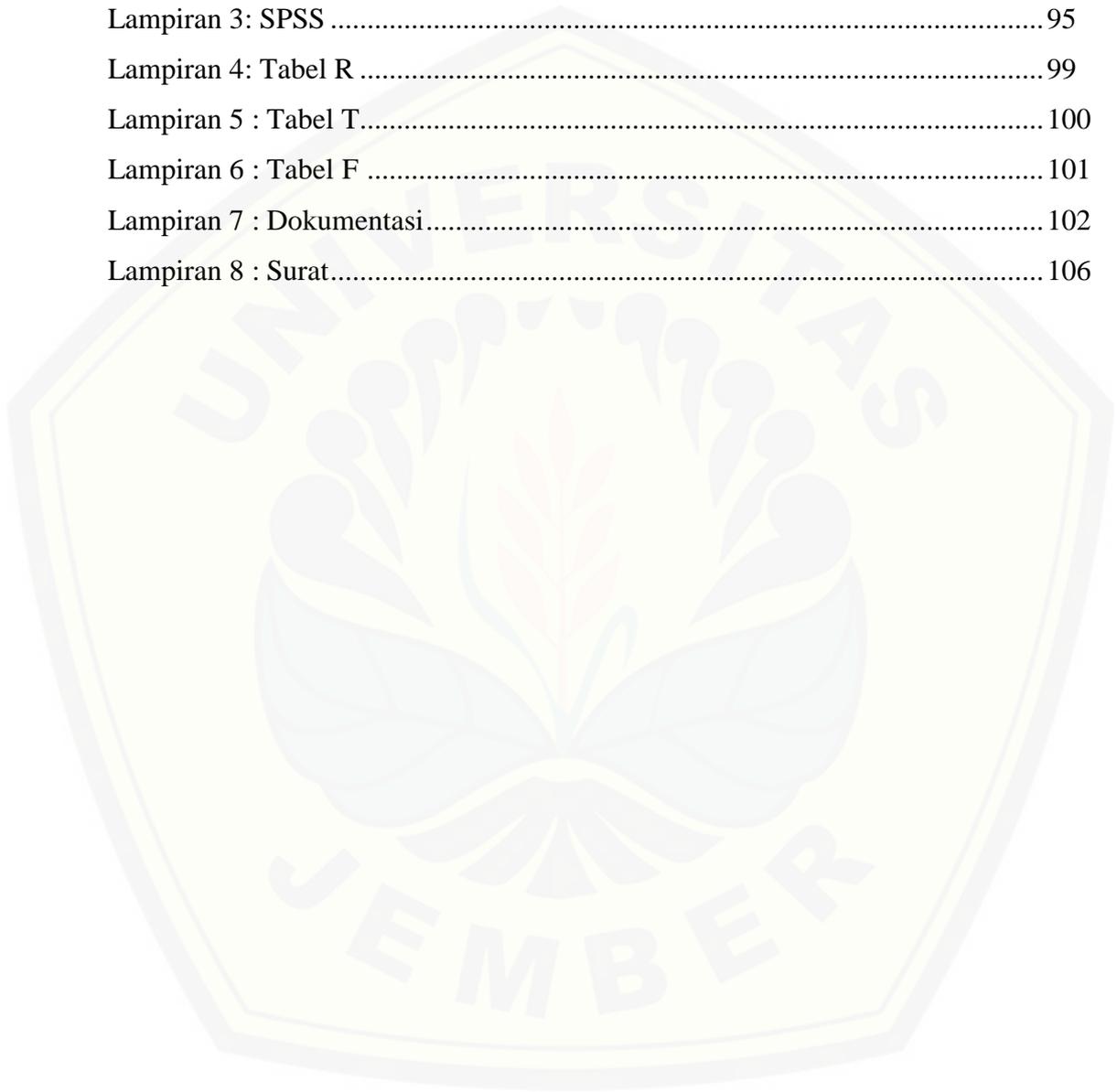
DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	30
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65



DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1: Kuesioner.....	76
Lampiran 2: Tabulasi Data.....	80
Lampiran 3: SPSS	95
Lampiran 4: Tabel R	99
Lampiran 5 : Tabel T.....	100
Lampiran 6 : Tabel F	101
Lampiran 7 : Dokumentasi.....	102
Lampiran 8 : Surat.....	106



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini perekonomian Indonesia dihadapkan pada situasi yang kurang menguntungkan. Krisis ekonomi regional berdampak luas terhadap perekonomian Indonesia, menyebabkan menurunnya kegiatan hampir semua sektor termasuk di sektor industri. Sektor industri merupakan sektor potensial yang memiliki peranan penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara, khususnya negara berkembang. Oleh karena itu sektor-sektor industri kini mulai banyak didirikan di negara-negara berkembang, salah satunya di Indonesia. Sektor industri ini merupakan salah satu sektor yang dianggap mampu membuka lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja yang menganggur dan dapat mendorong pertumbuhan teknologi yang berguna bagi manusia serta dapat memicu pertumbuhan ekonomi di sektor-sektor lain yang saling berkaitan.

Salah satu sektor strategis yang harus dikembangkan oleh Pemerintah yakni industri. Hal ini bersifat penting supaya dapat menggerakkan kemajuan perekonomian nasional baik melalui kontribusi penambahan devisa negara maupun penyerapan tenaga kerja. Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan.

Di Jawa Timur, industri memiliki tertinggi secara nasional mencapai 28,8 persen. Industri kecil dan menengah Jawa Timur menunjukkan pertumbuhan yang positif. Terbukti pada 2011, industri mikro dan kecil tumbuh 9,69 persen dibandingkan dengan 2010 atau lebih besar dari pertumbuhan nasional yang mencapai 4,71 persen. Dari 783.758 unit usaha pada industri pengolahan yang tersebar di Jawa Timur pada 2011, sebanyak 97,8 persen atau 766.783 unit merupakan industri kecil. Sementara 2,07 persen atau 16.182 merupakan industri menengah. Industri kecil ini mampu menyerap 1.756.587 tenaga kerja dari keseluruhan 2.910.368 tenaga kerja di sektor industri. Industri menengah sendiri mampu menyerap 917.062 orang. Budi menambahkan, nilai produksi industri kecil mencapai Rp 68,007 miliar atau naik 4,76 persen dibandingkan

pada 2010. Industri skala menengah sendiri tumbuh 3,74 persen dengan nilai produksi Rp 52,106 miliar.

Salah satu daerah di Jawa Timur dengan potensi industri yang sedang berkembang adalah Kabupaten Banyuwangi. Kabupaten Banyuwangi merupakan daerah otonom yang memiliki andil dalam mewujudkan pembangunan nasional melalui pencapaian pembangunan daerah. Keberhasilan akan pembangunan nasional yang juga didukung dari keberhasilan pembangunan daerah menjadi sangat penting bagi setiap pemerintah daerah termasuk Kabupaten Banyuwangi untuk selalu mendorong laju pembangunan baik pembangunan fisik maupun pembangunan non fisik seperti pembangunan ekonomi dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang kemudian akan menjadikan masyarakat semakin sejahtera. Rata-rata tingkat pertumbuhan ekonomi Banyuwangi dalam lima tahun terakhir tercatat lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan Jawa Timur. Pada Tahun 2011, pertumbuhan ekonomi Kabupaten Banyuwangi berada pada angka 7,14% sedangkan Provinsi Jawa Timur 6,86%; Tahun 2012 Kabupaten Banyuwangi pertumbuhannya naik ke level 7,29% dan Provinsi Jawa Timur berada di titik 7,27%; dan pada Tahun 2013 mengalami penurunan yaitu 6,76% dan naik menjadi 6,94% pada Tahun 2014, namun keadaan itu masih diatas level pertumbuhan ekonomi Provinsi Jawa Timur yaitu pada Tahun 2013 pada titik 6,5% dan turun pada level 5,8% pada Tahun 2014 (Banyuwangi Dalam Angka, 2015).

Salah satu pemicu pertumbuhan ekonomi adalah peningkatan pelaku usaha kecil. Keberadaan usaha kecil memiliki peran yang sangat besar, terutama dalam memperkuat struktur perekonomian, sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan peran dalam hal pemerataan tenaga kerja maupun perluasan kesempatan kerja. Usaha kecil yang dilakukan di Desa kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi yaitu produksi sayangan. Sayangan yaitu peralatan masak yang terbuat dari alumunium seperti wajan, dandang, oven, cetakan kue dan alat masak lainnya.

Produksi sayangan sudah berlangsung sejak lama sehingga sebagian besar status usahanya adalah usaha keluarga dan keahlian ini diperoleh sejak turun temurun. Berikut disajikan Industri Di Kabupaten Banyuwangi.

Tabel 1.1 Data Potensi Industri Kabupaten Banyuwangi Tahun 2016

Indikator	Satuan	Jumlah
Unit Usaha	Unit	22.167
Jumlah Tenaga Kerja	Orang	81.37
Nilai Investasi	Milyar	1.247,51
Nilai Produksi	Milyar	4.882,35
Nilai Bahan Baku dan Penolong	Milyar	2.959,66
Nilai Penjualan	Milyar	6.949,03

Sumber: Banyuwangi Dalam Angka 2016

Pada tabel 1.1 tersebut dapat dipahami bahwa pembangunan sektor industri di Kabupaten Banyuwangi selama tahun 2016 menunjukkan kinerja positif, disebabkan situasi perekonomian yang mendukung terwujudnya iklim usaha yang kondusif. Perkembangan kinerja sektor industri dapat dilihat dari perkembangan unit usaha, penyerapan tenaga kerja, nilai investasi, nilai produksi dan sumbangan terhadap PDRB. Perkembangan sektor industri di Kabupaten Banyuwangi pada tahun 2015 sebanyak 18.320 unit usaha dan tahun 2016 sebanyak 22.167 unit usaha, sehingga mengalami peningkatan sebanyak 710 unit usaha. Sektor industri di Kabupaten Banyuwangi mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyerap tenaga kerja. Tenaga kerja yang terserap pada tahun 2016 sebanyak 81.37 orang. Perkembangan nilai investasi sektor industri pada tahun 2015 sebesar Rp 1.031,15 milyar dan pada tahun 2016 naik sebesar Rp 1.247,51 milyar.

Salah satu dari potensi industri di Kabupaten Banyuwangi adalah industri kerajinan informal. Berikut disajikan data berkaitan dengan sentra industri kerajinan yang berada di Kabupaten Banyuwangi berdasarkan pada masing-masing kecamatan.

Tabel 1.2: Banyaknya Industri Kerajinan Informal (Rumah Tangga) Menurut Kecamatan Tahun 2016

No	Kecamatan/	Unit Usaha	Nilai Investasi	Nilai Aset	Tenaga Kerja
1	Pesanggaran	427	365.100.000	683.200.000	1.385
2	Siliragung	407	348.000.000	651.100.000	1.32
3	Bangorejo	273	191.700.000	375.600.000	708
4	Purwoharjo	303	362.600.000	596.800.000	1.007
5	Tegaldlimo	614	1.949.300.000	3.804.700.000	3.686
6	Muncar	1.27	2.656.300.000	4.818.300.000	5.622
7	Cluring	346	456.900.000	882.100.000	1.407
8	Gambiran	405	1.210.100.000	3.162.100.000	1.67
9	Tegalsari	244	729.100.000	1.905.100.000	1.007
10	Glenmore	613	1.005.400.000	2.228.800.000	2.15
11	Kalibaru	243	916.700.000	1.561.000.000	462
12	Genteng	1	2.391.300.000	4.829.700.000	5.406
13	Srono	2.275	5.569.700.000	11.249.000.000	12.591
14	Rogojampi	1.89	782.300.000	1.258.700.000	5.723
15	Kabat	662	305.400.000	585.200.000	1.118
16	Singojuruh	332	519.600.000	826.800.000	759
17	Sempu	766	138.100.000	374.600.000	1.838
18	Songgon	458	468.100.000	729.500.000	1.628
19	Glagah	263	484.300.000	794.400.000	1.058
20	Licin	151	284.900.000	467.300.000	623
21	Banyuwangi	416	3.976.700.000	7.024.500.000	2.958
22	Giri	89	240.900.000	448.000.000	347
23	Kalipuro	608	368.900.000	631.700.000	2.009
24	Wongsorejo	227	1.012.500.000	1.636.700.000	1.661
Jumlah/Total		14.282	26.733.900.000	51.524.900.000	58.143

Sumber : Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Banyuwangi

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dipahami bahwa Kabupaten banyuwangi memiliki 14.282 jenis kerajinan dan mampu menyerap tenaga kerja sebesar 58.143 jiwa. Salah satu kecamatan yang memberikan kontribusi besar di sektor usaha kecil adalah Kecamatan Kalibaru. Industri sayangan merupakan salah satu UMKM *home industry* yang berada di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi. Keberadaan perusahaan industri pengolahan juga berpengaruh pada kehidupan perekonomian masyarakat Kecamatan Kalibaru karena dapat menyerap tenaga kerja dan sebagai salah satu mata pencaharian masyarakat sekitar usaha industri ini. Perkembangan industri kerajinan alat rumah tangga di Desa Kalibaruwetan ini penting dan menarik untuk dikaji secara historis karena ternyata mampu bertahan

dari krisis ekonomi pada tahun 1997 di Indonesia. Terlebih industri kerajinan ini mampu menyerap tenaga kerja dari masyarakat sekitarnya, bahkan menjadi mata pencaharian utama bagi masyarakat sekitarnya. Berikut disajikan distribusi kegiatan industri berdasarkan kecamatan:

Tabel 1.3: Sektor Industri Kecamatan Kalibaru

No	Desa	Sektor Tambang dan Penggalian	Sayangan	Non Sayangan
1	Kebonrejo	4	-	Ada
2	Kalibaru Manis	2	-	Ada
3	Banyuanyar	2	-	Ada
4	Kalibaru Kulon	2	-	Ada
5	Kalibaru Wetan	7	Ada	-
6	Kajarharjo	9	-	Ada
Total		26		

Sumber: Kecamatan Kalibaru dalam angka 2017

Tabel diatas menjelaskan bahwa Sektor Industri yang berada di Kecamatan Kalibaru terdiri dari enam Desa diantaranya Desa Kebunrejo yang memiliki 4 sektor tambang dan penggalian, Desa Kalibaru Manis memiliki 2 sektor tambang dan penggalian, Desa Banyuanyar yang memiliki 2 sektor tambang dan penggalian, Desa Kalibaru Kulon memiliki 2 sektor tambang dan penggalian, Desa Kalibaru Wetan memiliki 7 sektor industri tambang dan penggalian, dan Desa Kajarharjo memiliki 9 sektor tambang dan penggalian. Adanya tabel digunakan untuk mengetahui keberadaan produksi sayangan. Sesuai data yang didapatkan pada objek penelitian, tertera bahwa hanya Desa Kalibaru Wetan yang memiliki sayangan meskipun sektor tambang dan penggalian kurang dari Desa Kajarharjo, namun produksi sayangan hanya diproduksi oleh Kalibaru Wetan.

Salah satu kecamatan yang memberikan kontribusi besar di sektor usaha kecil adalah Kalibaru Wetan dengan usaha kerajinan aluminium (sayangan) yang sudah menjadi sentral industri. Perkembangan industri sayangan di Kabupaten Banyuwangi berkembang pesat di karenakan daerah pemasaran semakin luas diantaranya banyak hasil produksinya yang di ekspor di berbagai wilayah

misalnya di Surabaya, Solo, Yogyakarta, Semarang, Jakarta, Bandung, dan Luar Pulau. Alah satu daerah dengan potensi industri Sayangan ini adalah Desa Kalibaru. Jumlah unit usaha kerajinan alumunium (Sayangan) di Desa Kalibaru Wetan Kecamatan Kalibaru jumlah populasinyapada tahun 2013 berjumlah 60 unit usaha pada tahun2014 sebanyak 75 unit(BPS:2014). Perkembangan usaha kerajinan alumunium (sayangan) juga terlihat dari penyerapan tenaga kerja yang awalnya hanya menggunakan anggota keluarga yang berjumlah 3-4 orang, tetapi sekarang penyerapan tenaga kerjanya sudah semakin meningkat, bukan hanya anggota keluarga saja tetapi masyarakat sekitar yang bekerja dalam usaha kerajinan aluminium. Saat ini jumlah tenaga kerja berjumlah sekitar ± 5 orang lebih banyak dari usaha kecil yang lain yang ada di Kecamatan Kalibaru. Dalam perkembangannya, jumlah konsumen usaha kerajinan alumunium (sayangan) semakin banyak, konsumennya sampai luar daerah yaitu sekitar Jawa Timur, Bali, Sumatra, Kalimantan, dan Sulawesi.

Tabel 1.4: Pemilik Usaha Sayangan di Kalibaru Wetan

No	Nama Perusahaan	2015	2016	2017
1	Sayangan -Abdul Herlin	3091	3300	2300
2	Sayangan - Rudi	2281	2500	3000
3	Sayangan - Abdulah	3493	3750	5500
4	Sayangan - Bu Nuril	2282	2500	3000
5	Sayangan - Erienio	4237	4500	8500
6	Sayangan - Ervan	7228	7500	5000
7	Sayangan - Syaiful	2298	2500	3000
8	Sayangan -P Ida-	14708	15000	20000
9	Sayangan -Nico-	6738	7000	8000
10	Sayangan -ABdus Syukur	3738	4000	3500
11	Sayangan -Andono-	4218	4500	5500
12	Sayangan -Bu mat	1258	1500	1500
15	Sayangan -Budiarto	1748	2000	2000
14	Sayangan -Bukadi	5756	6000	4500
15	Sayangan -Ermanto	2790	3000	2500
16	Sayangan -Firman Jaya	5302	5500	2300
17	Sayangan -H Abd Halim-	8832	9000	10000
18	Sayangan -Halim	810	1000	1500
19	Sayangan -Hj Halimah-	3305	3500	4500
25	Sayangan -Imron-	6853	7000	8000
21	Sayangan -Lega	2308	2500	3000
22	Sayangan -Lilik	9388	9500	11000
23	Sayangan -Mahfud	5782	6000	3000
24	Sayangan -Mawardi	4308	4500	5000
25	Sayangan -Mawardi-	6888	7000	8500
26	Sayangan -Misdi	5348	5500	2500
27	Sayangan -Miswati-	2378	2500	3000
28	Sayangan -Nanang	2228	2500	6500
29	Sayangan -Nurhayati	1278	1500	5000
30	Sayangan -Pak Roni	4383	4500	5500
31	Sayangan -Romli	834	1000	1500
32	Sayangan -Sagita	1325	1500	5000
33	Sayangan -Sagita-	29789	30000	5000
34	Sayangan -Samsul Arifin-	2886	3000	4500
35	Sayangan -Satrani-	94878	95000	150000
36	Sayangan -Sofi	883	1000	1500
37	Sayangan -Sri Budiarti-	8345	8500	5500
38	Sayangan -Subairi-	14808	15000	20000
39	Sayangan -Sugiono	14888	15000	15000
40	Sayangan -Sukarman-	29868	30000	60000
41	Sayangan -Sukarman-	1318	1500	2000
45	Sayangan -Sukartono-	14876	15000	20000
43	Sayangan -Suparno-	19893	20000	25000
44	Sayangan -Supriyono-	5802	6000	7500
45	Sayangan -Suryanto-	2288	2500	3000
46	Sayangan -Suyanto	5790	6000	7000
47	Sayangan -Suyitno-	4298	4500	5000
48	Sayangan -Usman-	8329	8500	5500
49	Sayangan -Wagiman-	4368	4500	5500
50	Sayangan -Wagimun	1389	1500	2000
51	Sayangan -Yayuk	1287	1500	4500
52	Toko Pojok Sayangan -Wagian	888	1000	1500
53	UD Adi Karya Abadi -Supriyadi	3318	3500	4000
54	UD Bina Mulya -Hartono	4400	4600	4500
58	UD Bintang -Kusman	950	1200	1400
56	Ud Tiga Putra -Ahmad Suyitno	6848	7000	8500
TOTAL		419801	430350	532000

Sumber: Wawancara dengan Ketua Sayangan Kalibaru 2017

Tabel 1.4 menjelaskan bahwa kemampuan perusahaan dalam memproduksi sangat beragam dan fluktuatif. Artinya tidak semua perusahaan mampu menghasilkan jumlah produksi yang sama, selain itu beberapa perusahaan

mengalami penurunan produksi. Secara keseluruhan peningkatan produksi pada tahun 2015 sebesar 419.801 dan pada tahun 2016 sebanyak 430.350 mengalami peningkatan sebesar 2.45%, sementara pada tahun 2017 total produksi sebesar 532.000 mengalami peningkatan dari tahun 2016 sebesar 19.1%. Beragamnya hasil produksi dan fluktuasi produksi masing - masing perusahaan berkaitan dengan beberapa hal seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan cenderung menghasilkan produksi yang semakin banyak begitu pula dengan karyawan yang memiliki kompetensi dalam bekerja akan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keadaan ini menuntut pelaku usaha untuk terus berupaya agar karyawan semakin produktif. Hal ini dikarenakan produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Upaya untuk meningkatkan produktivitas dimulai dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusianya, karena keberhasilan suatu usaha banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan usaha yang bersangkutan. Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai sifat yang berbeda dengan faktor produksi yang lain dan juga manusia mempunyai kompetensi untuk berprestasi dilingkungan kerjanya. Kompetensi yaitu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: kompetensi dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan/instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (Sinungan, 2000:3). Pendapat tersebut mengatakan bahwa kemampuan/kompetensi dan

motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi dan motivasi kerja, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pada hasil observasi awal yang dilakukan pada pelaku usaha dengan teknik wawancara didapati beberapa permasalahan berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil observasi tersebut menjelaskan bahwa kegiatan usaha sayangan ini merupakan usaha turun temurun sehingga tidak mudah merekrut diluar anggota keluarga. Permasalahannya adalah beberapa anggota keluarga sebagai penerus usaha kurang berminat dengan usaha tersebut. Keadaan ini menyebabkan beberapa pelaku usaha merekrut para tenaga kerja baru diluar anggota keluarga untuk membantu dalam memproduksi sayangan. Sebagai tenaga rekrutan baru dan tidak termasuk anggota keluarga maka memungkinkan dalam bekerja tidak maksimal hal ini disebabkan gaji yang tidak memenuhi kebutuhan, tidak ada penghargaan, tidak ada asuransi. Faktor kemampuan/kompetensi dan motivasi dalam bekerja sangatlah penting, karena dalam produksi sayangan dibutuhkan kemampuan/kompetensi dan kemauan yang tinggi dalam bekerja agar mampu menghasilkan produk yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk menelaah lebih jauh faktor produksi tenaga kerja yang berkaitan dengan efek kemampuan/kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas produk. sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah digunakan untuk menjelaskan masalah penelitian. Masalah-masalah yang muncul pada Industri Aluminium (sayangan) di Desa Kalibaru Wetan berkaitan produktivitas dalam bekerja. Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin (Hasibuan, 2009: 125). Menurut Sedarmayanti (2001:57) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau

dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompetensi (ketrampilan) dan motivasi.

Kompetensi dan motivasi kerja berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi baik maka ada kecenderungan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari karyawan yang kurang memiliki kompetensi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung akan bekerja secara maksimal dan mencapai target produksi. Namun permasalahan yang dihadapi di Industri Sayangan Kalibaru Wetan menunjukkan adanya permasalahan pada kompetensi dan motivasinya.

Berdasarkan pada hasil observasi di lapangan mengindikasikan bahwa kompetensi kerja karyawan sayangan masih belum sesuai harapan, hal ini dikarenakan karyawan masih kurang pengalaman atau tidak memiliki kompetensi dalam mengerjakan sayangan tersebut. Terbatasnya kompetensi ini disebabkan karena industri sayangan merupakan bisnis keluarga atau turun temurun sehingga yang berhak meneruskan atau yang bekerja adalah keluarga, ketika harus merekrut tenaga kerja luar (bukan anggota keluarga) maka perlu membekalinya dengan ketrampilan. Selama ini metode perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan dilakukan secara tidak formal artinya karyawan dibekali pada saat bekerja saja dan tidak ada pelatihan atau pendidikan sebelumnya. Selain itu perekrutan karyawan dilakukan di daerah sekitar atau lokal. Hal ini dengan pertimbangan bahwa karyawan lokal akan lebih mudah diajari dalam pembuatan sayangan karyawan memang sudah menjadi sentra industri di Desa Kalibaru artinya masyarakat Kalibaru Wetan akrab dengan sayangan. Perusahaan tidak membatasi karyawan dengan pendidikan artinya yang tidak sekolah pun bisa menjadi karyawan pada industri sayangan dengan catatan mau dibimbing.

Permasalahan selanjutnya berkaitan dengan motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan dalam bekerja. Motivasi karyawan dalam bekerja bisa berasal dari perusahaan dan dari diri sendiri. Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan bekerja karena alasan memenuhi kebutuhan hidupnya. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya perhatian perusahaan terhadapnya. Hal ini

ditandai dengan tidak ada bonus, tidak ada tunjangan dan minimnya kelengkapan fasilitas pendukung kerja atau keamanan dalam bekerja dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan?
- b. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan
- b. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah diatas, diharapkan peneliti dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

- a. Bagi Industri Sayangan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan kebijaksanaan yang menyangkut kompetensi kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

- b. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan. Sebagai alat untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dengan praktek sebenarnya di lapangan.

- c. Bagi akademis diharapkan dapat memberikan tambahan informasi atau referensi bagi mahasiswa dan peneliti Universitas Negeri Jember dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Sugiyono (2014:81) menyatakan bahwa, “Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis) dan penyusunan instrumen penelitian”. Landasan teori dalam penelitian ini mencakup tentang keterkaitan teori produksi dan manajemen sumber daya manusia serta teori lainnya yang mendukung permasalahan dalam penelitian. Adapun yang perlu dijabarkan dalam landasan teori adalah sebagai berikut.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia perlu dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2009:5). Pernyataan berbeda disampaikan oleh Mangkunegara (2002:2) berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2011:3). Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:3). Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan

jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Siagian, 2013:6). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2013:9)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dalam Khotimah, 2014:9) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi pemberhentian.
- d. Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.

- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Sutrisno, 2009:9).

- a. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien, dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- d. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat

penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip organisasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena

tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan normal sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or kreate, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya (Sedarmayanti, 2001:2). Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Dalam Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993, dikatakan bahwa “Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini” (Hasibuan, 2009: 125)

Produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun

perbuatan (Kimsean, 2011;319). Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Swastha, 2009: 281). Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Wibowo, 2007:241).

Berdasarkan penjelasan diatas, produktivitas dapat diartikan sebagai campuran dari produksi dan aktifitas yang menggambarkan hubungan antara hasil produksi dengan sumber produksi dalam menghasilkan hasil tertentu.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (2003:39-42), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

a. kualitas dan kemampuan fisik pegawai .

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

b. sarana pendukung.

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

1. menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
2. menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

c. supra sarana

Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari:

1. kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor.
2. hubungan industrial

Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dengan pegawai, hubungan antara karyawan dengan pegawai. Pembatasan-pembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak karyawan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan. Sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian perusahaan serta sejauh mana karyawan dilibatkan dalam penentuan kebijaksanaan perusahaan.

3. Manajemen

Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Sementara Sedarmayanti (2001:57) menjelaskan bahwa dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor diantaranya:

1. Sikap Kerja (kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim);
2. Tingkat ketrampilan (tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja);

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi (hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul);
4. Manajemen produktivitas;
5. efisiensi tenaga kerja (efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas); dan
6. Kewiraswastaan (kewiraswastaan tercermin dalam pengambilan resiko kreatifitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha)

2.2.3 Meningkatkan Produktivitas

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut :

a. Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dalam menghasilkan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

b. Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

c. Bekerja lebih tangkas

Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

d. Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

e. Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input (Nasution, 2001:209)

2.2.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output

Sementara menurut Ravianto, J (1986:21), alat pengukuran produktivitas karyawan dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Physical Productivity* (produktifitas secara kuantitatif seperti ukuran panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja).
2. *Value productivity* (ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah).

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu (Samsudin, 2010: 281). Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 58). Motivasi kerja adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Sedarmayanti, 2009: 233).

Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2009: 102). Motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan (Hasibuan, 2010: 143).

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. (Malthis dan Jackson, 2009: 114-115) Motivasi terbentuk

dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005:61)

Menurut Hasibuan (2009: 141) motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Lebih spesifik lagi menurut Hasibuan (2009: 163) bahwa motivasi mempunyai sub variabel yaitu:

- a. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Harapan (*expectacy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan
- c. Insentif, yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar mampu bekerja secara berhasil. Motivasi kerja bersumber dari diri seseorang yang berupa kesadaran akan pentingnya manfaat yang dilaksanakan.

2.3.1 Fungsi Motivasi Kerja

Fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut (Sardiman, 2007: 85).

2.3.2 Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

1. Teori Motivasi Klasik

Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

2. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Sesuai dengan judul penelitian, peneliti menggunakan teori yang dijelaskan oleh Maslow terkait dengan teori kepuasan. Teori Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, namun penelitian ini hanya menggunakan tiga tingkat kebutuhan saja diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, dan kebutuhan sosial. Pemilihan teori telah disesuaikan dengan kondisi lapangan, karena kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri tidak terlaksana dalam objek penelitian. sehingga hal ini dapat memperkuat argumen peneliti.

3. Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

- b) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

4. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

5. Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- a) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- b) Harapan keberhasilannya
- c) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:
 - (1) Kebutuhan akan prestasi
 - (2) Kebutuhan akan afiliasi
 - (3) Kebutuhan akan kekuasaan

6. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a) Upah yang adil dan layak
- b) Kesempatan untuk maju
- c) Pengakuan sebagai individu
- d) Keamanan kerja

- e) Tempat kerja yang baik
- f) Penerimaan oleh kelompok
- g) Perlakuan yang wajar
- h) Pengakuan atas prestasi

b. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

1) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- a) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- b) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- c) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

3) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hasibuan (2009), yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Sesuai dengan judul penelitian, peneliti menggunakan teori yang dijelaskan oleh Maslow terkait dengan teori kepuasan. Teori Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, namun penelitian ini hanya menggunakan tiga tingkat kebutuhan saja diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, dan kebutuhan sosial. Pemilihan teori telah disesuaikan dengan kondisi lapangan, karena kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri tidak terlaksana dalam objek penelitian. sehingga hal ini dapat memperkuat argumen peneliti.

2.4 Kompetensi Kerja

2.4.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:11). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moehariono, 2009:3)

Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:110). Kompetensi kerja adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual (Narimawati, 2007:75). Kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja (Palan, 2007:84). Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni

- a. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
- b. Keterampilan yaitu merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

- c. Konsep diri dan nilai-nilai yaitu merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d. Karakteristik pribadi yaitu merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- e. Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kompetensi, peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang (karyawan) dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan tepat waktu.

2.4.1 Karakteristik Kompetensi Kerja

Terdapat 5 tipe karakteristik dasar dari kompetensi yaitu:

1. Motif (*Motive*) yaitu sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengerahkan dan memiliki prilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan perbedaan orang lain.
2. Sifat (*Trait*) yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep pribadi (*Self Concept*) yaitu pelaku, nilai-nilai dan kesan pribadi seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
5. Ketrampilan (*Skill*) yaitu kemampuan untuk melakukan tugas fisik dan mental tertentu (Thoha, 2008:88).

2.4.2 Jenis Kompetensi Kerja

Kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- a. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.

- b. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- c. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan(Kunandar, 2009:41).

Lima kategori kompetensi, yang terdiri dari *task achievement*, *relationship*, *personal attribute*, *managerial*, dan *leadership*(Wibowo, 2007:330).

1. *Task achievement*. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh, orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi instrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berfikir analistis dan berfikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengolahan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi *managerial* berupa memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.

5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan visioner, berfikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun focus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

2.4.3 Manfaat Kompetensi

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Berikut manfaat kompetensi adalah:

- a. Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.
- b. Merekrut pegawai yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen pegawai baru
- c. Dasar penilaian dan pengembangan pegawai. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain (Thoha, 2008:51).

2.4.4 Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Kusumawati dalam Spencer & Spencer (2007:74), kompetensi terbagi menjadi enam kelompok diantaranya:

- a. Semangat untuk berprestasi dan bertindak;
- b. Kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi-kompetensi empati dan orientasi pada kepuasan pelanggan;
- c. Kemampuan mempengaruhi orang lain;
- d. Kemampuan manajerial;

e. Daya fikir; dan

f. Efektivitas individu.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.
3. Perilaku (*attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan (Wibowo, 2007:75).

2.5 Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat

2.5.1 Hubungan Kompetensi dengan Produktivitas Kerja

Kusriyanto (1991:2) mengemukakan bahwa permasalahan dalam produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari faktor tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan, moneter, fiskal, harga, distribusi, dan lain-lain. Soeharto (2004:97) yaitu apabila karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya. Handoko (2001:117) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan.

Menurut pendapat Porter dan Miles (dalam Gomes, 2001:160), tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu kemampuan. Faktor

penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan. Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu berlatar belakang kehidupan berbeda-beda satu sama lain, dan memiliki tujuan kadang-kadang berbeda dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Marlinda Astria dan Devi Ajassari Gae (2015), Syamsul Hadi SenenSiti Solihat (2008), Desy Ariyanto (2007), Desi Rahmawati (2013) menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pada kajian teoritik dan empirik tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan

2.5.2 Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Ishak dan Tanjung (2003: 28) menyatakan manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Dengan adanya motivasi diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para pegawai akan merasa senang akan melakukan kegiatannya karena motivasi yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Menurut Siagian (2007: 11), Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawai nya. Demikian juga menurut Gaspersz (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2009: 175), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam

sebuah perusahaan adalah seleksi pegawai, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Marlinda Astria dan Devi Ajassari Gae (2015), Syamsul Hadi SenenSiti Solihat (2008), Desy Ariyanto (2007), Desi Rahmawati (2013) menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pada kajian teoritik dan empirik tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun ada perbedaan subjek, objek, variabel penelitian, metode penelitian, dan hasil penelitian. Perbandingan penelitian terdahulu yang menjadi sumber rujukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

A	b	c		D	e	f
Peneliti	Judul	Variabel Penelitian			Analisis Data	Hasil Penelitian
		Bebas	Terikat			
Marlinda Astria dan Devi Ajassari Gae (2015)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Yogyakarta	Kemampuan dan motivasi	Produktivitas		regresi linier berganda	Hasil penelitian diketahui bahwa karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja, motivasi kerja dan produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
Syamsul Hadi Senen Siti Solihat (2008)	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Safilindo permata	Motivasi dan kemampuan	Produktivitas		path analysis	Motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan; Kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
Desy Ariyanto (2007)	Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan meubel PT. Edistra Gesit Sejahtera Abadi Boyolali	motivasi dan kemampuan kerja	produktivitas kerja		Regresi	Motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja,
Desi Rahmawati (2013)	Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian tulungagung	Motivasi	Produktivitas		Regresi sederhana	Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan

					mempengaruhi Produktivitas kerja pegawai .
Sintya Ayu Novitasa ri (2017)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Aluminium	Motivasi, dan kompetensi	produktivitas kerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Sumber: Data dioalah dari berbagai sumber, 2017

Sesuai kajian empiris yang terdapat dalam tabel dapat dijelaskan bahwa peneliti pertama adalah Astria, M dan Anjassari, D dengan judul Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Yogyakarta. Lokasi dari penelitian tersebut berada di Yogyakarta. Variabel yang digunakan yaitu kemampuan dan motivasi sebagai variabel bebas dan produktifitas sebagai variabel terikat. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktifitas tenaga kerja. Hasil yang diperoleh yaitu karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja, motivasi kerja dan produktifitas tenaga kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian kedua adalah Hadi, S dan Solihat, S dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Safilindo Pertama. Variabel yang digunakan yaitu motivasi dan kemampuan sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat. Analisis data menggunakan path analysis. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil yang diperoleh yaitu motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ketiga dijelaskan oleh Ariyantc, D dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada

Perusahaan Meubel PT. Edistra Gesit Sejahtera Abadi Boyolali. Variabel menggunakan motivasi dan kemampuan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat. Analisis data menggunakan regresi. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian keempat dijelaskan oleh Rahmawati, D dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung. Lokasi dari penelitian tersebut berada di Tulungagung. Variabel menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat. Analisis data menggunakan regresi sederhana. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus, dan promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

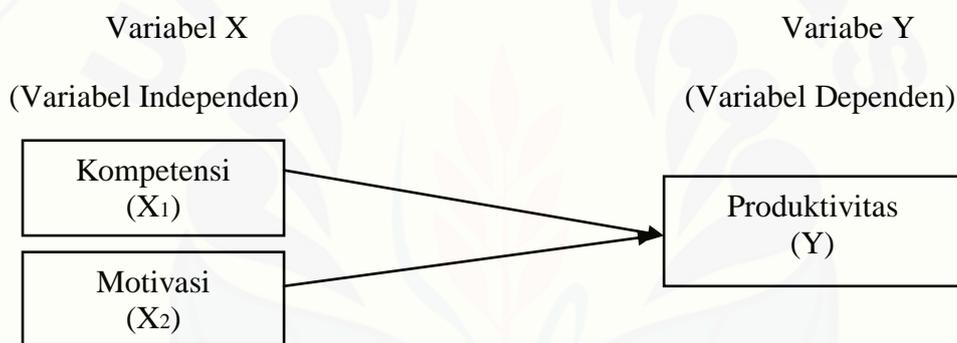
Penelitian terakhir diterangkan oleh Ayu, S dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Alumunium di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi. Lokasi penelitian ini berada di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi. Variabel yang digunakan yaitu motivasi dan kompetensi sebagai variabel bebas, produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.7 Kerangka Konsep Penelitian

Menurut Iskandar (2008:54) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Konsep ini didasarkan pada pendapat

Prihantoro (2012:124) menjelaskan bahwa “Untuk memaksimalkan produktivitas dan menghasilkan produk yang memiliki kualitas dan kuantitas baik, terdapat empat faktor yang mempengaruhinya yaitu *Money* (Modal), dalam melakukan usaha apakah memakai modal sendiri atau modal pinjaman. Kedua yaitu *Materials* (Bahan Baku), apa yang akan dipakai dan dapat diperoleh untuk mendapatkannya dengan harga yang murah. Ketiga yaitu *Machine* (Mesin), sebagai alat proses produksi perlu perawatan dan pemeliharaan agar proses produksi berjalan lancar. Keempat yaitu *Man* (Tenaga Kerja), bagian personalia akan melatih dan mengembangkan karyawan. Aspek sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Adapun model analisis yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang dituang dalam gambar diatas menjelaskan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi sebagai (X1) da motivasi (X2). Sementara variabel terikatnya adalah prouktivitas karyawan (Y). Kompetensi dan motivasi masih memiliki keterkaitan, baik kompetensi fisik maupun kompetensi intelektual bagi seseorang. Hal tersebut adalah modal dasar dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Sedangkan motivasi adalah suatu pemberian semangat atau dorongan kepada seseorang (karyawan) sehingga dia bekerja dengan sukarela atau tanpa paksaan. Produktivitas adalah suatu konsep hubungan antara output (jumlah barang dan jaa yang diproduksi) degan input (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan lain sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Jadi disini jika

kompetensi dan motivasi seseorang tinggi maka produktivitasnya juga tinggi. Peneliti mengenai kompetensi, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan belum pernah diteliti oleh oranglain, sehingga hal tersebut menjadi keterbatasan dalam penelitian.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2014:7) “pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang di angkakan”.

3.2 Tahap Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian dalam melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data tentang permasalahan yang ditetapkan yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Lokasi pada penelitian ini terletak di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi.

3.2.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut.

a. Teknik Observasi

Sugiyono (2014:145) mengemukakan bahwa, *observasi* merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dengan observasi, peneliti ingin memperoleh data dan hasil produksi industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi.

b. Teknik Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Kuesioner pada penelitian ini akan diberikan pada karyawan Industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi yang sudah ditentukan sebagai sampel.

c. Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2014:148). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi yaitu 228 karyawan. (Disperindag Kabupaten Banyuwangi). Karyawan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di industri sayangan yang ada di Kalibaru Wetan. Berikut proporsi populasi berdasarkan dusun di Kalbaru Wetan:

Tabel 3.1: Distribusi proporsi populasi Pengrajin Sayangan Di Desa Kalibaru Wetan

No	Dusun	Jumlah	Karyawan
1	Dusun Krajan	34	102
2	Dusun Sumberbaru	14	43
3	Dusun Tegalpakis	21	68
4	Dusun Wonorejo	6	15
Jumlah		75	228

Sumber: Disperindag Banuuwangi

3.4.2 Sampel

. Menurut Sugiyono (2014: 81) berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian diambil dari jumlah seluruh karyawan Industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi yaitu 228 karyawan. Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin mengingat populasi dalam penelitian ini adalah homogen, dengan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi; N = 228

e = presentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan pada penelitian ini sebesar 5%

Penentuan besar sampel menurut Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{228}{1+228(0,05)^2}$$

$$n = \frac{228}{1+0,57}$$

$$n = \frac{228}{1,57} = 145$$

Berikut distribusi proporsional sampling pada masing-masing dusun di Desa Kalibaru Wetan.

Tabel 3.2: Distribusi proporsi sampel Pengrajin Sayangan Di Desa Kalibaru Wetan

No	Dusun	Populasi	Sampel
1	Dusun Krajan	102	65
2	Dusun Sumberbaru	43	27
3	Dusun Tegalpakis	68	43
4	Dusun Wonorejo	15	10
Jumlah		228	145

Sumber: Disperindag Banuuwangi

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. *Random sampling* menurut Sugiyono (2014:25) adalah “Teknik penentuan sampel secara acak”. Pengambilan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan 145 orang dari populasi sejumlah 228 orang yang diambil secara acak dengan teknik undian (*lottery technique*). Penyebaran kuesioner dilakukan dengan membagikan secara langsung oleh peneliti sesuai jumlah responden yang sudah ditetapkan. Caranya dengan membuat daftar nama dari seluruh populasi yang ada kemudian dibuat nomor 1-228 dan diundi sebanyak 145 kali.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2014:14) data kuantitatif merupakan jenis data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka, seperti data jumlah responden, jumlah

responden menurut jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja yang terdapat di Industri Sayangan Desa Kalibaru Wetan Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.

3.5.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014:402) sumber data yang dapat digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang diperoleh oleh peneliti yaitu berupa data tentang potensi perindustrian yang berasal dari responden di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dari penelitian ini bersumber dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyuwangi serta literatur yang terkait.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel tak bebas atau merupakan salah satu penyebab (Supranto, 2003:322). Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi operasional yang dibuat dapat berbentuk definisi operasional yang diukur. Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel atau kontrak tersebut diukur. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian adalah variabel yang disimbolkan dengan X. Sedangkan variabel dependen disimbolkan dengan Y.

a. Variabel *Independent*/Bebas (X)

Variabel independent (bebas) / Predictor (Peramal) adalah variabel yang dipergunakan untuk memperkirakan (Supranto, 2003:156). Adapun variabel bebas pada penelitian ini sebagai berikut:

1) Variabel Kompetensi Kerja dinotasikan (X1). Kompetensi kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Indikator yang digunakan menurut Wibowo (2007:75) yaitu:

- a) Pengetahuan (*knowledge*)
- b) Keterampilan (*skill*)
- c) Perilaku (*attitude*)

2) Variabel Motivasi Kerja dinotasikan (X2). Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menjadi pendorong semangat bagi karyawan dalam bekerja. Indikator yang digunakan menurut Maslow (2009):

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
- b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

b. Variabel *Dependen*/Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent)/ Variabel tidak bebas adalah variabel yang nilainya akan diperkirakan/diramalkan (Supranto, 2003:156). Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas pada penelitian. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah hubungan antara hasil produksi dan sumber produksi yang menghasilkan hasil tertentu. Indikator yang digunakan meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi operasional variabel berfungsi untuk mempermudah arah penelitian yang berkaitan dengan tahap pengumpulan data. Adapun tabel definisi operasional variabel sebagai berikut.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

A	b	c
Variabel	Indikator	Item
Kompetensi	Pengetahuan	a. Pemahaman terhadap tugas yang diberikan
		b. Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan
		c. Pemahaman tentang tanggung jawab
	Ketrampilan	a. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan
		b. Kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan
		c. Ketrampilan menyelesaikan pekerjaan
	Perilaku	a. Peraturan perusahaan
		b. Budaya kerja perusahaan
		c. Menjaga rahasia perusahaan
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	a. Gaji
		b. Tunjangan
		c. Bonus
	Kebutuhan Rasa Aman	a. Jaminan Sosial
		b. Tempat kerja yang aman
		c. Lingkungan kerja yang nyaman
Kebutuhan Sosial	a. Ijin kerja	
	b. Hubungan kekeluargaan	
	c. Kerjasama	
Produktivitas	Kualitas kerja	a. Bekerja sesuai dengan standart perusahaan
		b. Hasil kerja semakin baik
		c. Hasil kerja lebih dari standart
	Kuantitas	a. Menghasilkan jumlah produk yang semakin banyak
		b. Pencapaian target
		c. Peningkatan pendapatan produksi
	Ketepatan waktu	a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		b) Bekerja sesuai dengan prosedur kerja
		c) Bekerja sesuai intruksi pimpinan

3.6.2 Skala Pengukuran

Azwar (2005:3) mendefinisikan pengukuran sebagai suatu prosedur pemberian angka (kuantifikasi) terhadap atribut atau variabel sepanjang garis kontinum. Dengan demikian secara sederhana pengukuran dapat dikatakan sebagai suatu prosedur membandingkan antara atribut yang hendak diukur dengan alat ukurnya. Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:93). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun kriteria skor nilai jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
- b. Setuju/sering/positif diberi skor 4
- c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netra diberi skor 3
- d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor 1

Dalam penelitian ini data yang di peroleh harus di transformasikan dikarenakan data yang di dapatkan merupakan data ordinal yang harus di jadikan data interval terlebih dahulu karena syarat dari analisis parametrik harus menggunakan data interval, dalam hal ini peneliti menggunakan metode *Method of Successive Interval* (MSI), Menurut Riduwan dan Kuncoro (2012:30) Mentransformasi data ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya-tidaknya berskala interval.

3.7 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2014:244). Teknik analisis data dalam penelitian ini

meliputi: uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t

3.7.1 Uji Instrumen

Sugiyono (2014: 92) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Uji Instrumen dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen”. Pengertian validitas tersebut menunjukkan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur. Validitas juga menunjukkan sejauh mana ketepatan pernyataan dengan apa yang dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor pengamatan (Arikunto, 2006:255).

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- X = variabel bebas
- Y = variabel terikat
- n = jumlah variable

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauhmana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu

yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k_r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- 2) α = koefisien reabilitas
- 3) k = jumlah variabel independen dalam persamaan
- 4) r = koefisien rata-rata korelasi antar variable

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui model statistik yang digunakan peneliti layak untuk kondisi data pengamatan. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik (Sugiyono, 2014:239). Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnovtest* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji multikoleniaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabelvariabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:105). Menurut Ghozali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflationfactors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai $TOL \leq 0,10$ atau $TOL \geq 10$ dan nilai $VIF \geq 10$ maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

c. Uji heterokedastisitas

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisienkoefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastis tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak kosntan untuk semua nilai variabel independen (Gujarati, 2005:117), pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- 1) Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tetentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- 2) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel

independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2014:277). Dalam penelitian ini, regresi berganda berfungsi menentukan seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hal tersebut dapat dilihat menggunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + b_n n$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X1 = Variabel bebas pertama

X2 = Variabel bebas kedua

Xn = Variabel bebas ke. . n

a = Bilangan konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t sendiri digunakan untuk apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel tidak bebas dengan level signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05 (Ghozali, 2013:331). Langkah-langkah dalam uji t sebagai berikut :

1) Memformulasikan H0 dan Ha

a) Hipotesis 1

Ho1 : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja.

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja.

b) Hipotesis 2

Ho2 : $\beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Ha2: $\beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

2) Memilih tingkat signifikansi, dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$

3) Keputusan dari uji t sebagai berikut :

- a) Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 diterima.
- b) Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 ditolak.

Keputusan dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

(1) Hipotesis 1

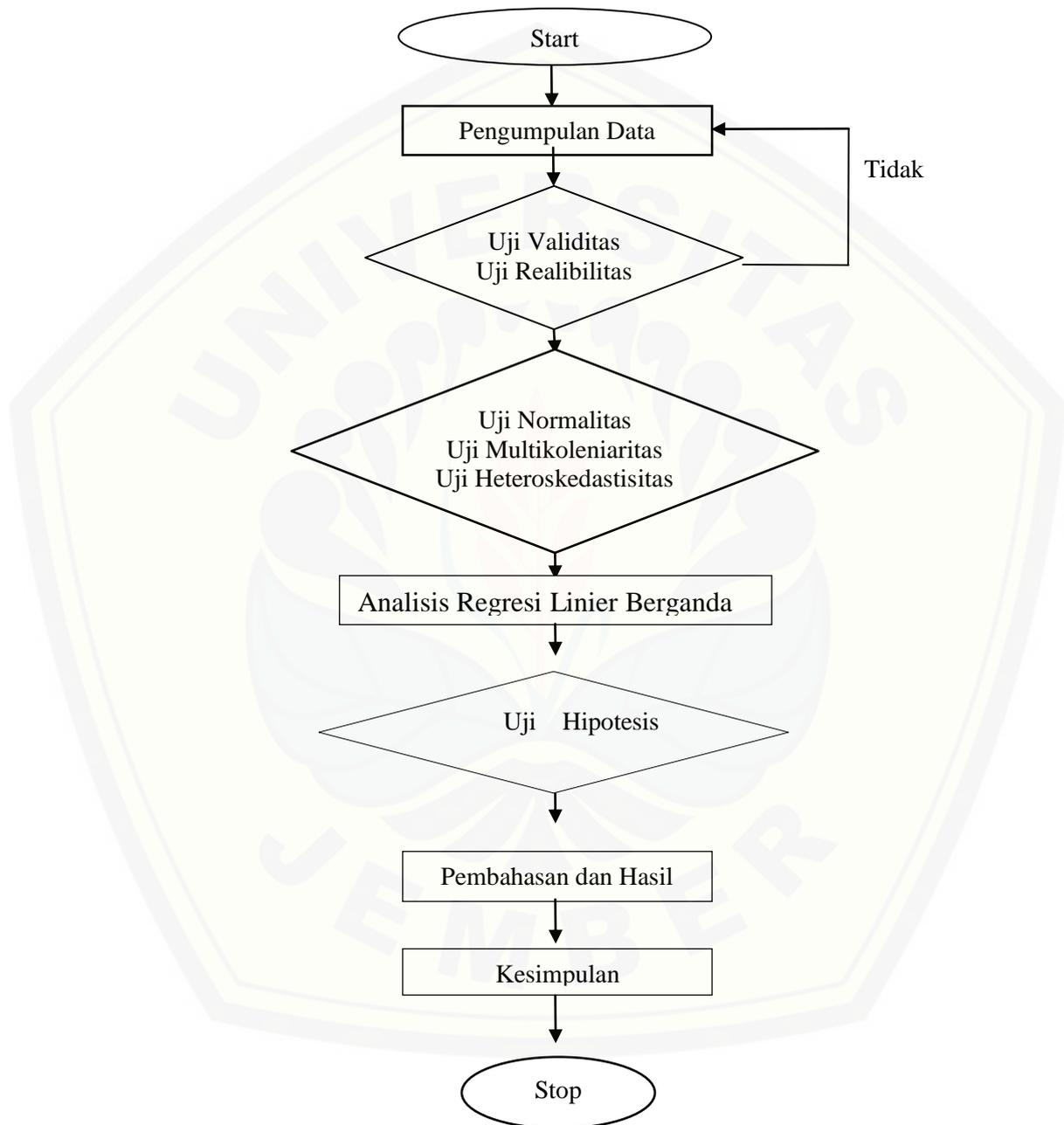
- (a) Jika H_0 diterima maka hipotesis penelitian (H_a) ditolak yang artinya kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- (b) Jika H_0 ditolak maka hipotesis penelitian (H_a) diterima yang artinya kemampuan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

(2) Hipotesis 2

- (a) Jika H_0 diterima maka hipotesis penelitian (H_a) ditolak yang artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- (b) Jika H_0 ditolak maka hipotesis penelitian (H_a) diterima yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Start, yaitu tahap awal mengenai persiapan sebelum melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, yaitu tahap dalam mencari dan mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian. Data penelitian ini diperoleh dari Industri Aluminium di Desa Kalibaru Wetan Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi
- c. Uji validitas dan uji realibilitas merupakan tahap pengujian untuk mengevaluasi sejauhmana validitas dan reliabel data yang diperoleh dalam suatu kuesioner. Pada pengujian ini dilihat kuesioner yang akan dibagikan telah valid dan reliabel atau tidak. Jika tidak valid dan reliabel perlu dilakukan perbaikan.
- d. Uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat Uji Normalitas, uji Multikoleniaritas, dan uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui model statistik yang digunakan peneliti layak untuk kondisi data pengamatan.
- e. Analisis regresi linier berganda, merupakan tahap menentukan seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel bebas (motivasi kerja, dan kemampuan kerja) dan satu variabel terikat (produktivitas kerja) baik secara parsial maupun simultan.
- f. Uji hipotesis, yaitu tahap atau prosedur yang dilakukan untuk melihat pengaruh di setiap variabel yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan uji t dan uji f.
- g. Kesimpulan, tahap menyimpulkan dari hasil pembahasan mengenai penelitian yang dilakukan.
- h. Stop, artinya penelitian yang dilakukan sudah berakhir.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Ada pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.048 \geq$ nilai t_{tabel} dan signifikansi sebesar $0.042 < \alpha = 0,05$. Setiap terjadi peningkatan pada motivasi maka akan diikuti terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3.600 \geq$ nilai t_{tabel} sebesar 1.97681 dengan signifikansi sebesar $0.000 < \alpha = 0,01$. Setiap terjadi peningkatan pada kompetensi kerja karyawan maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitasnya.

Ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 30.992 \geq$ nilai $F_{tabel} = 3.06$. Setiap terjadi peningkatan pada motivasi kerja dan kompetensi kerja karyawan maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitasnya

5.2 Saran

Hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- 1 Terdapat beberapa hal yang perlu menjadi koreksi industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya mengkaji di Daerah Kalibaru Wetan sehingga tidak menutup kemungkinan memiliki hasil berbeda di tempat lainnya.

2. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi dan lainnya agar memiliki hasil yang variatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Azwar, S. 2005. *Sikap Manusia Teori Dan Pengukuran*. Yogyakarta: Pustaka. Pelajar
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Gujarati, Damodar. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ishak dan Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Kunandar. 2009. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Rajawali Press
- Khotimah, Khusnul. 2014. *Pandangan Berbasis Sumber Daya RBV Dalam Pembahasan Organisasi Ekonomi. Jurnal Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*. Universitas Yapis Papua.
- Kimsean, Yin. 2011. "The Relation of Interface Usability Characteristics, Perceived. Usefulness, and Perceived Ease of Use to End-User Satisfaction"

With. Enterprise Resource Planning (ERP) Systems”, *Computers in Human Behavior*, Vol. 20 No. 4, pp. 505-15

- Kusriyanto, B. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka.
- Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba. Empat, Jakarta.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Nasution, M.N. 2001. *Manajemen Alutu. Terpadu (Fotal Quality Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: PPM
- Prihantoro, C. Rudy. 2012. *Konsep Pengendalian Mutu*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya
- Rambat Lupiyoadi dan A. Hamdani, 2008. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ravianto. J. 1989. *Kualitas dan Produktivitas*. Jakarta : Lembaga. Sarana Informasi Usaha Dan Produktivitas.
- Riduwan, dan Kuncoro, SE, MM. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*: Bandung,. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

- Siagian, Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi. Aksara.
- Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang*. Lingkupnya, Prisma
- Sinungan, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta
- Soeharto. 2004. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang*. Semarang: UNDIP
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 2007, *Competence at Work: Models for Superior*. John Wiley & Son, Canada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Supranto, 2003, *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Lima*, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swastha. 2009. *Manajemen Penjualan*. Yogyakarta: BPFE
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada
- Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth Bapak/Ibu/Sdra/Sdri Karyawan
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersamaan dengan tugas penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1 Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk memberi informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini dengan lengkap dan apa adanya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Industri Kerajian di Desa Kalibaru Kabupaten Banyuwangi”**.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam arti hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi Bapak/Ibu/Sdra/Sdri dalam memberikan kebenaran data kepada peneliti.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdra/Sdri yang berkenan unruk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Sintya Ayu Novitasari

LEMBAR KUESIONER**1) Identitas Responden**

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan terakhir :
- e. Lama bekerja :

2) Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda *check lish* (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja.
- c. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor. Skor tertinggi dan skor terendah dan masing-masing variabel yang disesuaikan dengan kriteria sebagai berikut:
 - 1. Sangat setuju = diberi 5 (SS)
 - 2. Setuju = diberi 4 (S)
 - 3. Ragu-ragu = diberi 3 (RR)
 - 4. Tidak setuju = diberi 2 (TS)
 - 5. Sangat tidak setuju = diberi 1 (STS)

LEMBAR KUESIONER**Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Gaji setiap bulan kepadasya mampu memenuhi kebutuhanhari-hari saya dan keluarga.					
2	Saya selalu mendapatkan tunjangan pada setiap harihari besar					
3	Saya mendapatkan bonus atas setiap produksi yang melebihi target					
4	Saya diasuransikan oleh tempat kerja saya					
5	Sayabekerja ditempat yang sangat aman					
6	Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan					
7	Saya diberikan ijin kerja untuk kepentingan keluarga					
8	Perusahaan menekankan kemampuan kerja sama dengan karyawan					
9	Adanya hubungan kekeluargaan dan silaturahmi dengan tempat kerja					

Kompetensi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya paham tentang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
2	Saya mengetahui prosedur pelaksanaan pekerjaan					
3	Saya mengerti dengan baik tanggung jawab saya dalam perusahaan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik;					
5	Saya mampu memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.					
6	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja;					
8	Saya mampu mengendalikan diri dalam menghadapi permasalahan tugas/pekerjaan.					
9	Saya mampu menjaga rahasia perusahaan kepada orang lain					

Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Hasil kerja saya sesuai dengan standart kerja perusahaan					
2	Hasil kerja saya semakin baik					
3	Hasil kerja saya melebihi dari standart perusahaan					
4	Saya mampu menghasilkan jumlah produk yang semakin banyak					
5	Saya mampu mencapai target-target yang menjadi tujuan perusahaan					
6	Saya mampu meningkatkan pendapatan perusahaan					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya bekerja dengan prosedur kerja perusahaan					
9	Saya mendahulukan pekerjaan yang menjadi intruksi dari atasan					

Lampiran 2

TABULASI DATA RESPONDEN

No	Umur		Jenis Kelamin		Pendidikan		Masa Kerja		Tanggungan	
	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori
1	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
2	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	> 10 tahun	2	2 orang
3	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	> 10 tahun	2	2 orang
4	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
5	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	1	<5tahun	2	2 orang
6	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
7	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
8	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	2	2 orang
9	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
10	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun	1	1 orang
11	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
12	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
13	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
14	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
15	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	1	1 orang
16	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	1	1 orang
17	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	1	1 orang
18	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun	1	1 orang
19	3	44-56 tahun	2	Perempuan	1	SD	3	> 10 tahun	2	2 orang
20	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
21	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
22	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5tahun	2	2 orang
23	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun	3	>2 orang
24	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	3	>2 orang
25	3	44-56 tahun	2	Perempuan	2	SMP	1	<5tahun	2	2 orang
26	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
27	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
28	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
29	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	2	2 orang
30	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	2	2 orang
31	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5tahun	2	2 orang
32	3	44-56 tahun	2	Perempuan	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
33	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
34	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
35	2	31-43 tahun	2	Perempuan	3	SMA	3	> 10 tahun	2	2 orang
36	1	18-30 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	5-10 tahun	1	1 orang
37	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
38	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	3	> 10 tahun	2	2 orang
39	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
40	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
41	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
42	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
43	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
44	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	3	>2 orang
45	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun	2	2 orang
46	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5tahun	2	2 orang
47	3	44-56 tahun	2	Perempuan	2	SMP	3	> 10 tahun	3	>2 orang
48	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	3	>2 orang
49	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	3	>2 orang
50	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
51	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	3	>2 orang
52	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	3	> 10 tahun	2	2 orang
53	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
54	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	3	>2 orang
55	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
56	3	44-56 tahun	2	Perempuan	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
57	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5tahun	2	2 orang
58	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5tahun	3	>2 orang

59	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
60	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	> 10 tahun	1	1 orang
61	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	> 10 tahun	2	2 orang
62	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5tahun	1	1 orang
63	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5tahun	3	>2 orang
64	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	3	>2 orang
65	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
66	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	> 10 tahun	2	2 orang
67	1	18-30 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	5-10 tahun	2	2 orang
68	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	3	>2 orang
69	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
70	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	3	>2 orang
71	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
72	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	3	>2 orang
73	3	44-56 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	3	>2 orang
74	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
75	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
76	1	18-30 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<5tahun	1	1 orang
77	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	2	2 orang
78	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	2	2 orang
79	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
80	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	1	<5tahun	2	2 orang
81	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
82	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
83	3	44-56 tahun	2	Perempuan	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
84	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun	2	2 orang
85	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	2	2 orang
86	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun	1	1 orang
87	2	31-43 tahun	2	Perempuan	3	SMA	3	> 10 tahun	2	2 orang
88	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5tahun	3	>2 orang
89	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
90	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
91	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
92	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
93	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	5-10 tahun	1	1 orang
94	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
95	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
96	3	44-56 tahun	2	Perempuan	2	SMP	1	<5tahun	3	>2 orang
97	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
98	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	2	2 orang
99	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
100	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	1	1 orang
101	1	18-30 tahun	2	Perempuan	1	SD	2	5-10 tahun	1	1 orang
102	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
103	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
104	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
105	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
106	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
107	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
108	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
109	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
110	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
111	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	2	2 orang
112	3	44-56 tahun	2	Perempuan	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
113	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
114	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
115	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
116	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	1	<5tahun	2	2 orang
117	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
118	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
119	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	1	1 orang
120	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5tahun	2	2 orang
121	1	18-30 tahun	2	Perempuan	2	SMP	3	> 10 tahun	1	1 orang
122	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
123	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
124	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang

125	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
126	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	2	2 orang
127	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
128	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	3	>2 orang
129	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
130	3	44-56 tahun	2	Perempuan	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
131	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	2	2 orang
132	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	1	<5tahun	3	>2 orang
133	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
134	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	> 10 tahun	1	1 orang
135	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<5tahun	2	2 orang
136	1	18-30 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	1	1 orang
137	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
138	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
139	2	31-43 tahun	2	Perempuan	2	SMP	2	5-10 tahun	2	2 orang
140	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
141	2	31-43 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	1	<5tahun	2	2 orang
142	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
143	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang
144	3	44-56 tahun	1	Laki-laki	1	SD	3	> 10 tahun	3	>2 orang
145	3	44-56 tahun	2	Perempuan	1	SD	2	5-10 tahun	3	>2 orang



TABULASI DATA VARIABEL

No	Motivasi									Σ	Z-Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	-0.827
2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	2.0617
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	-0.345
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	-1.308
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	1.5803
6	3	4	3	3	3	3	4	3	4	30	-1.789
7	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	1.0989
8	4	5	3	3	4	4	4	4	4	35	0.6175
9	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	0.1361
10	4	4	4	4	3	3	5	4	4	35	0.6175
11	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31	-1.308
12	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	-1.789
13	4	4	4	4	3	3	4	4	5	35	0.6175
14	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	0.1361
15	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33	-0.345
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	0.1361
17	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30	-1.789
18	4	5	4	4	4	4	4	3	4	36	1.0989
19	3	5	3	3	4	3	3	3	4	31	-1.308
20	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	0.1361
21	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30	-1.789
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	0.6175
23	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	-0.827
24	4	5	4	3	3	4	4	4	4	35	0.6175
25	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31	-1.308
26	5	5	5	4	4	4	4	3	4	38	2.0617
27	4	4	4	4	3	4	5	4	5	37	1.5803
28	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	-0.827
29	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33	-0.345
30	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33	-0.345
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	0.6175
32	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	2.0617
33	4	3	3	3	4	3	5	4	5	34	0.1361
34	3	4	3	3	4	3	5	3	5	33	-0.345
35	3	4	3	4	3	3	5	4	4	33	-0.345
36	3	3	4	3	4	4	4	4	5	34	0.1361
37	3	4	4	4	4	5	4	4	4	36	1.0989
38	3	4	3	3	4	3	4	4	5	33	-0.345
39	3	4	3	3	3	3	4	3	4	30	-1.789
40	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38	2.0617
41	3	4	3	4	4	4	5	3	4	34	0.1361

42	4	3	4	3	3	3	4	4	4	32	-0.827
43	3	5	3	3	4	5	4	4	5	36	1.0989
44	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	-0.345
45	4	4	3	4	4	4	5	3	5	36	1.0989
46	4	4	3	3	3	4	5	4	4	34	0.1361
47	3	4	3	4	4	5	4	4	4	35	0.6175
48	4	5	3	3	3	4	4	3	3	32	-0.827
49	3	4	4	3	3	4	4	3	4	32	-0.827
50	4	5	3	4	3	4	4	4	4	35	0.6175
51	3	5	4	3	4	4	5	4	4	36	1.6039
52	3	4	3	4	4	3	5	4	4	34	-1.724
53	4	4	4	3	3	4	5	4	4	35	1.1879
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	-1.308
55	3	4	3	3	4	3	4	4	4	32	-1.308
56	3	5	3	3	4	4	4	4	5	35	0.3558
57	4	5	3	4	3	3	4	4	4	34	-0.06
58	4	5	4	3	3	3	4	4	4	34	0.7718
59	3	4	4	4	4	4	5	4	4	36	1.1879
60	3	4	3	3	4	3	4	3	4	31	-0.892
61	4	4	3	4	4	3	3	3	4	32	-1.724
62	3	4	4	4	4	4	3	4	5	35	0.3558
63	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	-0.892
64	3	5	4	3	3	4	4	4	4	34	-0.892
65	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	3.268
66	4	5	5	3	4	4	4	4	4	37	-0.06
67	3	5	3	4	3	4	5	4	4	35	-0.892
68	4	4	5	3	3	4	5	4	4	36	1.1879
69	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36	-0.476
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	-0.06
71	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	0.3558
72	4	5	4	4	3	4	4	4	5	37	2.0199
73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.3558
74	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36	0.7718
75	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	-0.892
76	3	4	5	3	3	4	4	3	4	33	0.3558
77	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	-0.476
78	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33	1.1879
79	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	0.3558
80	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39	0.3558
81	3	5	3	3	3	4	4	4	4	33	-0.06
82	3	5	3	3	3	4	5	3	4	33	0.3558
83	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	-0.06
84	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33	-0.476
85	4	4	3	3	3	4	5	4	4	34	-2.14

86	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33	-0.476
87	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	0.3558
88	4	5	4	3	4	4	4	3	4	35	-0.476
89	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	-0.892
90	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	-0.06
91	3	4	3	3	4	3	4	3	4	31	-0.06
92	4	4	4	4	4	3	5	3	4	35	0.7718
93	3	4	3	3	4	3	5	3	4	32	0.7718
94	4	5	4	3	3	3	4	4	4	34	-1.724
95	4	5	4	4	4	3	4	3	4	35	0.3558
96	3	4	3	3	4	3	4	4	4	32	-0.06
97	4	4	3	4	3	4	4	4	5	35	-0.06
98	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33	0.3558
99	3	4	3	4	3	3	4	3	4	31	-0.06
100	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29	-0.892
101	4	4	4	4	3	4	3	3	5	34	-0.06
102	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	1.6039
103	3	4	4	3	3	4	4	3	4	32	1.1879
104	3	5	3	3	4	3	4	3	4	32	-2.14
105	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	0.7718
106	3	4	4	3	3	4	4	3	4	32	-1.308
107	3	4	3	4	3	3	5	4	4	33	-1.724
108	4	4	3	3	4	4	5	4	5	36	-0.06
109	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	-0.476
110	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	0.7718
111	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	1.6039
112	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31	-0.892
113	3	3	3	3	4	3	3	3	4	29	-1.308
114	5	4	4	3	4	4	4	3	3	34	0.3558
115	4	4	3	3	3	4	5	4	5	35	-0.06
116	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33	-1.308
117	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	1.6039
118	4	5	4	4	3	3	4	4	4	35	0.3558
119	4	5	3	4	3	3	4	4	4	34	-0.06
120	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31	0.3558
121	5	4	4	4	3	3	5	4	5	37	1.6039
122	5	4	3	3	4	3	4	4	4	34	0.3558
123	3	3	4	4	4	3	4	3	4	32	-0.892
124	5	4	3	3	3	4	4	4	4	34	-0.892
125	3	4	4	3	3	4	5	3	4	33	0.7718
126	3	4	4	3	4	3	3	4	4	32	-0.476
127	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	0.7718
128	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	0.7718
129	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33	-0.06

130	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	-0.892
131	4	3	4	3	3	3	4	3	4	31	-0.476
132	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	-0.892
133	4	4	4	4	3	3	5	3	4	34	2.0199
134	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	-0.06
135	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	-0.06
136	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31	0.7718
137	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	0.7718
138	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	-0.476
139	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33	-0.06
140	3	3	3	3	4	3	4	3	4	30	-0.892
141	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	2.436
142	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33	-0.06
143	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40	1.1879
144	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	-0.06
145	4	4	3	4	5	4	4	3	4	35	0.3558

Kompetensi											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Σ	Z-Skor
1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33	-1.19
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	1.385
3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	35	-0.16
4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	35	-0.16
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	0.87
6	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	-1.705
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	0.87
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	0.87
9	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	-0.675
10	4	4	4	4	3	3	5	4	4	35	-0.16
11	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	-1.19
12	4	3	4	4	4	3	5	3	3	33	-1.19
13	5	4	4	4	5	3	4	4	5	38	1.385
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	-0.16
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	-0.675
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	0.87
17	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33	-1.19
18	4	5	4	4	4	3	5	4	4	37	0.87
19	4	5	4	4	4	3	3	3	4	34	-0.675
20	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36	0.355
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	-0.675
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	-0.16
23	4	4	3	5	4	4	4	3	4	35	-0.16
24	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	0.355
25	4	5	3	4	4	4	4	3	4	35	-0.16
26	5	5	4	4	4	4	4	3	4	37	0.87
27	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40	2.415
28	5	4	3	4	3	4	4	3	4	34	-0.675
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	-0.16
30	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	-0.675
31	5	4	5	4	4	3	4	4	4	37	0.87
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	1.385
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	-0.675
34	4	4	4	4	4	3	5	3	5	36	0.355
35	4	4	4	5	3	3	5	4	4	36	0.355
36	4	3	4	4	4	4	4	4	5	36	0.355
37	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39	1.9
38	5	4	4	4	4	3	4	4	5	37	0.87
39	5	4	4	4	3	3	4	3	4	34	-0.675
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	0.87
41	4	4	4	5	4	4	5	3	4	37	0.87
42	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	-1.19

43	4	5	4	4	4	3	4	4	5	37	0.87
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	-0.16
45	5	4	4	4	3	4	5	3	5	37	0.87
46	4	4	4	3	4	4	5	4	4	36	0.355
47	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	-1.19
48	4	5	4	4	3	4	4	3	3	34	-0.675
49	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	-0.675
50	4	5	4	5	3	4	4	4	4	37	0.87
51	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39	1.9
52	5	4	4	4	4	3	5	4	4	37	0.87
53	4	4	4	4	3	4	5	4	4	36	0.355
54	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	-0.675
55	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	-0.675
56	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	1.385
57	4	5	5	5	4	3	4	4	4	38	1.385
58	4	5	4	4	3	3	4	4	4	35	-0.16
59	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	1.385
60	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32	-1.705
61	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	-1.19
62	4	4	4	4	4	4	3	4	5	36	0.355
63	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	0.355
64	5	5	4	4	3	4	4	4	4	37	0.87
65	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	0.87
66	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	2.415
67	4	5	4	4	3	4	5	4	4	37	0.87
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	0.87
69	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36	0.355
70	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	1.385
71	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	-0.16
72	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	1.385
73	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	-0.16
74	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	1.9
75	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	1.385
76	5	4	3	4	3	4	4	3	4	34	-0.675
77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	-0.16
78	4	4	5	3	3	4	4	3	4	34	-0.675
79	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	-0.16
80	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39	1.9
81	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	0.355
82	4	5	4	5	3	4	5	3	4	37	0.87
83	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	0.355
84	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	-0.16
85	4	4	3	4	3	4	5	4	4	35	-0.16
86	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	-0.16

87	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	0.87
88	4	5	4	4	4	4	4	3	4	36	0.355
89	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	-0.675
90	4	4	4	5	4	3	4	3	4	35	-0.16
91	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36	0.355
92	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36	0.355
93	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36	0.355
94	4	5	4	4	3	3	4	4	4	35	-0.16
95	4	5	5	5	4	3	4	4	4	38	1.385
96	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	-0.16
97	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	0.87
98	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	-0.16
99	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	-1.19
100	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	-2.22
101	5	4	4	4	3	4	3	3	5	35	-0.16
102	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	-0.16
103	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33	-1.19
104	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33	-1.19
105	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	1.385
106	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	-1.705
107	4	4	4	4	3	3	5	4	4	35	-0.16
108	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38	1.385
109	4	3	4	4	3	3	4	4	4	33	-1.19
110	3	4	3	4	3	3	4	3	4	31	-2.22
111	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	-0.16
112	5	4	4	4	3	3	4	4	4	35	-0.16
113	4	3	4	4	4	3	5	3	4	34	-0.675
114	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	-0.16
115	4	4	4	4	3	4	5	4	5	37	0.87
116	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	-1.19
117	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	-0.16
118	5	5	4	4	3	3	4	4	4	36	0.355
119	4	5	3	4	3	3	4	4	4	34	-0.675
120	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	-1.19
121	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	0.87
122	4	4	4	5	4	3	4	4	4	36	0.355
123	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31	-2.22
124	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	-0.16
125	4	4	4	5	3	4	5	4	4	37	0.87
126	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	-0.16
127	5	3	5	4	4	3	4	4	4	36	0.355
128	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36	0.355
129	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34	-0.675
130	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	-0.675

131	4	3	4	3	3	3	4	3	4	31	-2.22
132	4	3	4	3	3	3	4	4	4	32	-1.705
133	4	4	4	4	3	4	5	3	4	35	-0.16
134	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	-1.19
135	4	3	3	4	3	3	4	3	4	31	-2.22
136	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	-0.675
137	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	-1.19
138	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	-0.675
139	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	-0.675
140	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	-1.705
141	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	-0.675
142	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	-0.16
143	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	0.355
144	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	-0.675
145	5	4	4	5	5	4	4	3	4	38	1.385



Produktivitas											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Σ	Z-Skor
1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	31	-1.911
2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	0.4613
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	-0.487
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34	-0.487
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	0.4613
6	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	-0.487
7	4	3	4	3	4	3	3	4	4	32	-1.436
8	4	4	3	4	5	4	4	4	5	37	0.9357
9	4	3	3	4	4	3	3	3	4	31	-1.911
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	-0.013
11	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32	-1.436
12	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32	-1.436
13	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38	1.4101
14	3	4	3	3	5	4	4	4	4	34	-0.487
15	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33	-0.962
16	4	4	4	3	4	4	4	4	5	36	0.4613
17	3	4	3	3	4	3	3	4	4	31	-1.911
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	-0.013
19	3	4	3	3	4	4	4	3	4	32	-1.436
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	-0.487
21	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33	-0.962
22	3	4	4	3	5	4	4	4	4	35	-0.013
23	3	4	4	3	4	3	3	3	4	31	-1.911
24	4	3	3	4	4	4	3	4	4	33	-0.962
25	5	4	3	4	4	4	4	3	4	35	-0.013
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	-0.013
27	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	1.4101
28	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	1.4101
29	4	4	3	4	4	3	4	4	5	35	-0.013
30	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32	-1.436
31	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39	1.8844
32	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	-0.487
33	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36	0.4613
34	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38	1.4101
35	3	5	4	3	3	4	4	4	4	34	-0.487
36	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33	-0.962
37	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39	1.8844
38	4	3	4	4	5	4	3	4	4	35	-0.013
39	4	5	3	4	4	3	4	4	4	35	-0.013
40	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36	0.4613
41	4	4	4	5	5	3	4	4	4	37	0.9357
42	4	4	3	4	4	3	3	3	4	32	-1.436

43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	1.4101
44	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	-0.487
45	5	4	3	4	5	4	4	4	4	37	0.9357
46	5	4	3	4	4	3	4	4	4	35	-0.013
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	0.9357
48	4	4	3	5	4	3	4	4	4	35	-0.013
49	4	4	3	4	4	3	3	3	4	32	-1.436
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	0.9357
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	0.9357
52	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	-0.487
53	5	4	4	4	4	3	3	3	4	34	-0.487
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	-0.013
55	4	3	3	4	4	4	3	4	4	33	-0.962
56	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	1.4101
57	4	3	3	4	4	4	3	3	4	32	-1.436
58	4	3	4	4	4	4	4	4	5	36	0.4613
59	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	1.4101
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	-0.013
61	4	3	3	3	4	3	3	3	4	30	-2.385
62	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31	-1.911
63	4	4	4	5	4	3	4	4	4	36	0.4613
64	4	4	3	5	4	4	3	4	4	35	-0.013
65	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40	2.3588
66	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36	0.4613
67	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	1.4101
68	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36	0.4613
69	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	-0.487
70	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	0.9357
71	4	3	4	4	5	3	3	4	4	34	-0.487
72	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38	1.4101
73	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	0.4613
74	4	4	3	5	5	5	4	3	5	38	1.4101
75	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36	0.4613
76	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	0.9357
77	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32	-1.436
78	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	0.9357
79	5	4	3	4	4	3	3	4	4	34	-0.487
80	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39	1.8844
81	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38	1.4101
82	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	-0.487
83	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36	0.4613
84	4	3	3	4	4	4	3	3	4	32	-1.436
85	4	4	4	4	4	3	4	4	5	36	0.4613
86	4	4	3	4	4	3	4	3	4	33	-0.962

87	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	-0.013
88	4	3	3	4	4	3	4	3	4	32	-1.436
89	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	0.9357
90	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	-0.487
91	5	4	3	4	4	3	4	4	4	35	-0.013
92	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34	-0.487
93	4	4	4	5	4	4	3	3	4	35	-0.013
94	4	4	3	5	5	4	4	4	4	37	0.9357
95	5	4	4	5	4	4	3	4	4	37	0.9357
96	4	4	3	5	4	3	4	4	5	36	0.4613
97	5	4	3	4	5	4	4	4	4	37	0.9357
98	5	4	3	4	4	4	4	4	5	37	0.9357
99	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	-0.962
100	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	-0.487
101	4	4	3	4	4	3	4	4	5	35	-0.013
102	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	0.9357
103	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	-0.487
104	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	-0.962
105	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	1.4101
106	4	4	3	5	4	4	3	3	4	34	-0.487
107	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33	-0.962
108	5	4	4	4	4	3	4	4	4	36	0.4613
109	4	3	3	4	5	3	3	4	3	32	-1.436
110	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	-0.487
111	5	4	3	4	4	3	4	4	5	36	0.4613
112	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	-0.487
113	4	3	3	5	4	3	4	4	3	33	-0.962
114	4	4	3	5	5	4	4	4	4	37	0.9357
115	4	4	4	4	5	3	4	4	5	37	0.9357
116	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31	-1.911
117	5	4	4	4	5	3	4	4	5	38	1.4101
118	5	4	3	4	4	3	4	3	4	34	-0.487
119	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	-0.013
120	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	-0.487
121	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38	1.4101
122	4	4	3	4	5	4	4	4	5	37	0.9357
123	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33	-0.962
124	4	4	3	5	4	3	4	3	4	34	-0.487
125	5	4	4	5	4	4	4	3	4	37	0.9357
126	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	-0.487
127	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	1.4101
128	5	4	3	4	5	3	4	4	4	36	0.4613
129	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	-0.487
130	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	1.4101

131	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	-1.436
132	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	-0.487
133	4	4	4	4	5	4	3	4	4	36	0.4613
134	4	4	3	4	4	4	4	3	3	33	-0.962
135	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	-0.013
136	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	-0.013
137	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	-0.013
138	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	-0.013
139	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	-0.013
140	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	-0.487
141	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	-0.487
142	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	-0.013
143	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	1.4101
144	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	-0.487
145	4	4	4	5	4	4	4	3	5	37	0.9357

Lampiran 3 spss

Deskripsi Responden

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30 Tahun	18	12.4	12.4	12.4
	31-43 tahun	43	29.7	29.7	42.1
	44-56 tahun	84	57.9	57.9	100.0
	Total	145	100.0	100.0	

Jenis Kelami

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	114	78.6	78.6	78.6
	Perempuan	31	21.4	21.4	100.0
	Total	145	100.0	100.0	

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	67	46.2	46.2	46.2
	SMP	57	39.3	39.3	85.5
	SMA	21	14.5	14.5	100.0
	Total	145	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	35	24.1	24.1	24.1
	5-10 Tahun	64	44.1	44.1	68.3
	>10 tahun	46	31.7	31.7	100.0
	Total	145	100.0	100.0	

Jumlah tanggungan keluarga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 orang	17	11.7	11.7	11.7
	2 orang	48	33.1	33.1	44.8
	> 2 orang	80	55.2	55.2	100.0
	Total	145	100.0	100.0	

Uji Instrumen

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	100.37	25.567	.217	.783
Item 2	99.94	25.045	.352	.775
Item 3	100.53	25.501	.212	.783
Item 4	100.61	25.532	.261	.780
Item 5	100.57	25.705	.226	.781
Item 6	100.42	24.759	.393	.773
Item 7	99.94	25.309	.335	.776
Item 8	100.45	25.138	.360	.775
Item 9	99.96	25.332	.377	.774
Item 10	99.88	25.799	.243	.780
Item 11	99.96	24.915	.357	.774
Item 12	100.14	25.911	.227	.781
Item 13	100.04	25.540	.318	.777
Item 14	100.46	24.889	.314	.777
Item 15	100.42	25.287	.335	.776
Item 16	99.91	25.985	.206	.782
Item 17	100.43	24.955	.404	.772
Item 18	99.95	25.324	.390	.774
Item 19	99.94	25.725	.257	.780
Item 20	100.19	26.115	.213	.781
Item 21	100.54	25.598	.230	.781
Item 22	99.99	25.757	.232	.781
Item 23	99.88	24.818	.395	.772
Item 24	100.43	25.177	.332	.776
Item 25	100.31	25.104	.389	.773
Item 26	100.29	25.804	.257	.780
Item 27	99.90	24.810	.429	.771

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	27

Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.294	.84019956

a. Predictors: (Constant), Zscore: Kompetensi, Zscore: Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.757	2	21.879	30.992	.000 ^b
	Residual	100.243	142	.706		
	Total	144.000	144			

a. Dependent Variable: Zscore: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Zscore: Kompetensi, Zscore: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.505E-15	.070		.000	1.000
	Zscore: Motivasi Kerja	.213	.104	.213	2.048	.042
	Zscore: Kompetensi	.375	.104	.375	3.600	.000

a. Dependent Variable: Zscore: Produktivitas Kerja

Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		145
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83434444
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.027
	Negative	-.061
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

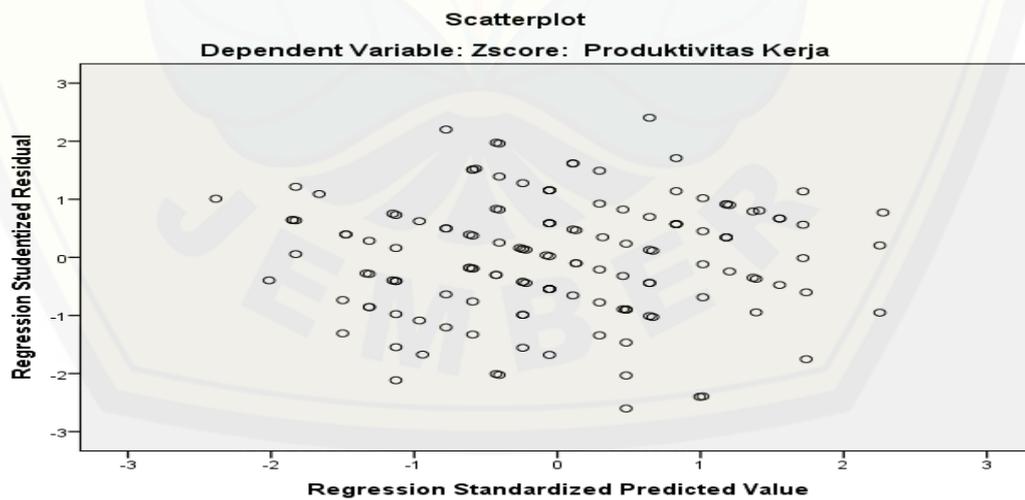
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Motivasi Kerja	.453	2.209
	Zscore: Kompetensi	.453	2.209

a. Dependent Variable: Zscore: Produktivitas Kerja

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 4 Tabel R

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Lampiran 5 Tabel T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)						
	1	2	3	4	5	6	7
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07
149	3.9	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07
150	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
151	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
152	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
153	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
154	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
155	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
156	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
157	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
158	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
159	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
160	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
161	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07
162	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07
163	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07
164	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07
165	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07
166	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07
167	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian









Lampiran 8 Surat-surat

	KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS JEMBER LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818 Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id-pengabdian.lp2m@unej.ac.id
Nomor : 5089/UN25.3.1/LT/2017	14 November 2017
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian	
Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Banyuwangi Di Banyuwangi	
Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 4423/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 8 November 2017 perihal Ijin Penelitian mahasiswa,	
Nama : Sintya Ayu Novitasari	
NIM : 130910202021	
Fakultas : ISIP	
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis	
Alamat : Jl. Belitung 2 No.2 Jember	
Judul Penelitian : "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Produk Industri Aluminium Di Desa Kalibaru Kabupaten Banyuwangi"	
Lokasi Penelitian : Industri Aluminium Kalibaru-Banyuwangi	
Lama Penelitian : 2 Bulan (14 November 2017-20 Januari 2018)	
maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.	
Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.	
	 Dr. M. Wahid, M.Pd. NIP. 196306161988021001
Tembusan Yth	
1. Pimpinan Industri Aluminium Kalibaru;	
2. Dekan FISIP Univ Jember;	
3. Mahasiswa ybs;	
4. Arsip.	
 CERTIFICATE NO : QMS/173	



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUWANGI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jalan KH. Agus salim No 109 Telp. 0333-425119
B A N Y U W A N G I 68425

Banyuwangi, 27 November 2017

Nomor : 072/1312/REKOM/429.204/2017 Kepada :
 Sifat : Biasa Yth. 1. Kepala Disperindagtam
 Lampiran : - 2. Camat Kalibaru
 Perihal : Rekomendasi Penelitian 3. Kepala Desa kalibaru
 di

BANYUWANGI

Menunjuk Surat : Sekretaris II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
 Tanggal : 14 November 2017
 Nomor : 5098/UN25.3.1/LT/2017
 Maka dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :
 Nama / NIM : **Sintya Ayu Novitasari / 130910202021**
 Bermaksud melaksanakan Rekomendasi Penelitian :
 Judul : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas
 Produk Industri Alumunium di Desa Kalibaru Kabupaten
 Banyuwangi
 Tempat : 1. Disperindagtam
 2. Kecamatan Kalibaru
 3. Desa Kalibaru
 Waktu : 22 November 2017 s.d 27 Januari 2018

Sehubungan dengan hal tersebut apabila tidak mengganggu kewenangan yang berlaku di Instansi Saudara, dimohon saudara untuk memberikan bantuan berupa tempat, data/keterangan yang diperlukan dengan ketentuan :

1. Peserta wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku didaerah setempat;
2. Peserta wajib menjaga situasi dan kondisi selalu kondusif;
3. Melaporkan hasil dan sejenisnya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Banyuwangi.

Demikian untuk menjadi maklum.

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 KABUPATEN BANYUWANGI
 Kabid. Bina Ideologi, Pembauran dan Wawasan Kebangsaan



Drs. TRI WIDODO, M.Si
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19601014 199103 1 007

Tembusan:
 Yth. Sekretaris II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

UD. ADI KARYA ABADI

Desa Kalibaru Wetan, Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi

SURAT KETERANGAN IJIN PENELITIAN

Nomer : -
Perihal : Pemberian Ijin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth,
Kementrian Riset, Teknologi, dan Penelitian Tinggi
Universitas Jember

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat No. 5089/UN25.3.1/LT/2017 tanggal 8 November 2017 dengan ini kami memberikan ijin kepada saudara :

Nama : Sintya Ayu Novitasari

NIM : 130910202021

Untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami di UD. Adi Karya Abadi dengan judul penelitian "PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI SAYANGAN DI DESA KALIBARU WETAN KABUPATEN BANYUWANGI".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 8 November 2017

UD. Adi Karya Abadi



Suprivadi