



**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada
Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso**

SKRIPSI

Oleh :

Ahmad Noviyanto

NIM 150210301029

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada
Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi ekonomi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Oleh:

Ahmad Noviyanto

NIM 150210301029

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh kebahagiaan dan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya serta sholawat salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju ke jalan yang terang benderang ini. Dengan segala ketulusan, keikhlasan, bangga serta bahagia skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa cinta, kasih, sayang serta perwujudan tanggung jawab saya kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Fadli dan Ibu Rahmatun yang kuhormati dan kucintai yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesanku ini. Tidak ada kata yang indah selain lantunan doa dan tidak ada doa yang paling khusuk selain doa yang dilantunkan bapak dan ibu. Ucapan terima kasih saja tidak akan pernah cukup untuk membalas kebaikan bapak dan ibu, maka terimalah persembahan bakti, cinta serta kasihku untuk bapak dan ibu.
2. Bapak dosen pembimbing Dr. Sukidin, M.Pd dan Hety Mustika Ani, S.Pd., M.Pd serta Bapak Ibu dosen penguji Dra. Sri Wahyuni, M.Si dan Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun, mengarahkan, dan membimbing saya.
3. Guru-guruku sejak Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai harganya.
4. Almamater tercinta Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember sebagai tempat menuntut ilmu.

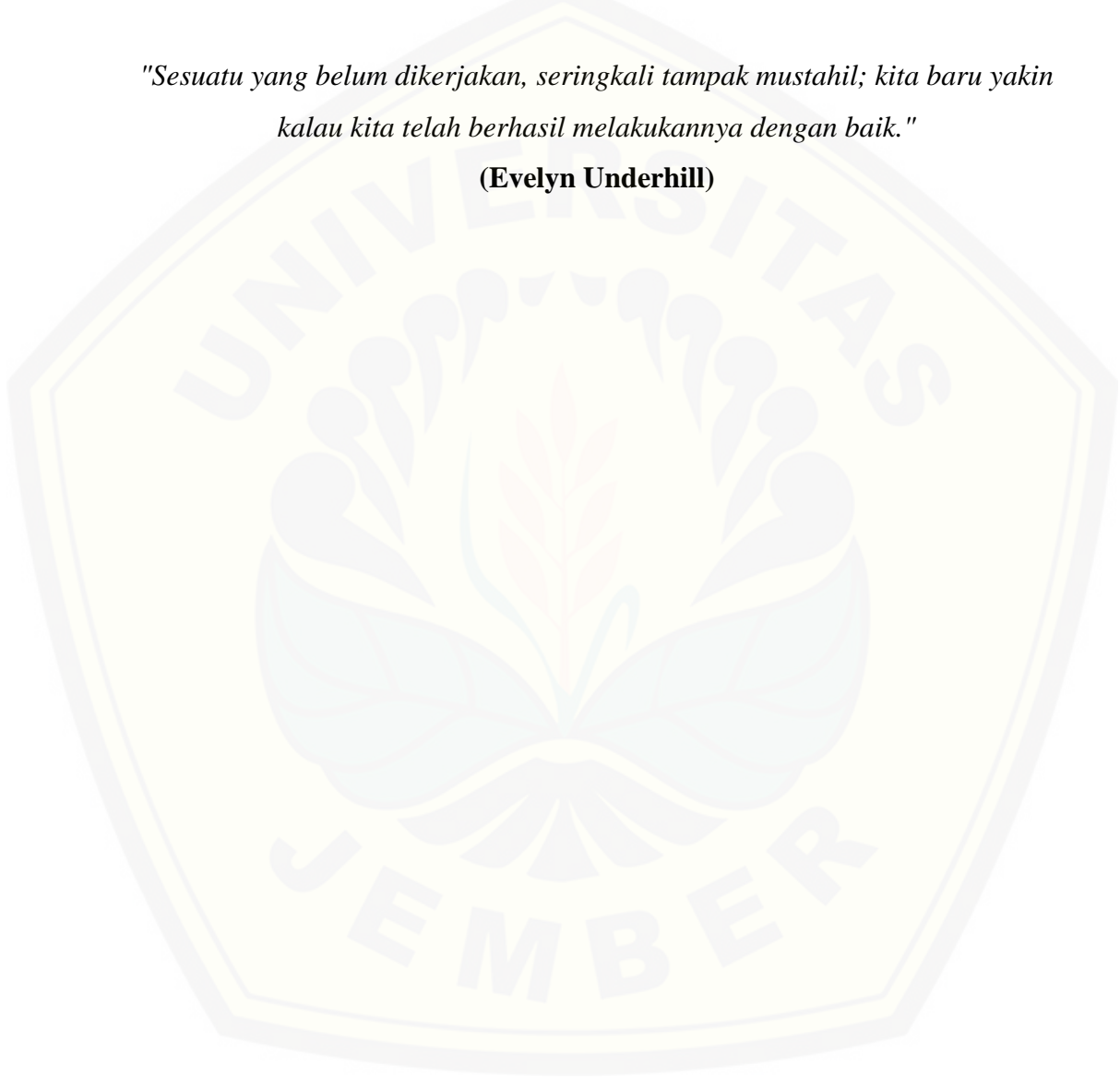
MOTTO

“Mulailah dari tempatmu berada. Gunakan yang kau punya. Lakukan yang kau bisa”

(Arthur Ashe)

"Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik."

(Evelyn Underhill)



Arthur ashe.<https://kepogaul.com/>[25 Agustus 2019]

Evelyn Underhill.<https://goodminds.id/motto-hidup/>[25 Agustus 2019]

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Noviyanto

NIM : 150210301029

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso”** adalah benar- benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada instansi manapun, 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 ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar

Jember, 23 Juli2019

Yang menyatakan,

Ahmad Noviyanto
NIM. 150210301029

PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA BURUH
WANITA PADA PABRIK ROKOK GAGAK HITAM KABUPATEN
BONDOWOSO**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan.

Oleh,

Nama Mahasiswa : Ahmad Noviyanto
NIM : 150210301029
Jurusan : Pendidikan IPS
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Angkatan Tahun : 2015
Daerah Asal : Probolinggo
Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 21 Oktober 1996

Disetujui Oleh,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sukidin, M.Pd
NIP.19660323 199301 1 001

Hety Mustika Ani, S.Pd., M.Pd
NIP. 19800827 200604 2 001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso**" telah diuji dan sahkan pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 26 September 2019

Tempat : Gedung I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Tim Penguji:

Ketua

Sekretaris

Dr. Sukidin, M.Pd
NIP.19660323 199301 1 001

Anggota I

Hety Mustika Ani, S.Pd., M.Pd
NIP. 19800827 200604 2 001

Anggota II

Dra. Sri Wahyuni, M.Si
NIP.19570528 198403 2 002

Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd
NIP. 19870924 201504 1 001

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Prof. Drs. Dafik, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19680802 199303 1 004

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso

Ahmad Noviyanto; 150210301029; 50 halaman, Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Motivasi kerja dalam diri pekerja sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan atau daya penggerak dalam diri manusia untuk mencapai keberhasilan. motivasi kerja menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk berperilaku, atau memusatkan pada apa yang menyebabkan perilaku tersebut. beberapa motivasi perempuan untuk bekerja dipengaruhi oleh salah satunya faktor ekonomi yaitu pendapatan keluarga. Karyawan/buruh wanita khususnya yang berstatus menikah, bekerja dapat diartikan untuk membantu perekonomian keluarga karena penghasilan suami belum mencukupi untuk membantu ekonomi keluarganya yang disebabkan oleh pendapatan rumah tangga rendah sedangkan jumlah tanggungan keluarga cukup tinggi. Diketahui para buruh wanita yang bekerja di bagian linting rokok PR. Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditentukan oleh pabrik serta menghasilkan produk yang berkualitas. Kinerja karyawan/buruh tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat korelasi. Metode penentuan lokasi penelitian ini menggunakan metode *purposive area* di PR Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Metode penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu metode dalam suatu populasi memiliki kesempatan yang sama yaitu seluruh buruh wanita yang bekerja sebagai pelinting rokok sebanyak 70 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari metode angket, wawancara dan metode observasi. Teknik pengolahan data yang digunakan terdiri dari editing, skoring, dan tabulasi. Uji

instrumen penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas dan uji linearitas, dan untuk metode analisis data menggunakan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi sederhana, analisis varian garis regresi, uji F, dan efektifitas garis regresi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F, dimana nilai $F_{hitung} = 36,538 > F_{tabel} = 3,982$ dengan tingkat signifikan $F = 0,000 < 0,05$. Dan kontribusi pengaruh antara variabel kerja terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso yaitu sebesar 35%. Sedangkan untuk 65% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Adapun saran bagi Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso, diharapkan untuk selalu memberikan motivasi kepada buruh wanita yang bekerja di bagian linting rokok agar buruh wanita termotivasi untuk bekerja lebih giat. Sedangkan bagi peneliti lain, diharapkan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa dengan penelitian ini untuk mengambil variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah, berupa skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Penyusunan ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. Dafik, M.Sc., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
2. Dr. Sumardi, M.Hum selaku Ketua Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
3. Drs. Kayan Swastika, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
4. Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
5. Dr. Sukidin, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan Hety Mustika Ani, S.Pd., M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan meluangkan waktunya dalam penulisan skripsi ini;
6. Dra. Sri Wahyuni, M.Si selaku Dosen Penguji I dan Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd selaku Dosen Penguji II yang telah memberi masukan dalam penulisan skripsi ini;
7. Titin Kartini, S.Pd., M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Pendidikan Ekonomi;
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember, atas ilmu yang telah diberikan selama menjadi mahasiswa Pendidikan Ekonomi;
9. Seluruh pihak Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso yang turut

membantu dalam memberikan informasi dan pengumpulan data skripsi ini.

10. Teman-teman kos 57 dan kontrakan terima kasih atas dukungan, semangat dan doa sehingga terselesaikannya skripsi ini;
11. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Ekonomi 2015 yang telah memberikan semangat dan kenangan yang tak pernah terlupakan;
12. Semua pihak yang turut membantu terselesaikan skripsi ini.

Semoga segala dukungan dan bantuan yang telah diberikan senantiasa diterima sebagai amal sholeh dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat amin.

Jember, 23 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERSEMBAHAN..... | ii |
| MOTTO | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| PERSETUJUAN..... | v |
| PENGESAHAN | vi |
| RINGKASAN | vii |
| PRAKATA | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA..... | 5 |
| 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu | 5 |
| 2.2 Landasan Teori Tentang Motivasi Kerja | 7 |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja | 7 |
| 2.2.2 Pengertian Motivasi Kerja | 11 |
| 2.2.3 Teori-Teori Proses Dalam Motivasi | 12 |
| 2.2.4 Indikator Motivasi Kerja..... | 13 |
| 2.3 Kinerja | 15 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja | 15 |
| 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 16 |
| 2.3.3 Indikator Kinerja..... | 17 |
| 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja | 19 |
| 2.4 Kerangka Berfikir Penelitian | 20 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian | 21 |

| | |
|---|-----------|
| BAB 3 METODE PENELITIAN..... | 21 |
| 3.1 Rancangan Penelitian..... | 21 |
| 3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian..... | 21 |
| 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 22 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel | 23 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data..... | 23 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data..... | 24 |
| 3.7 Metode Pengolahan Data | 25 |
| 3.8 Uji Instrumen | 26 |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik..... | 27 |
| 3.10 Metode Analisis Data..... | 28 |
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 32 |
| 4.1 Hasil penelitian | 32 |
| 4.1.1 Data Pendukung..... | 32 |
| 4.1.2 Data Utama | 34 |
| 4.2 Uji Instrumen Penelitian | 35 |
| 4.2.1 Uji Validitas..... | 35 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas | 36 |
| 4.3 Analisis Data..... | 37 |
| 4.3.1 Analisis Inferensial | 37 |
| 4.4 Pembahasan | 42 |
| BAB 5. PENUTUP..... | 48 |
| 5.1 Kesimpulan | 48 |
| 5.2 Saran | 48 |
| Daftar Pustaka..... | 49 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu..... | 5 |
| Tabel 4.1 Data Pekerja Bagian Linting Pabrik Rokok Gagak Hitam | 34 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja | 35 |
| Tabel 4.3TingkatKoefisien Korelasi | 36 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas..... | 36 |
| Tabel 4.5 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-smigrov</i> | 37 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas | 39 |
| Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Sederhana | 40 |
| Tabel 4.8 Hasil Analisis Varian Garis Regresi | 41 |
| Tabel 4.9 Pedoman Nilai Koefisien Korelas..... | 41 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji F..... | 41 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 20 |
| Gambar 1 Hasil Uji Normalitas | 75 |
| Gambar 2 Tempat Penelitian..... | 81 |
| Gambar 3 Pengisian angket..... | 81 |
| Gambar 4 Pengisian angket..... | 82 |
| Gambar 5 Para pekerja melinting rokok | 82 |
| Gambar 6 Para pekerja melinting rokok | 83 |
| Gambar 7 Aktivitas Peneliti saat Melakukan Wawancara dengan Informan Penelitian..... | 83 |
| Gambar 8 Surat izin penelitian..... | 84 |
| Gambar 9 Surat selesai penelitian | 85 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Matrix Penelitian | 52 |
| Lampiran 2 Tuntunan Penelitian | 55 |
| Lampiran 3 Angket Penelitian | 56 |
| Lampiran 4 Daftar Pertanyaan | 57 |
| Lampiran 5 Pedoman Wawancara | 64 |
| Lampiran 6 Data Pengisian Angket | 65 |
| Lampiran 7 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas..... | 73 |
| Lampiran 8 Uji Normalitas | 74 |
| Lampiran 9 Analisis Garis Regresi Sederhana..... | 76 |
| Lampiran 10 Uji Linearitas | 77 |
| Lampiran 11 Tabel nilai-nilai kritis F | 78 |
| Lampiran 12 Dokumentasi | 81 |
| Lampiran 13 Surat Penelitian..... | 84 |
| Lampiran 14 Lembar Bimbingan Skripsi..... | 86 |
| Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup..... | 88 |

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam suatu industri, karena faktor manusialah yang paling berperan dalam mengelola dan menjalankan kegiatan yang ada di dalam sebuah industri tersebut. Perusahaan akan tetap membutuhkan sumber daya manusia meskipun telah menggunakan teknologi yang modern. Hal tersebut dikarenakan oleh beberapa aktivitas perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan industri itu sendiri, maka potensi yang dimiliki sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin agar memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dan harapan perusahaan dapat tercapai. Sebab itu di dalam dunia kerja perempuan yang biasanya mengurus rumah tangga dan dengan semakinnya maju pendidikan seorang perempuan sekarang berubah alih menjadi tenaga kerja untuk menambah pendapatan keluarganya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik.

Motivasi merupakan sesuatu dorongan atau daya penggerak dalam diri manusia untuk mencapai keberhasilan. Motivasi pada dasarnya merupakan proses yang tidak disadari, jadi dalam tiap individu kebutuhan untuk memotivasi berbeda dari waktu ke waktu, kuncinya kebutuhan mana yang saat itu dominan. Menurut Hamali (2016:134), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja serta daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja yang ideal menurut Hasibuan (2016:93-94), orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan tertentu dari hasil pekerjaannya, sementara untuk mewujudkan hal tersebut diperoleh melalui semangat kerja dan kegairahan kerja, jika motivasi kerja tinggi maka kinerja buruh akan tinggi.

Kinerja (*Bussiness performance*) merujuk pada suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:67). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Seorang karyawan harus mengikuti standar yang dibuat perusahaan berupa peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Tanpa ada standar kerja, terkadang karyawan/buruh hanya bekerja tanpa memiliki tujuan dan arah yang jelas dalam bekerja. Menurut Widodo (2015:131) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari buruh kerja di PR. Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso, beberapa motivasi perempuan untuk bekerja dipengaruhi oleh salah satunya faktor ekonomi yaitu pendapatan keluarga. Karyawan/buruh wanita khususnya yang berstatus menikah, bekerja dapat diartikan untuk membantu perekonomian keluarga karena penghasilan suami belum mencukupi untuk membantu ekonomi keluarganya yang disebabkan oleh pendapatan rumah tangga rendah sedangkan jumlah tanggungan keluarga cukup tinggi. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja buruh wanita yang bekerja di bagian linting rokok PR. Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan hasil observasi kinerja para buruh wanita pada PR. Gagak Hitam Kabupaten Bondosowo diketahui bahwa buruh wanita dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditentukan oleh pabrik serta menghasilkan produk yang berkualitas. Kinerja karyawan/buruh tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan/buruh merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang di harapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu (As'ad 2001:22).

Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso merupakan perusahaan industri yang memperkerjakan buruh wanita untuk memproduksi rokok. Para Buruh wanita yang bekerja di Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso memilih bekerja untuk menambah penghasilan keluarganya, karena

penghasilan suami tidak cukup menompang kehidupan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa para buruh wanita memilih bekerja untuk memiliki pendapatan guna membantu perekonomian keluarganya.

Pada PR. Gagak Hitam Kabupaten Bondowosoterdapat beberapa bagian dalam memproduksi, yang pertama bagian linting, kedua bagian pengepakan dan ketiga bagian bandrol. Fasilitas yang diberikan oleh pabrik rokok ini adalah adanya jaminan sosial pada saat sakit maupun pada saat hamil serta memberikan cuti hamil sampai keadaannya benar-benar pulih, sehingga dapat bekerja kembali seperti semula. Hal ini akan menjadi faktor penarik khususnya bagi para wanita untuk mencari pendapatan dengan bekerja di pabrik rokok yang terdapat di Kabupaten Bondowoso.

Pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso merupakan sektor industri yang bergerak dibidang usaha rokok dengan nama produk “Gagak Hitam”. PR. Gagak Hitam Bondowoso berdiri pada tahun 2004 dan bertempat Jl. Raya Bondowoso – Jember KM. 7 No. 16 Desa Pakuniran RT 07 RW 04 Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Dalam melakukan proses produksi pabrik ini menggunakan sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM). Sigaret kretek tangan merupakan jenis rokok yang proses produksinya menggunakan tangan dan alat pelinting untuk membuat rokok sedangkan sigaret kretek mesin proses produksinya menggunakan mesin pembuat rokok. Dalam pabrik rokok ini yang dilihat dari wanita adalah ketekunan, ketelitian, kecermatan, keterampilan tertentu dan kesabaran yang mayoritas karakteristik tersebut umumnya dimiliki oleh para tenaga kerja wanita.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini “adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita di pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menumbuhkan wawasan dan pengetahuan baru mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan informasi dan teori-teori ilmu pengetahuan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan referensi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh referensi penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti lain, adalah sebagai berikut :

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|--|---|--|
| 1 | Desi Rahmawati (2013) | Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung. | Hasil penelitian variabel gaji, bonus, dan promosi mempunyai pengaruh signifikan sebesar 34,2%. Artinya variabel Y (produktivitas kerja yang terbentuk) dipengaruhi sebesar 34.2% oleh bonus (X1), gaji (X2), dan promosi (X3) sedangkan sisanya 65.8% dipengaruhi oleh variabel independen yang lainnya. Ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang paling signifikan dibandingkan dengan variabel lainnya. |
| 2 | Sarbini Wono dan Surachman Fuad Achmadi (2008) | Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Keterbukaan Nilai Kinerja | Diketahui hasil penelitian mengungkapkan pengaruh variabel independen, efektifitas penilaian kinerja |

Terhadap Motivasi dan efektifitas keterbukaan Kerja (Kasus nilai berpengaruh signifikan Pekerja *Bottom Line* terhadap variabel dependen di Perusahaan yaitu motivasi kerja. Rokok PT. "G") Sedangkan pengaruh efektifitas penggajian berdasar nilai kinerja tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. 88.2% responden menyatakan setuju dengan sistem penggajian berdasarkan nilai kinerja dan 11.8% memilih tidak setuju karena alasan lain. Sedangkan efektifitas keterbukaan nilai memiliki pengaruh langsung pada variabel motivasi kerja, secara simultan model penelitian ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh sebesar 95.5% terhadap motivasi kerja pekerja.

| | | | |
|---|-----------------------|---|--|
| 3 | Yayan Putra (2009) | Pernama Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pabrik rokok tiga bola malang) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,941 atau sebesar 94,1% oleh |
|---|-----------------------|---|--|

| | | | |
|---|-------------------|---|---|
| | | | kebutuhan fisiologis(X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5), sedangkan sisanya 5,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kelima variabel bebas tersebut. |
| 4 | Imam Fauzi (2011) | Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus. | Hasil Penelitian ini dijelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi sebesar 14.5%, sedangkan sisanya 85,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif, signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara persial maupun simultan. |

2.2 Landasan Teori Tentang Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Teori motivasi menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk berperilaku, atau memusatkan pada apa-apa yang menyebabkan perilaku tersebut (Robbins dan Judge, 2015:126), yang termasuk di dalamnya teori diantaranya :

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Maslow mendasarkan konsep konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Suatu kebutuhan yang telah terpenuhi berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow (dalam Robbins dan Judge, 2015:126), kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar yang lebih berhubungan pada kebutuhan fisik, seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Kebutuhan fisiologis bisa ditunjukkan kepada kebutuhan fisiologis karyawan. Perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Selain itu, perusahaan juga memberikan kebutuhan waktu makan dan istirahat yang cukup.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman seperti rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari berbagai ancaman, teroris, penyakit, takut, cemas, atau bencana alam. Kebutuhan ini, manajer dapat memberikan jaminan keamanan kepada karyawan, seperti lingkungan yang aman, tempat yang higienis, atau jaminan pensiun, sehingga mereka merasa aman baik dalam lingkungan kerja ataupun finansial.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial akan muncul ketika dua kebutuhan di atas terpenuhi, manusia akan mencari sahabat, pasangan, keturunan, dan kebutuhan untuk dekat dengan keluarga. Kebutuhan sosial ini seorang manajer perlu mendorong tim untuk mengatur kegiatan sosial. Dari kegiatan sosial tersebut akan menciptakan persahabatan dan keluarga, dengan begitu kebutuhan sosial dapat terpenuhi.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan seperti menghormati orang lain, status, ketenaran, reputasi, perhatian, dan sebagainya. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan kebutuhan harga diri, manajer harus memberi reward untuk karyawan yang mampu mencapai atau melebihi target mereka, manajer juga

bisa mempromosikan kepada karyawan untuk menempati kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini akan membuat karyawan memiliki harga diri dan kebutuhan atas penghargaan terpenuhi.

e. Kebutuhan Aktualisasi

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini melibatkan keinginan yang terus-menerus untuk mencapai potensi. Kebutuhan ini ialah kebutuhan yang dimiliki manusia untuk melibatkan diri sendiri untuk menjadi apa yang sesuai keinginannya berdasarkan kemampuan diri. Manusia akan memenuhi hasratnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada dirinya.

2. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengemukakan terdapat dua faktor terpisah yang dapat menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Yang termasuk faktor ketidakpuasan kerja (faktor Hygiene) adalah seperti pengawasan, gaji/upah, kondisi kerja, status, keamanan serta kebijakan perusahaan dan administrasi. Sebagian besar dari faktor tersebut adalah datang dari seseorang (ekstrinsik). Penilaian positif untuk faktor-faktor ini tidak menyebabkan kepuasan kerja meningkat tetapi hanya dapat menghilangkan ketidakpuasan kerja.

Teori Herzberg memiliki beberapa faktor-faktor kepuasan kerja (motivator) seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengalaman, tanggung jawab, kemajuan dan perkembangan semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut datang dari dalam seseorang yang mencapai sesuatu kemudian ingin lebih berprestasi, seseorang yang pekerjaannya menantang akan mendorong ia lebih ingin mengerjakannya. Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja sedangkan hygiene mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi.

3. Teori Kebutuhan David Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dan afiliasi dan sukses pelaksanaan. Menurut Mc Clelland (dalam Robbins dan Judge, 2015:131) ada tiga dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu :

a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan berprestasi adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.

c. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

Teori David Mc Clelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk berhasil atau unggul berkaitan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk melakukan tugasnya. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung untuk menatap sasaran cukup sulit bagi mereka sendiri dengan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran itu.

4. Teori Motivasi ERG Alderfer

Alderfer (dalam Hasibuan, 2016:113) menyatakan bahwa teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow (dalam Robbins dan Judge, 2015:126). ERG Theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris.

Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existenc Needs*), merupakan kebutuhan manusia untuk bertahan hidup atau mempertahankan eksistensinya. Berhubungan dengan kebutuhan dasar dari teori Maslow kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*Interpersonal Relationship*) dan bermasyarakat (*Sosial Relationship*). Berhubungan dengan kebutuhan sosial dalam teori Maslow.

- c. kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*), adalah keinginan intrinsik dari dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya. Dalam teori Maslow erat kaitannya dengan kebutuhan akan harga dan kebutuhan aktualisasi.

2.2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Ini adalah elemen yang menjadi pusat perhatian ketika kita berbicara mengenai motivasi. Namun, kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut di salurkan dalam arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan mutu upaya agar sejalan dengan kekuatannya (Robbins dan Judge, 2015:127).

Menurut Hamali (2016:134), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja serta pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Arep dan Tanjung (2003:12) motivasi kerja adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Berbeda dengan pendapat Hasibuan (2016:92) yang mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara menurut Mangkunegara (2006:61) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan/buruh yang terarah atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi akan menentukan efektifitasnya sebagai seorang manajer. Manajer

perlu memahami konsep motivasi karena para manajer tidak dapat mengarahkan kecuali para bawahan dimotivasi untuk bersedia mengikutinya. Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai sistem, mereka akan dapat memperkirakan perilaku bawahan. Hanya manajer yang mengetahui hal ini dan mengetahui bagaimana menerapkannya dapat mengharapkan realisasi peningkatan kinerja dari para karyawannya (Handoko, 2001:269).

2.2.3 Teori-Teori Proses Dalam Motivasi

Hasibuan (2016:116) Teori proses motivasi ini agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer, karena manusia selalu menginginkan hasil yang baik. Maka daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Berikut merupakan teori motivasi proses antara lain :

1. Teori Pengharapan (*expectacy theory*)

Dalam teori pengharapan ini berhubungan dengan motivasi, dimana individu diperkirakan akan menjadi pelaksana dengan prestasi tinggi bila mereka melihat tiga hal, yaitu :

- a. Suatu kemungkinan (probabilitas) tinggi bahwa usaha-usaha mereka akan mengarah ke prestasi tinggi.
- b. Suatu probabilitas tinggi bahwa prestasi tinggi akan mengarahkan ke hasil-hasil yang menguntungkan.
- c. Bahwa hasil-hasil tersebut akan menjadi pada keadaan keseimbangan dan penarikan efektif bagi mereka.

Victor Vroom (dalam Hasibuan 2016) menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang diinginkan dan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Beberapa besar perusahaan akan memberikan pemuasan bagi karyawan sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu.

2. Teori Keadilan (*equity theory*)

Pada dasarnya teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia membutuhkan perlakuan yang adil. Teori ini mengemukakan bahwa setiap orang akan cenderung

membanding antara apa yang telah mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil-hasil (penghargaan) yang mereka dapatkan. Seperti juga membandingkan balas jasa yang diterima orang lain dengan apa yang diterima dirinya untuk pekerjaannya yang sama.

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan atas suka atau tidak suka. Penilaian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan adil.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja merupakan upaya karyawan/buruh memiliki hubungan timbal-balik dengan atasan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bekerja yang sudah ditentukan. Dengan begitu atasan akan memberikan penghargaan untuk karyawan/buruh terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan secara maksimal.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, apabila motivasi kerja para karyawan tinggi, maka hasil yang diterima akan setimpal dengan usaha yang telah dilakukannya. Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2016:105-106) indikator motivasi kerja antara lain :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Akan Rasa Aman
3. Kebutuhan Afiliasi
4. Kebutuhan Akan Penghargaan Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi

Motivasi kerja para karyawan/buruh dalam penelitian ini yang bekerja di bagian linting, dengan melihat aspek-aspek yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Physiological Needs merupakan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, rumah dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Misalnya, para karyawan/buruh yang bekerja di pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso, pada dasarnya karyawan/buruh bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan begitu, pabrik rokok Gagak Hitam memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan/buruh, selain itu pabrik rokok Gagak Hitam juga memberikan kebutuhan makan dan istirahat yang cukup.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Safety and Security Needs (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari kecelakaan kerja dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Misalnya, karyawan/buruh bagian linting rokok yang bekerja di pabrik rokok Gagak Hitam akan membutuhkan alat pelindung seperti masker, sarung tangan, dan lain-lainnya. Dengan begitu, para karyawan/buruh akan merasa aman dan selamat dalam bekerja melinting rokok.

3. Kebutuhan afiliasi

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Misalnya, karyawan/buruh yang bekerja di bagian linting akan memerlukan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia bekerja. Dengan terjalinnya hubungan pertemanan antar karyawan/buruh akan menumbuhkan motivasi kerja didalam bekerja.

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui motivasi kerja karyawan/buruh manajer hendaknya menyediakan keamanan dan keselamatan kerja, menciptakan suasana kerja yang baik dengan sesama pekerja dan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan/buruh, sehingga memungkinkan para bawahan meningkat semangat kerja dan gairah

kerja untuk mencapai kebutuhan akan fisiologis, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhannya akan rasa aman. Karena itu merupakan daya penggerak yang memotivasi karyawan/buruh untuk menggerakkan potensi yang dimilikinya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Rivai (2005:14) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemampuan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Selanjutnya menurut Wibowo (2009:2) memberikan pandangan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Harsuko (2011:50) kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2006) dan kinerja karyawan/buruh adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan menurut Rivai (2005) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Rivai (2005:324), menyatakan bahwa dalam penilaian kinerja seseorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis.

Kemampuan teknis merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual.

Kemampuan konseptual merupakan kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.

3. kemampuan hubungan interpersonal.

Kemampuan hubungan interpersonal merupakan kemampuan yang di antaranya yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Mathis (2002:78) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari :

a. Kuantitas *output*

Kuantitas *output* merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah : unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas *output*

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c. Jangka waktu *output*

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangka waktu diukur dari karyawan menerima tugas sampai menjadi *output*.

d. Kehadiran ditempat kerja

kehadiran ditempat kerja mempengaruhi kinerja perusahaan, sebab motor penggerak usaha terletak pada kerja yang dilakukan oleh karyawan.

e. Sikap kooperatif

Karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang ditetapkan organisasi, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Dharma (2003:355) indikator kinerja karyawan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja ketelitian kerja.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Kinerja karyawan/buruh yang bekerja di bagian linting rokok dengan melihat aspek-aspek yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan oleh karena itu para pekerja dituntut untuk pemenuhan perusahaan atau industri dalam bekerja. Sehingga pekerja harus melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorangan per jam kerja (Bangun 2012). Misalnya karyawan/buruh yang bekerja di bagian linting pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso dituntut harus mencapai target yang sudah ditentukan oleh atasan.

2. Kuailitas

Kualitas dapat diartikan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen dan ketepatan dalam menyeimbangkan harapan konsumen. Sehingga, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, yaitu dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual* dan melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual* (Bangun 2012). Misalnya karyawan/buruh yang bekerja di bagian linting harus benar-benar menjaga kerapian melinting rokok dengan begitu tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan/buruh dalam melinting berkurang.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu atau waktu penyelesaian dapat diartikan sebagai upaya untuk memanfaatkan waktu dengan baik dimana seseorang mampu menyelesaikan sesuatu dengan lebih cepat dan bekerja lebih cerdas. Karena, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya (Bangun 2012). Misalnya karyawan/buruh dibagian linting harus selalu mencapai

target waktu yang sudah ditentukan oleh atasan agar pembuatan rokok sampai dengan pengiriman rokok Gagak Hitam tidak terlambat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan untuk mengetahui kinerja karyawan/buruh agar dapat diukur ada tiga yaitu : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu. Selain hal itu juga diperlukan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

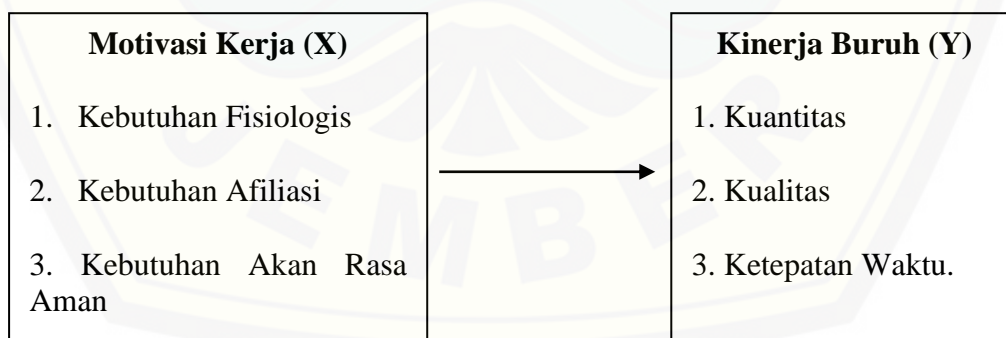
Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja karyawan/buruh, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan dan tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan tinggi kinerjanya (Rivai, 2009)

Pendapat tersebut sesuai dengan penjelasan Rivai (2009) bahwa kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seorang individu diwujudkan dalam bentuk tindakan dalam bekerja, sedangkan motivasi berfungsi untuk menggerakkan kreativitas dan mendorong kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan karena adanya semangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2006:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2002:68) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melakukan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan/buruh mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi sangat berhubungan terhadap kinerja karyawan dimana motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat menghasilkan kinerja yang tinggi, begitupun sebaliknya apabila motivasi dalam bekerja rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan/buruh maka akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan/buruh dapat meningkat motivasi dengan peningkatan kinerja karyawan keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan (*output*) yang baik dan meningkat dari tahun ke tahun.

2.4 Kerangka Berfikir Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang sudah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini mempunyai satu variabel bebas (X) motivasi kerja dan kinerja buruh sebagai variabel terikat (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu“ ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso”.



BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian ini dalam bab ini meliputi rancangan penelitian, metode penentuan lokasi penelitian, metode penentuan populasi dan sampel penelitian, pemelihan jenis dan sumber data, definisi operasional variabel. Metode pengumpulan data, metode pengelolaan data, dan metode analisis data.

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berupa penelitian yang berhubungan dengan korelasional yaitu mengetahui seberapa signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso . Daerah yang di tentukan dengan *purposive area* (daerah penelitian yang sudah di tentukan secara sengaja oleh peneliti). Sedangkan untuk metode yang di gunakan dalam menentukan jumlah sample penelitian menggunakan *simple random sampling* yaitu metode dalam suatu populasi memiliki kesempatan yang sama. Adapun untuk memperoleh data penelitian menggunakan metode angket sebagai metode utama, wawancara, dan observasi. Teknik pengolahan data meliputi editing, skoring, dan tabulasi, kemudian analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier sederhana.

3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Metode tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive area* yaitu tempat penelitian sudah ditentukan dengan sengaja yang letaknya di PR. Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso dengan mempertimbangkan sebagai berikut :

1. Adanya izin dari pihak PR. Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso untuk dijadikan tempat penelitian.
2. Data yang digunakan sebagai bahan penelitian cukup memadai dan mudah diperoleh.

3. Adanya kerjasama yang baik antara pihak PR. Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso dan peneliti yang bisa memperlancar penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan hal perlu diperhatikan apabila ingin menyimpulkan suatu hasil yang bisa dipercaya untuk objek penelitian. Dalam populasi terdiri dari obyek dan objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah buruh wanita yang bekerja di bagian linting yaitu sebanyak 225 karyawan/buruh.

2. Sampel penelitian

Metode sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *simple random sampling* yaitu metode dalam pengambilan sampel dalam suatu populasi memiliki kesempatan yang sama. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Bungin (2006) :

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

Keterangan : n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

D = Nilai presisi (derajat kesalahan penarikan sampel 10% dan tingkat kepercayaan 90%).

Berdasarkan populasi penelitian sebanyak 225 karyawan/buruh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{225}{225(0,1)^2 + 1}$$

$$n = 69,23$$

$$n = 70 \text{ (pembulatan)}$$

Dari jumlah populasi penelitian sebesar 225 karyawan/buruh diperoleh jumlah sampel penelitian sejumlah 70. Untuk menentukan 70 karyawan/buruh tersebut menggunakan teknik *teknik random sampling* (sampel acak sederhana) merupakan sistem pengambilan sampel secara acak dengan menggunakan undian atau angka random.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja (X), dan kinerja buruh (Y), adapun definisi operasional tersebut adalah :

1. Motivasi Kerja (X)

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah keinginan buruh wanita mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan tertentu.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Akan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Afiliasi

1. Kinerja buruh (Y)

Kinerja dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki oleh para pekerja karyawan/buruh wanita yang bekerja dibagian linting rokok untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data utama yang digunakan sebagai acuan analisis dalam penelitian. Data penelitian ini diperoleh melalui pengisian angket yang diberikan oleh peneliti kepada para pekerja karyawan/buruh wanita

bagian linting PR. Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Angket ini dipergunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita.

b. Data sekunder

Sumber data yang digunakan berupa data dan informasi pendukung penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pekerja karyawan/buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah langkah atau cara yang harus dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang relevan dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data yaitu metode kuesioner, metode observasi, dan metode wawancara.

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan perkumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh dalam bekerja melinting rokok. Daftar pertanyaan sudah ada pilihan jawabannya, sehingga responden karyawan/buruh wanita di pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Probolinggo hanya tinggal menjawab pilihan yang sudah disediakan peneliti. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut akan dijadikan sebagai data primer atau data utama oleh peneliti.

2. Metode Observasi

Metode observasi dilakukan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian. Metode observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja pekerja/buruh dibagian linting rokok pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

1. Metode Wawancara

Metode ini merupakan metode pelengkap dalam pengumpulan data primer. Selain itu, metode ini juga digunakan untuk mendapatkan keterangan lebih jelas atau mendukung jawaban yang disampaikan melalui kuesioner. Teknik wawancara yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik wawancara secara langsung.

3.7 Metode Pengolahan Data

Sebelum kegiatan analisis data akan dilakukan, maka tahap sebelumnya adalah pengolahan data, dimana didalam penelitian kuantitatif pengolahan data secara umum berdiri dari tahap memeriksa (*editing*), proses pemberian skor (*koding*), dan proses pembeberan (*tabulasi*).

1. *Editing*

Editing dalam penelitian ini adalah kegiatan yang akan dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun semua data dari lapangan. Hal ini dimaksudkan untuk mengecek data yang telah terkumpul, karena mungkin ada data yang kurang atau tidak lengkap. Apabila ada angket yang tidak lengkap dalam pengisiannya, maka peneliti akan memberikan angket susulan kepada responden untuk diisi secara teliti dan lengkap. Angket susulan pada responden dibatasi 3 kali.

Seandainya setelah angket susulan tetap tidak lengkap dalam pengisiannya, maka angket tersebut tidak diikutsertakan dalam proses analisis dan peneliti mengambil sampel yang lain dengan secara acak.

2. *Scoring*

Scoring merupakan kegiatan pemberian skor atau nilai terhadap data yang telah disebarkan kepada responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran yang akan mengukur nilai-nilai variabel dalam bentuk angka yang diekspresikan dalam suatu *continuum* mulai dari yang paling positif hingga yang paling negatif (Widiyoko, 2016).

Penelitian diambil dari angket tertutup yang diisi oleh 70 responden dengan menggunakan penentuan nilai sebagai berikut :

- a. Jawaban baik akan diberi skor 3
- b. Jawaban cukup akan diberi skor 2
- c. Jawaban kurang akan diberi skor 1

3. Tabulasi

Setelah koding, maka langkah selanjutnya yang akan dilakukan peneliti adalah melakukan tahap tabulasi. Pada saat tabulasi ini, penulis akan memastikan data yang sudah diperoleh pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka, serta menghitungnya, sehingga akan diketahui berapakah nilai total tiap responden dari tiap variabel.

3.8 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas tersebut dilakukan pada saat sebelum melakukan penelitian yaitu untuk menguji apakah angket dalam penelitian ini layak untuk disebarkan kepada responden. Agar dapat menguji validitas maka dapat juga digunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono 2016:183)

Dimana :

r = Koefisien kolerasi antar variabel x dan y

X = skor pertanyaan

Y = skor total

n = jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas yaitu sebagai berikut :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka variabel tersebut valid
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Adapun rumus alpha yang digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

$$R = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Sugiyono2016 :183)

Keterangan :

- r_{11} = Nilai reliabilitas
 $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
 S = Varians total
 K = Jumlah item

kriteria untuk mengujinya adalah sebagai berikut :

1. Jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika r_{alpha} negatif dan $r_{alpha} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Untuk memudahkan penelitian dalam pengujian validitas dan reliabilitas instrument, maka peneliti akan menggunakan program SPSS versi 22.0 for windows.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi data yang diperoleh. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5% kriteria pengujian dilakukan dengan melihat nilai *kolmogorov-smirnov* test adalah sebagai berikut :

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

2. Uji Linieritas

Uji linieritas Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

3.10 Metode Analisis Data

Analisis data adalah upaya dalam mengolah data hasil penelitian sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang dapat di pertanggung jawabkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan persamaan garis regresi sederhana.

1. Analisis Inferensial

Analisis ini merupakan analisis statistik dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti. Adapun langkah-langkah dalam analisis ini meliputi hal-hal berikut :

a. Persamaan Garis Regresi Sederhana

Persamaan ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita (Y). adapun bentuk persamaan dari regresi sederhana tersebut sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

(Sugiyono, 2016:261)

Keterangan :

 \hat{Y} : Variabel bebas (motivasi kerja)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

x : Variabel terikat (kinerja buruh wanita)

Sebelum melakukan persamaan regresi sederhana seharusnya diketahui terlebih dahulu a dan b dapat diketahui dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

(Sugiyono, 2016:262)

b. Analisis Varian Garis Regresi

Analisis varian regresi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya atau untuk mengetahui tingkat keeratan pengaruh variabel bebas (X) motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y) kinerja buruh. Rumus analisis varian garis regresi adalah :

$$R_y = \sqrt{\frac{a\sum XY}{\sum Y^2}}$$

(Sugiyono, 2008:276)

Keterangan :

R_y = Koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat

a = Bilangan koefisien predaktor (X)

 $\sum XY$ = Total variabel X dan variabel Y $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat variabel Y

Tabel yang menunjukkan interpretasi terhadap koefisien korelasi bisa terhadap koefisien korelasi bisa terlihat sebagai berikut yang digunakan sebagai interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Tabel 1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0.000 – 0.199 | Sangat Rendah |
| 0.200 – 0.399 | Rendah |
| 0.400 – 0.599 | Cukup Kuat |
| 0.600 – 0.799 | Kuat |
| 0.800 – 1.000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2016:231)

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yaitu mengenai seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh. uji F ini menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono. 2016:192)

Keterangan :

F = Fhitung Kemudian dibandingkan Ftabel

R^2 = Koefisien determinasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya responden

Kesimpulan :

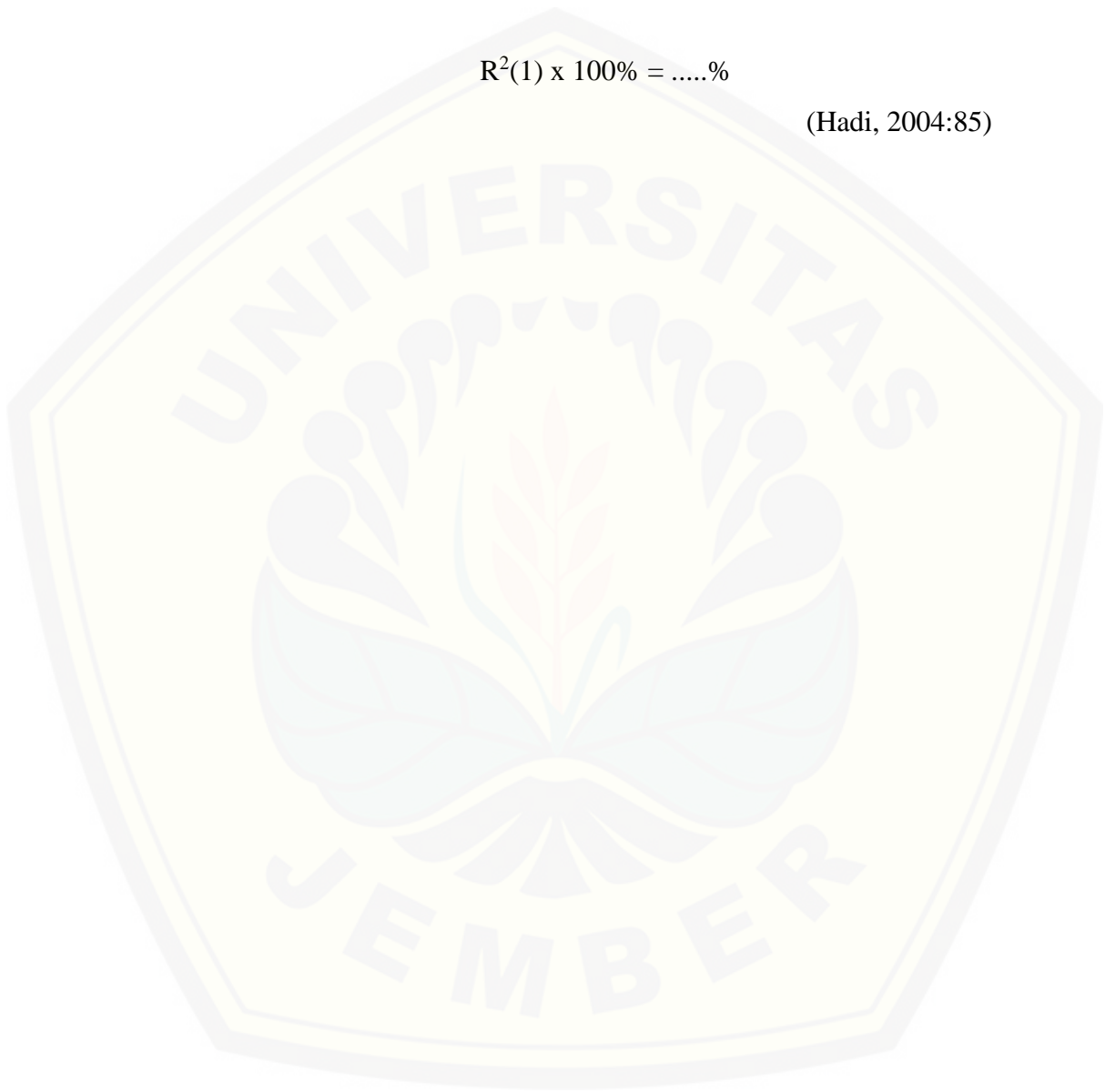
1. Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel bebas motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh.
2. Jika F hitung < F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a ditolak, berarti variabel bebas motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja buruh.

d. Efektifitas Garis Regresi

Cara ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar (%) pengaruh motivasi terhadap prestasi belajar siswa kelas XI IPS SMA Negeri 1 Topen Kabupaten Bondowoso. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2(1) \times 100\% = \dots\%$$

(Hadi, 2004:85)



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso yaitu sebesar 35% sedangkan sisanya yaitu 65% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel motivasi kerja yang digunakan peneliti sangat rendah terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran kepada beberapa pihak antara lain :

- A. Bagi Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso, diharapkan untuk selalu memberikan motivasi kepada buruh wanita yang bekerja di bagian linting rokok agar buruh wanita termotivasi untuk bekerja lebih giat.
- B. Bagi peneliti lain, diharapkan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa dengan penelitian ini untuk mengambil variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

Buku

Arep, I dan Tanjung, H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widarsama Indonesia.

As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri - Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Liberty. Yogyakarta.

Bugin, B. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dharma, A. 2003, *Manajemen Supervisi cetakan lima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hadi, S. 2004, *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi

Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Harsuko, R. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press

Hasibuan, M.S.P. 2016 *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

- Kasmir, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert, L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis dan Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Jilid 1*; Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan :Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S dan Judge, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan :Salemba Empat
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV
- Wibowo, E.S. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widiyoko, S. 2016. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Skripsi :

Imam Fauzi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Semarang:Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Jurnal

Desi R. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.*JurnalUniversitas Tulungagung Bonorowo*.1(1).

Putra Pernama Y. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pabrik Rokok Tiga Bola Malang). *JurnalUniversitas Negeri Malang*. 1(1).

Sarbini W dan Achmadi Fuad S. 2008. Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Keterbukaan Nilai Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Kasus Pekerja *Bottom Line* di perusahaan Rokok PT. “G”). *Universitas Kristen Petra*. 10(1).

Lampiran 1 Matrix Penelitian

| Judul | Permasalahn | Variabel | Indikator | Sumber Data | Metode Penelitian | Hipotesis |
|--|--|---|--|---|--|---|
| Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. | Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. | 1.Motivasi Kerja (X) 2.Kinerja buruh (Y) | 1.Kebutuhan Fisiologis 2.Kebutuhan akan rasa aman 3.Kebutuhan afiliasi 1. Kuantitas 2. Kualitas 3.Ketepatan waktu | 1. Data Primer Data primer adalah data utama yang digunakan sebagai acuan analisis dalam penelitian. Data penelitian ini diperoleh melalui pengisian angket yang diberikan oleh peneliti kepada para pekerja karyawan/buruh wanita bagian linting PR. Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Angket ini dipergunakan untuk | 1. Rancangan Penelitian : jenis penelitian deskripsi kuantitatif 2.penentuan subjek : penelitian ini menggunakan metode teknik ramdom sampling. 3.Penggunaan data menggunakan metode kuisisioner, observasi, dan wawancara. 4.pengelohan data menggunakan editing, skoring, dan tabulasi. 5. Uji instrumen data : a. uji validasi | motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita.</p> <p>2. Data sekunder</p> <p>Sumber data yang digunakan berupa data dan informasi pendukung penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pekerja karyawan/buruh wanita pada pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.</p> | $r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$ <p>b. Uji Reliabilitas</p> $r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$ <p>6. Uji analisis data : permasamaan garis regresi sederhana</p> | |
|--|--|--|---|--|--|

Lampiran 2 Tuntunan Penelitian

Tuntunan Penelitian

Wawancara

| No | Data yang diraih | Sumber data |
|----|---|---|
| 1 | Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja buruh wanita di pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. | Responden buruh wanita yang bekerja di bagian linting pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. |

Angket

| No | Data yang diraih | Sumber data |
|----|--|---|
| 1 | Bagaimana pendapat dan penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja buruh wanita di pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. | Responden para pekerja buruh wanita bagian linting di pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. |

Lampiran 3 Angket Penelitian**ANGKET PENELITIAN**

Kepada :

Karyawan Bagian Linting

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso”**, saya mohon kesediaan karyawan bagian linting untuk mengisi angket ini dengan sejujur-jujurnya.

Pengisian ini hanyalah semata-mata untuk kepentingan ilmu pengetahuan, kerahasiaan dalam pengisian atau menjawab angket ini sepenuhnya saya jaga. Atas kesediaan bantuan karyawan bagian linting saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Ahmad Noviyanto

Lampiran 4 Daftar Pertanyaan**A. Identitas Responden**

Isilah data diri Bapak/Ibu/Saudara dibawah ini :

1. Nama :
2. Umur :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan dibawah ini dengan cermat.
2. Isilah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda (X) pada salah satu alternatif jawaban.

Daftar Pertanyaan**1. Motivasi Kerja****A. Kebutuhan Fisiologis**

1. Apakah dengan upah yang besar anda termotivasi untuk lebih meningkatkan hasil lintingan rokok ?
 - a. Termotivasi, karena setiap bekerja selalu memenuhi target yang diberikan atasan.
 - b. Cukup termotivasi, karena sering terlambat memenuhi target yang diberikan atasan.
 - c. Kurang termotivasi, karena kurang memenuhi target yang diberikan atasan.

2. Apakah kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi ?
 - a. Terpenuhi, karena dengan upah yang diberikan pabrik rokok Gagak Hitam sudah dapat makan dengan wajar (Daging, telur, sayur-sayuran, buah-buahan).
 - b. Cukup terpenuhi, karena dengan upah yang diberikan dapat makan dengan wajar (Ikan laut, tahu, tempe, sayur-sayuran).
 - c. Kurang terpenuhi, karena dengan upah yang diberikan tidak dapat makan dengan wajar (Tahu, tempe, sayur-sayuran).

3. Apakah penghasilan yang anda dapatkan sudah mencukupi bagi anda untuk membangun tempat tinggal ?
 - a. Sudah Mencukupi, karena dengan upah yang diberikan sudah bisa merenovasi tempat tinggal.
 - b. Mencukupi, karena dengan upah yang diberikan dapat merenovasi tempat tinggal.
 - c. Kurang Mencukupi, karena upah yang diberikan kurang dapat merenovasi tempat tinggal.

B. Kebutuhan afiliasi

1. Bagaimana tingkat komunikasi anda antar rekan kerja ?
 - a. Baik, karena berkomunikasi saat akan bekerja, saat jam istirahat dan pulang kerja.
 - b. Cukup baik, karena berkomunikasi saat akan bekerja dan jam istirahat.
 - c. Kurang baik, karena hanya berkomunikasi saat akan bekerja.
2. Bagaimana jika saat bekerja anda menemukan kesulitan, apakah teman anda membantu menyelesaikan ?

- a. Selalu membantu, karena dalam bekerja dibutuhkan kerjasama antar teman supaya cepet terselesaikan tugas yang diberikan atasan.
- b. Cukup membantu, karena supaya terselesaikan tugas yang diberikan atasan.
- c. Kurang membantu, karena tidak memikirkan teman saat bekerja.

3. Bagaimana hubungan anda dengan teman kerja yang berada di pabrik rokok Gagak Hitam ?

- a. Baik, karena sering berbincang-bincang bersama pada saat jam istirahat dan saat pulang kerja dengan karyawan bagian pengepakan dan bagian bandrol.
- b. Cukup, karena sering berbincang-bincang bersama pada saat jam istirahat dan saat pulang kerja dengan karyawan bagian pengepakan.
- c. Kurang, karena hanya berbincang-bincang dengan karyawan bagian linting.

C. Kebutuhan Akan Rasa Aman

1. Apakah anda sudah merasa aman selama bekerja di bagian linting rokok ?
 - a. Sudah aman, karena setiap bekerja selalu menggunakan perlengkapan kerja seperti masker, penutup kepala dan celemek.
 - b. Cukup aman, karena setiap bekerja menggunakan perlengkapan kerja seperti masker dan penutup kepala.
 - c. Kurang aman, karena setiap bekerja hanya memakai masker..
2. Apa saja obat-obatan yang tersedia di tempat saat bekerja di pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso ?
 - a. Lengkap, seperti betadine, antiseptik, perban, plester luka, kapas dan pereda nyeri,
 - b. Cukup lengkap, seperti betadine, antiseptik, kapas, dan perban.

- c. Kurang, karena hanya tersedia betadine, antiseptik dan kapas.
3. Apakah tempat parkir kendaraan yang ada di pabrik rokok Gagak Hitam sudah terjamin aman ?
- a. Aman, karena tempat parkir kendaraan selalu di awasi oleh satpam dan terjamin aman.
 - b. Cukup aman, karena tempat parkir kendaraan di awasi oleh satpam.
 - c. Kurang aman, karena tempat parkir kendaraan jarang di awasi oleh satpam.

2. Indikator Kinerja

A. Kuantitas

1. Apakah target pekerjaan dan tugas dari pabrik dapat anda penuhi ?
- a. Terpenuhi, karena setiap melinting rokok selalu diselesaikan sebelum jam kerja selesai.
 - b. Cukup terpenuhi, karena setiap melinting rokok harus diselesaikan tepat pada waktunya.
 - c. Kurang terpenuhi, karena tidak dapat memenuhi target sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Apakah pekerjaan melinting rokok selalu anda penuhi ?
- a. Terpenuhi, karena setiap bekerja melinting rokok selalu memenuhi jumlah yang sudah ditentukan oleh atasan.
 - b. Cukup terpenuhi, karena setiap bekerja melinting rokok sering memenuhi jumlah yang sudah ditentukan oleh atasan.
 - c. Kurang terpenuhi, karena setiap bekerja melinting rokok tidak dapat memenuhi jumlah yang sudah ditentukan oleh atasan.

3. Apakah saat anda bekerja selalu mampu produktif untuk menyelesaikan tugas melinting rokok ?
 - a. Mampu, karena dapat menghasilkan lintingan rokok sesuai target yang sudah ditentukan oleh atasan.
 - b. Cukup mampu, karena kurang menghasilkan lintingan rokok sesuai target yang sudah ditentukan oleh atasan.
 - c. Kurang mampu, karena tidak dapat menghasilkan lintingan rokok sesuai target yang ditentukan oleh atasan.

B. Kualitas

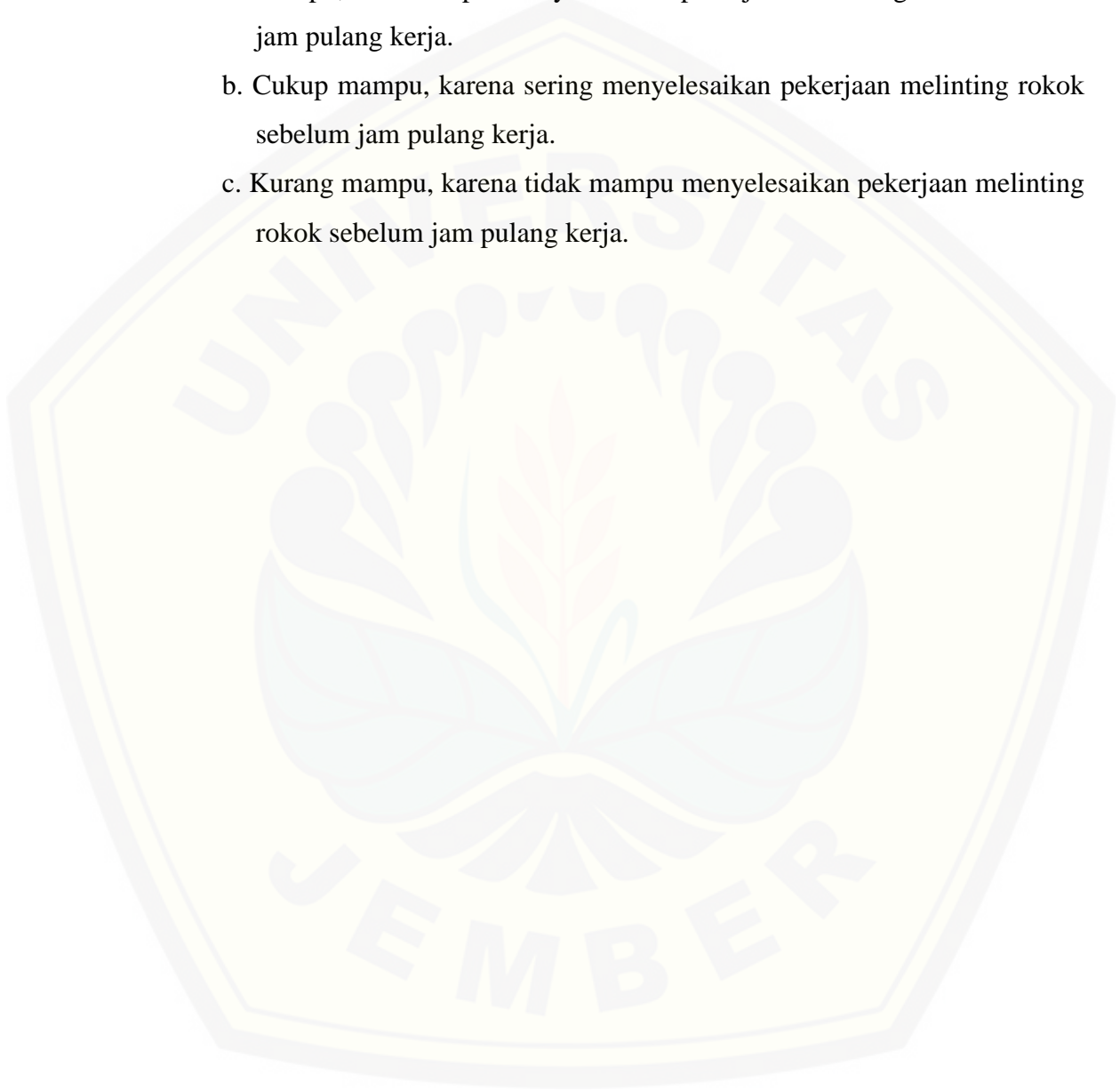
1. Apakah dalam bekerja anda mampu menunjukkan keterampilan dan kemampuan dalam menghasilkan kualitas lintingan rokok baik ?
 - a. Mampu, karena dapat menghasilkan kualitas lintingan rokok yang baik.
 - b. Cukup mampu, karena kurang bisa menghasilkan kualitas lintingan rokok yang baik.
 - c. Kurang mampu, karena tidak dapat menghasilkan kualitas lintingan rokok yang baik.
2. Apakah saat anda bekerja melinting rokok selalu mengutamakan tingkat ketelitian mulai dari memasukan tembakau sampai dengan tahap pelintingan ?
 - a. Mengutamakan ketelitian, karena mampu menyesuaikan standar kualitas yang harus dihasilkan.
 - b. Cukup mengutamakan ketelitian, karena kurang mampu menyesuaikan standar kualitas yang harus dihasilkan.
 - c. Kurang mengutamakan ketelitian, karena belum bisa menyesuaikan dengan standar kualitas yang harus dihasilkan.

3. Apakah anda selalu mengutamakan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh pabrik rokok Gagak Hitam ?
 - a. Selalu, karena setiap bekerja selalu mengutamakan hasil yang baik dalam melinting rokok.
 - b. Sering, karena setiap bekerja sering mengutamakan hasil yang baik dalam melinting rokok.
 - c. Tidak pernah, karena setiap bekerja jarang mengutamakan hasil yang baik dalam melinting rokok.

C. Ketepatan Waktu

1. Apakah anda dalam bekerja mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ?
 - a. Mampu, karena dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
 - b. Cukup mampu, karena kurang bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
 - c. Kurang mampu, karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
2. Apakah dalam bekerja anda mampu mencapai target melinting rokok dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan ?
 - a. Mampu, karena dapat menyelesaikan target melinting rokok sesuai tenggat waktu yang ditentukan.
 - b. Cukup mampu, karena kurang dapat menyelesaikan target melinting rokok sesuai tenggat waktu yang ditentukan.
 - c. Kurang mampu, karena tidak dapat menyelesaikan target melinting rokok sesuai tenggat waktu yang ditentukan.

3. Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan melinting rokok sebelum jam pulang kerja ?
 - a. Mampu, karena dapat menyelesaikan pekerjaan melinting rokok sebelum jam pulang kerja.
 - b. Cukup mampu, karena sering menyelesaikan pekerjaan melinting rokok sebelum jam pulang kerja.
 - c. Kurang mampu, karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan melinting rokok sebelum jam pulang kerja.



Lampiran 5 Pedoman Wawancara**PEDOMAN WAWANCARA****a. Wawancara untuk pekerja buruh wanita bagian linting rokok yang bekerja di pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden dalam penelitian ini.**

1. Apa yang melatar belakangi anda mau bekerja di pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso ?
2. Apakah anda selalu memenuhi target melinting rokok yang sudah di tentukan atasan anda ?
3. Apakah anda selalu mengutamakan kualitas rokok yang Anda hasilkan ?
4. Apakah anda merasa puas bekerja di pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso ?
5. Bagaimana pendapat anda tentang pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso ?

b. Daftar Pertanyaan Wawancara untuk Kepala Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso yang Menjadi Informan dalam Penelitian ini.

1. Sejak kapan pabrik rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso didirikan ?
2. Apakah produk rokok ini merupakan produk lokal ?
3. Bagaimana sikap anda ketika ada buruh yang bekerja dibagian linting tidak dapat memenuhi target melinting rokok ?
4. Bagaimana jika ada beberapa rokok yang tidak sesuai dengan standar perusahaan ?

Lampiran 6 Data Pengisian Angket

Data Pengisian Angket

| Nama Responden | Motivasi kerja (X) | A | | | B | | | C | | | Total |
|----------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|-------|
| | X 1.1 | X 1.2 | X 1.3 | X 1.4 | X 1.5 | X 1.6 | X 1.7 | X 1.8 | X 1.9 | | |
| Suhaini | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 | |
| Kris | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | |
| B. Rip | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 18 | |
| Rokayyah | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 25 | |
| B. Arif | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 19 | |
| Holipah | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | |
| B. Is | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | |
| B. Taufek | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 24 | |
| Indah | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 | |
| Evi | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 23 | |
| B. Pit | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 | |
| B. Ike | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | |
| Lut | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | |
| Lastri | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 19 | |
| B. Tutik | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 | |
| Sumiati A | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 23 | |
| Mutmainah | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 22 | |
| Biba | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | |
| B. Taufek | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Karse | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| B. Lusi | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| Badria | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| B. Andre | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 24 |
| B. Hafid | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 24 |
| Misya | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 23 |
| B. Suryadi | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| Lilik | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 |
| Ifa | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| Heni K | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| Siseh | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| Halima | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| Hanip | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| Helmi | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 23 |
| Hj Dulla | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| Wasiah | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 21 |
| Sumiati | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 |
| B Wardeh | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| B. Nur | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 22 |
| Herwanti | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| B.imron | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| Rumani | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 |
| Suliha | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| Tutik | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| Saidah | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| B Tohari | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 |

| Nama Responden | Kinerja (Y) | A | | | B | | | C | | | Total |
|----------------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|-------|
| | Y2.1 | Y2.2 | Y2.3 | Y2.4 | Y2.5 | Y2.6 | Y2.7 | Y2.8 | Y2.9 | | |
| Suhaini | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | |
| Kris | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | |
| B. Rip | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 17 | |
| Rokayyah | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 25 | |
| B. Arif | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 19 | |
| Holipah | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 | |
| B. Is | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 19 | |
| B. Taufek | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 24 | |
| Indah | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 24 | |
| Evi | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 22 | |
| B. Pit | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | |
| B. Ike | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 | |
| Lut | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | |
| Lastri | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 19 | |
| B. Tutik | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 | |
| Sumiati A | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 22 | |
| Mutmainah | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 22 | |
| Biba | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 25 | |
| B. Taufek | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 | |
| Indah | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 23 | |
| Evi | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 | |

| | | | | | | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Siti maysaroh | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 |
| Sana | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| B. Faisol | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| Sri Wahyuni | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 23 |
| Jumarni | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 |
| S. Kholifah | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| B. Tasem | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 |
| B. Rip | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| Kustini | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 18 |
| Juhairiyeh | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| Imel | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| B. Ita | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| B. Sunip | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 24 |
| B. Ram | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| B. Kus | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| Fifin | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 |
| Lita | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| Juhairiyah | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| B. Harnadi | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| B Holi | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| B Herul | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| B. Her | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| Norhatimah | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 23 |
| Karse | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 23 |
| B. Lusi | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 23 |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Badria | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 20 |
| B. Andre | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 |
| B. Hafid | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 23 |
| Misya | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 18 |
| B. Suryadi | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 24 |
| Lilik | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 22 |
| Ifa | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| Heni K | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| Siseh | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| Halima | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 20 |
| Hanip | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| Helmi | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| Hj Dulla | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| Wasiah | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 |
| Sumiati | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 16 |
| B Wardeh | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 |
| B. Nur | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| Herwanti | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| B.imron | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 22 |
| Rumani | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 |
| Suliha | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 |
| Tutik | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 21 |
| Saidah | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 |
| B Tohari | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 19 |

| Corelation X | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | TOTAL |
|--------------|---------------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .196 | .325** | .105 | -.097 | -.113 | .164 | .128 | .118 | .453** |
| | Sig. (2-tailed) | | .105 | .006 | .386 | .425 | .351 | .175 | .292 | .332 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .196 | 1 | .164 | -.033 | .119 | .123 | -.017 | .154 | -.069 | .421** |
| | Sig. (2-tailed) | .105 | | .174 | .789 | .328 | .310 | .888 | .202 | .571 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .325** | .164 | 1 | .297* | -.076 | .090 | .180 | .050 | .071 | .519** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .174 | | .013 | .530 | .457 | .135 | .683 | .561 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .105 | -.033 | .297* | 1 | -.126 | -.149 | .072 | .038 | .414** | .414** |
| | Sig. (2-tailed) | .386 | .789 | .013 | | .299 | .219 | .552 | .754 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| X1.5 | Pearson Correlation | -.097 | .119 | -.076 | -.126 | 1 | .253* | -.157 | .147 | .126 | .337** |
| | Sig. (2-tailed) | .425 | .328 | .530 | .299 | | .035 | .196 | .225 | .298 | .004 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| X1.6 | Pearson Correlation | -.113 | .123 | .090 | -.149 | .253* | 1 | -.116 | .102 | -.155 | .258* |
| | Sig. (2-tailed) | .351 | .310 | .457 | .219 | .035 | | .338 | .401 | .200 | .031 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .164 | -.017 | .180 | .072 | -.157 | -.116 | 1 | .425** | -.077 | .403** |
| | Sig. (2-tailed) | .175 | .888 | .135 | .552 | .196 | .338 | | .000 | .526 | .001 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .128 | .154 | .050 | .038 | .147 | .102 | .425** | 1 | .215 | .610** |
| | Sig. (2-tailed) | .292 | .202 | .683 | .754 | .225 | .401 | .000 | | .074 | .000 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .118 | -.069 | .071 | .414** | .126 | -.155 | -.077 | .215 | 1 | .424** |
| | Sig. (2-tailed) | .332 | .571 | .561 | .000 | .298 | .200 | .526 | .074 | | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .453** | .421** | .519** | .414** | .337** | .258* | .403** | .610** | .424** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .004 | .031 | .001 | .000 | .000 | |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |

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

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

Lampiran 7 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 70 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 70 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .663 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 44.37 | 18.121 | .349 | .642 |
| X1.2 | 44.41 | 18.188 | .306 | .646 |
| X1.3 | 44.33 | 17.847 | .424 | .634 |
| X1.4 | 44.37 | 18.179 | .296 | .647 |
| X1.5 | 44.51 | 18.485 | .199 | .659 |
| X1.6 | 44.36 | 19.073 | .141 | .666 |
| X1.7 | 44.43 | 18.161 | .276 | .649 |
| X1.8 | 44.39 | 17.023 | .512 | .617 |
| X1.9 | 44.33 | 18.224 | .314 | .646 |
| TOTAL | 23.50 | 5.007 | 1.000 | .435 |

Lampiran 8 Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 70 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.06311007 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .096 |
| | Positive | .069 |
| | Negative | -.096 |
| Test Statistic | | .096 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .176 ^c |

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

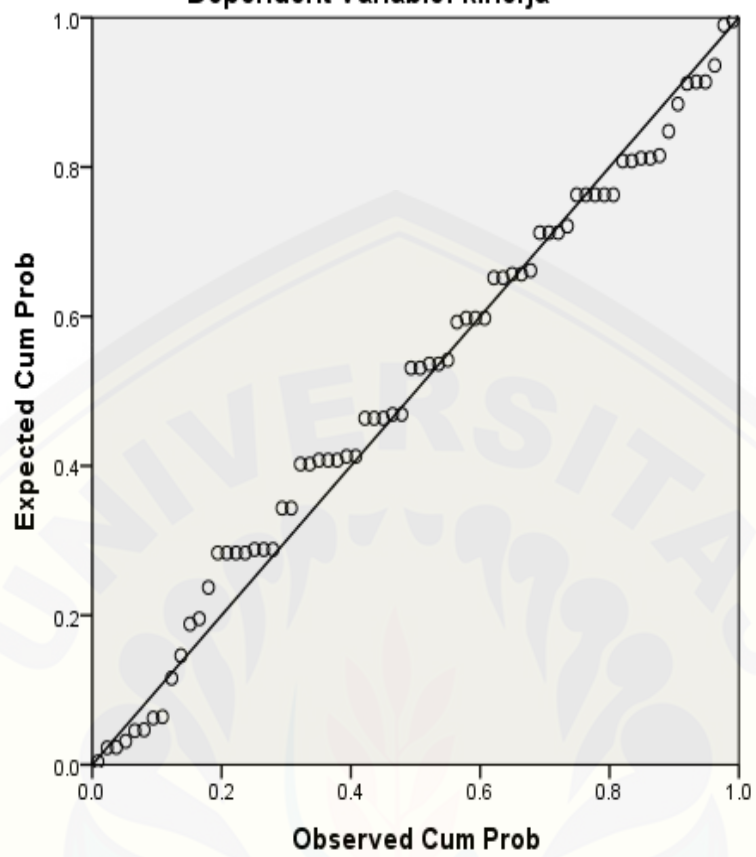
Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | MotivasiKerja ^b | . | Enter |

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja



Gambar1 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 9 Analisis Garis Regresi Sederhana

Analisis Garis Regresi Sederhana

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .591 ^a | .350 | .340 | 2.078 |

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 157.807 | 1 | 157.807 | 36.538 | .000 ^b |
| | Residual | 293.693 | 68 | 4.319 | | |
| | Total | 451.500 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | 1 | (Constant) | 6.618 | | |
| | MotivasiKerja | .676 | .112 | .591 | 6.045 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 18.78 | 24.87 | 22.50 | 1.512 | 70 |
| Residual | -5.514 | 5.514 | .000 | 2.063 | 70 |
| Std. Predicted Value | -2.458 | 1.564 | .000 | 1.000 | 70 |
| Std. Residual | -2.653 | 2.653 | .000 | .993 | 70 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 10 Uji Linearitas

Uji Linearitas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined) | 164.284 | 9 | 18.254 | 3.813 | .001 |
| | | Linearity | 157.807 | 1 | 157.807 | 32.966 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 6.477 | 8 | .810 | .169 | .994 |
| Within Groups | | | 287.216 | 60 | 4.787 | | |
| Total | | | 451.500 | 69 | | | |

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 18.78 | 24.87 | 22.50 | 1.512 | 70 |
| Std. Predicted Value | -2.458 | 1.564 | .000 | 1.000 | 70 |
| Standard Error of Predicted Value | .255 | .663 | .337 | .101 | 70 |
| Adjusted Predicted Value | 18.64 | 25.07 | 22.50 | 1.512 | 70 |
| Residual | -5.514 | 5.514 | .000 | 2.063 | 70 |
| Std. Residual | -2.653 | 2.653 | .000 | .993 | 70 |
| Stud. Residual | -2.681 | 2.681 | -.001 | 1.006 | 70 |
| Deleted Residual | -5.631 | 5.631 | -.004 | 2.118 | 70 |
| Stud. Deleted Residual | -2.814 | 2.814 | -.002 | 1.025 | 70 |
| Mahal. Distance | .050 | 6.041 | .986 | 1.390 | 70 |
| Cook's Distance | .000 | .109 | .013 | .022 | 70 |
| Centered Leverage Value | .001 | .088 | .014 | .020 | 70 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 11 Tabel nilai-nilai kritis F

TABEL
Nilai-nilai Kritis F
untuk tingkat kepercayaan 95 %, alpha = 0.05

| df2 | df 1 | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 161.4 | 199.5 | 215.7 | 224.6 | 230.2 |
| 2 | 18.51 | 19 | 19.16 | 19.25 | 19.3 |
| 3 | 10.13 | 9.552 | 9.277 | 9.117 | 9.013 |
| 4 | 7.709 | 6.944 | 6.591 | 6.388 | 6.256 |
| 5 | 6.608 | 5.786 | 5.409 | 5.192 | 5.05 |
| 6 | 5.987 | 5.143 | 4.757 | 4.534 | 4.387 |
| 7 | 5.591 | 4.737 | 4.347 | 4.12 | 3.972 |
| 8 | 5.318 | 4.459 | 4.066 | 3.838 | 3.687 |
| 9 | 5.117 | 4.256 | 3.863 | 3.633 | 3.482 |
| 10 | 4.965 | 4.103 | 3.708 | 3.478 | 3.326 |
| 11 | 4.844 | 3.982 | 3.587 | 3.357 | 3.204 |
| 12 | 4.747 | 3.885 | 3.49 | 3.259 | 3.106 |
| 13 | 4.667 | 3.806 | 3.411 | 3.179 | 3.025 |
| 14 | 4.6 | 3.739 | 3.344 | 3.112 | 2.958 |
| 15 | 4.543 | 3.682 | 3.287 | 3.056 | 2.901 |
| 16 | 4.494 | 3.634 | 3.239 | 3.007 | 2.852 |
| 17 | 4.451 | 3.592 | 3.197 | 2.965 | 2.81 |
| 18 | 4.414 | 3.555 | 3.16 | 2.928 | 2.773 |
| 19 | 4.381 | 3.522 | 3.127 | 2.895 | 2.74 |
| 20 | 4.351 | 3.493 | 3.098 | 2.866 | 2.711 |
| 21 | 4.325 | 3.467 | 3.072 | 2.84 | 2.685 |
| 22 | 4.301 | 3.443 | 3.049 | 2.817 | 2.661 |
| 23 | 4.279 | 3.422 | 3.028 | 2.796 | 2.64 |
| 24 | 4.26 | 3.403 | 3.009 | 2.776 | 2.621 |
| 25 | 4.242 | 3.385 | 2.991 | 2.759 | 2.603 |
| 26 | 4.225 | 3.369 | 2.975 | 2.743 | 2.587 |
| 27 | 4.21 | 3.354 | 2.96 | 2.728 | 2.572 |
| 28 | 4.196 | 3.34 | 2.947 | 2.714 | 2.558 |
| 29 | 4.183 | 3.328 | 2.934 | 2.701 | 2.545 |
| 30 | 4.171 | 3.316 | 2.922 | 2.69 | 2.534 |
| 31 | 4.16 | 3.305 | 2.911 | 2.679 | 2.523 |
| 32 | 4.149 | 3.295 | 2.901 | 2.668 | 2.512 |
| 33 | 4.139 | 3.285 | 2.892 | 2.659 | 2.503 |
| 34 | 4.13 | 3.276 | 2.883 | 2.65 | 2.494 |
| 35 | 4.121 | 3.267 | 2.874 | 2.641 | 2.485 |
| 36 | 4.113 | 3.259 | 2.866 | 2.634 | 2.477 |

| | | | | | |
|-----------|--------------|-------|-------|-------|-------|
| 37 | 4.105 | 3.252 | 2.859 | 2.626 | 2.47 |
| 38 | 4.098 | 3.245 | 2.852 | 2.619 | 2.463 |
| 39 | 4.091 | 3.238 | 2.845 | 2.612 | 2.456 |
| 40 | 4.085 | 3.232 | 2.839 | 2.606 | 2.449 |
| 41 | 4.079 | 3.226 | 2.833 | 2.6 | 2.443 |
| 42 | 4.073 | 3.22 | 2.827 | 2.594 | 2.438 |
| 43 | 4.067 | 3.214 | 2.822 | 2.589 | 2.432 |
| 44 | 4.062 | 3.209 | 2.816 | 2.584 | 2.427 |
| 45 | 4.057 | 3.204 | 2.812 | 2.579 | 2.422 |
| 46 | 4.052 | 3.2 | 2.807 | 2.574 | 2.417 |
| 47 | 4.047 | 3.195 | 2.802 | 2.57 | 2.413 |
| 48 | 4.043 | 3.191 | 2.798 | 2.565 | 2.409 |
| 49 | 4.038 | 3.187 | 2.794 | 2.561 | 2.404 |
| 50 | 4.034 | 3.183 | 2.79 | 2.557 | 2.4 |
| 51 | 4.03 | 3.179 | 2.786 | 2.553 | 2.397 |
| 52 | 4.027 | 3.175 | 2.783 | 2.55 | 2.393 |
| 53 | 4.023 | 3.172 | 2.779 | 2.546 | 2.389 |
| 54 | 4.02 | 3.168 | 2.776 | 2.543 | 2.386 |
| 55 | 4.016 | 3.165 | 2.773 | 2.54 | 2.383 |
| 56 | 4.013 | 3.162 | 2.769 | 2.537 | 2.38 |
| 57 | 4.01 | 3.159 | 2.766 | 2.534 | 2.377 |
| 58 | 4.007 | 3.156 | 2.764 | 2.531 | 2.374 |
| 59 | 4.004 | 3.153 | 2.761 | 2.528 | 2.371 |
| 60 | 4.001 | 3.15 | 2.758 | 2.525 | 2.368 |
| 61 | 3.998 | 3.148 | 2.755 | 2.523 | 2.366 |
| 62 | 3.996 | 3.145 | 2.753 | 2.52 | 2.363 |
| 63 | 3.993 | 3.143 | 2.751 | 2.518 | 2.361 |
| 64 | 3.991 | 3.14 | 2.748 | 2.515 | 2.358 |
| 65 | 3.989 | 3.138 | 2.746 | 2.513 | 2.356 |
| 66 | 3.986 | 3.136 | 2.744 | 2.511 | 2.354 |
| 67 | 3.984 | 3.134 | 2.742 | 2.509 | 2.352 |
| 68 | 3.982 | 3.132 | 2.74 | 2.507 | 2.35 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.737 | 2.505 | 2.348 |
| 70 | 3.978 | 3.128 | 2.736 | 2.503 | 2.346 |
| 71 | 3.976 | 3.126 | 2.734 | 2.501 | 2.344 |
| 72 | 3.974 | 3.124 | 2.732 | 2.499 | 2.342 |
| 73 | 3.972 | 3.122 | 2.73 | 2.497 | 2.34 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.728 | 2.495 | 2.338 |
| 75 | 3.968 | 3.119 | 2.727 | 2.494 | 2.337 |
| 76 | 3.967 | 3.117 | 2.725 | 2.492 | 2.335 |
| 77 | 3.965 | 3.115 | 2.723 | 2.49 | 2.333 |
| 78 | 3.963 | 3.114 | 2.722 | 2.489 | 2.332 |
| 79 | 3.962 | 3.112 | 2.72 | 2.487 | 2.33 |
| 80 | 3.96 | 3.111 | 2.719 | 2.486 | 2.329 |
| 81 | 3.959 | 3.109 | 2.717 | 2.484 | 2.327 |

| | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 82 | 3.957 | 3.108 | 2.716 | 2.483 | 2.326 |
| 83 | 3.956 | 3.107 | 2.715 | 2.482 | 2.324 |
| 84 | 3.955 | 3.105 | 2.713 | 2.48 | 2.323 |
| 85 | 3.953 | 3.104 | 2.712 | 2.479 | 2.322 |
| 86 | 3.952 | 3.103 | 2.711 | 2.478 | 2.321 |
| 87 | 3.951 | 3.101 | 2.709 | 2.476 | 2.319 |
| 88 | 3.949 | 3.1 | 2.708 | 2.475 | 2.318 |
| 89 | 3.948 | 3.099 | 2.707 | 2.474 | 2.317 |
| 90 | 3.947 | 3.098 | 2.706 | 2.473 | 2.316 |
| 91 | 3.946 | 3.097 | 2.705 | 2.472 | 2.315 |
| 92 | 3.945 | 3.095 | 2.704 | 2.471 | 2.313 |
| 93 | 3.943 | 3.094 | 2.703 | 2.47 | 2.312 |
| 94 | 3.942 | 3.093 | 2.701 | 2.469 | 2.311 |
| 95 | 3.941 | 3.092 | 2.7 | 2.467 | 2.31 |
| 96 | 3.94 | 3.091 | 2.699 | 2.466 | 2.309 |
| 97 | 3.939 | 3.09 | 2.698 | 2.465 | 2.308 |
| 98 | 3.938 | 3.089 | 2.697 | 2.465 | 2.307 |
| 99 | 3.937 | 3.088 | 2.696 | 2.464 | 2.306 |
| 100 | 3.936 | 3.087 | 2.696 | 2.463 | 2.305 |

Lampiran 12 Dokumentasi

Dokumentasi



Gambar 2 Tempat Penelitian



Gambar 3 Responden sedang melakukan pengisian angket



Gambar 4 Responden sedang melakukan pengisian angket



Gambar 5 Para buruh wanita sedang melakukan pekerja melinting rokok




Gambar 6 Para buruh wanita sedang melakukan pekerja melinting rokok
Para pekerja melinting rokok



Gambar 7 Aktivitas peneliti saat melakukan wawancara dengan informan penelitian

Lampiran 13 Surat Penelitian

Surat Penelitian


KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
 Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
 Telepon: 0331- 334988, 330738 Faks: 0331-332475
 Laman: www.fkip.unej.ac.id

Nomor : 6 4 6 7 /UN25.1.5/LT/2019
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

0 9 AUG 2019

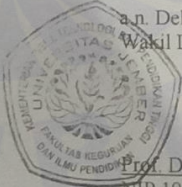
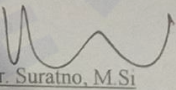
Yth. Pimpinan PR. Gagak Hitam
Bondowoso

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa Jurusan Pendidikan IPS Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Jember di bawah ini:


| | |
|--------------------|--------------------------------------|
| Nama | : Ahmad Noviyanto |
| NIM | : 150210301029 |
| Program Studi | : Pendidikan Ekonomi |
| Jurusan | : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial |
| Rencana Penelitian | : Agustus 2019 |

Berkenaan dengan penyelesaian tugas akhir, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian di tempat saudara pimpin, dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso". Sehubungan dengan hal tersebut, mohon saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan bantuan informasi yang diperlukan.

Demikian atas permohonan dan perhatian serta kerjasama yang baik ini kami sampaikan terima kasih.


 an Dekan
 Wakil Dekan I,

 Prof. Dr. Suratno, M.Si
 NIP 19670625 199203 1 003

Gambar 8 Surat izin penelitian

**PR. GAGAK HITAM**
Bondowoso – Jawa Timur
Telp / Fax : (0332) 3523019 & E-mail : pr.gagakhitam@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : S.Ket – 0014/PR.GH/2019

Berdasar pada Surat Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian dari Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan dengan nomor surat 6467/UN25.1.5/LT/2019 tertanggal 09 Agustus 2019, maka yang bertanda tangan di bawah ini Menerangkan bahwa :

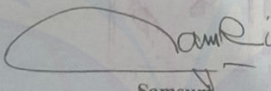
- Nama : **Ahmad Noviyanto**
- Nim : 150210301029
- Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
- Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**
- Fakultas : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
- Universitas : Universitas Jember

Telah selesai melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bondowoso
Pada Tanggal : 16 Agustus 2019

Hormat Kami
Manager SDM



Samsuri

SDM.PR-GH.160819

Gambar 9 Surat selesai penelitian

Lampiran 14 Lembar Bimbingan Skripsi

Lembar Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN RISTEK DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Alamat : Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegalboto Kotak Pos 162
Telp./Fax (0331) 334988 Jember 68121

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Noviyanto
NIM/ Angkatan : 150210301029/ 2015
Jurusan/ Prog. Studi : IPS/Pendidikan Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso
Pembimbing I : Dr. Sukidin, M.Pd.

KEGIATAN KONSULTASI

| NO | Hari/Tanggal | Materi Konsultasi | TT. Pembimbing I |
|-----|--------------|--------------------|--------------------|
| 1. | 17-07-2018 | Judul - bab1 | <i>[Signature]</i> |
| 2. | 09-11-2018 | Bab 2 | <i>[Signature]</i> |
| 3. | 02-12-2018 | Bab 2 | <i>[Signature]</i> |
| 4. | 03-01-2019 | Bab 1-2-3 + angket | <i>[Signature]</i> |
| 5. | 25-01-2019 | — " — angket | <i>[Signature]</i> |
| 6. | 01-02-2019 | — " — angket | <i>[Signature]</i> |
| 7. | | | <i>[Signature]</i> |
| 8. | | | <i>[Signature]</i> |
| 9. | | | <i>[Signature]</i> |
| 10. | 08-08-2019 | Bab 4,5 | <i>[Signature]</i> |
| 11. | 19-08-2019 | Bab 4,5 | <i>[Signature]</i> |
| 12. | 27-08-2019 | Bab 4,5 | <i>[Signature]</i> |
| 13. | 02-09-2019 | Bab 4,5 | <i>[Signature]</i> |
| 14. | | | <i>[Signature]</i> |
| 15. | | | <i>[Signature]</i> |

Catatan:

- Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi.
- Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi



KEMENTERIAN RISTEK DAN PERGURUAN TINGGI
 UNIVERSITAS JEMBER
 FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
 Alamat : Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegalboto Kotak Pos 162
 Telp./Fax (0331) 334988 Jember 68121

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Noviyanto
 NIM/ Angkatan : 150210301029/ 2015
 Jurusan/ Prog. Studi : IPS/Pendidikan Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso
 Pembimbing II : Hety Mustika Ani, S.Pd., M.Pd.

KEGIATAN KONSULTASI

| NO | Hari/Tanggal | Materi Konsultasi | TT. Pembimbing I |
|-----|--------------|----------------------|--------------------|
| 1. | 12-12-2018 | Bab 1, 2, 3 | <i>[Signature]</i> |
| 2. | 09-01-2019 | Bab 1, 2, 3 | <i>[Signature]</i> |
| 3. | 25-01-2019 | Bab 1, 2, 3 | <i>[Signature]</i> |
| 4. | 01-02-2019 | Bab 1, 2, 3 + angket | <i>[Signature]</i> |
| 5. | 07-02-2019 | Bab 1, 2, 3 + angket | <i>[Signature]</i> |
| 6. | 08-02-2019 | ACC Seminar | <i>[Signature]</i> |
| 7. | 29-09-2019 | Revisi Sempro | <i>[Signature]</i> |
| 8. | 16-05-2019 | Revisi Sempro | <i>[Signature]</i> |
| 9. | 17-05-2019 | Bab 9, 5 | <i>[Signature]</i> |
| 10. | 24-07-2019 | Bab 9, 5 | <i>[Signature]</i> |
| 11. | 10-08-2019 | Bab 9, 5 | <i>[Signature]</i> |
| 12. | 02-09-2019 | Bab 9, 5 | <i>[Signature]</i> |
| 13. | 05-09-2019 | ACC Sempro | <i>[Signature]</i> |
| 14. | | | |
| 15. | | | |

Catatan:

- Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi.
- Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas

1. Nama : Ahmad Noviyanto
2. Tempat, tanggal lahir : Probolinggo, 21 Oktober 1996
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Nama orang tua
 - a. Ayah : Fadli
 - b. Ibu : Rahmatun
6. Alamat di Jember : Jl. Prosalina, Jember
7. Alamat asal : Ds. Dusun Kemiri Rt 04, Rw 02, Desa Sindet Anyar Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo

B. Pendidikan

| No | Nama Sekolah | Tempat | Tahun |
|----|------------------------|-------------|-----------|
| 1. | SD Negeri Sindet Anyar | Probolinggo | 2003-2009 |
| 2. | SMP Negeri 1 Besuk | Probolinggo | 2009-2012 |
| 3. | SMA Negeri 1 Paiton | Probolinggo | 2012-2015 |