

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BORONGAN PT. MARINDO MAKMUR USAHAJAYA KABUPATEN  
SIDOARJO**

**SKRIPSI  
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh :  
**AHMAD IZZUDIN**  
NIM. 125080400111057



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
2016**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BORONGAN PT. MARINDO MAKMUR USAHAJAYA KABUPATEN  
SIDOARJO**

**SKRIPSI  
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Perikanan di Fakultas  
Perikanan dan Ilmu Kelautan  
Universitas Brawijaya

Oleh :  
**AHMAD IZZUDIN**  
**NIM.125080400111057**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
2016**

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BORONGAN PT. MARINDO MAKMUR USAHAJAYA KABUPATEN  
SIDOARJO

Oleh :  
**AHMAD IZZUDIN**  
NIM.125080400111057

Telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 16 Juni 2016  
dinyatakan telah memenuhi syarat  
SK Dekan No : \_\_\_\_\_  
Tanggal : \_\_\_\_\_

Dosen Penguji I



**Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP**  
NIP. 19660604 199002 2 001  
TANGGAL : 18 JUL 2016

Dosen Penguji II



**Tiwi Nurjannati Utami, S.Pi, MM**  
NIP. 19750322 200604 2 002  
TANGGAL :

18 JUL 2016

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing I



**Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP**  
NIP. 19640228 198903 2 011  
TANGGAL : 18 JUL 2016

Dosen Pembimbing II



**Erlinda Indrayani, S.Pi, M.Si**  
NIP. 19740220 200312 2 001  
TANGGAL :

18 JUL 2016

Mengetahui,  
Ketua Jurusan SEPK



**Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP**  
NIP. 19610417 199003 1 001  
TANGGAL : 18 JUL 2016

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Laporan Skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Laporan Skripsi ini hasil plakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku.

Malang, 20 Juni 2016

Mahasiswa



Ahmad Izzudin

NIM. 125080400111057

## RINGKASAN

**AHMAD IZZUDIN.** Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya Kabupaten Sidoarjo (**Dr. Ir. PUDJI PURWANTI, MP dan ERLINDA INDRAYANI, S.Pi, M.Si**).

---

Proses produksi adalah pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang atau jasa pada suatu perusahaan. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar dalam kegiatan produksi adalah sumber daya manusia (karyawan), karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah teori ERG yang merupakan modifikasi dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Teori ERG menjelaskan bahwa manusia memiliki 3 kebutuhan pokok yaitu, kebutuhan keberadaan, kebutuhan kekerabatan, dan kebutuhan pertumbuhan. PT. Marindo Makmur Usahajaya (PT. MMU) adalah salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam pengolahan dan eksportir hasil-hasil perikanan baik dari air laut maupun air tawar.

Penelitian dilakukan di PT. Marindo Makmur Usahajaya, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur. Adapun waktu penelitian yaitu mulai 20 Pebruari 2016 hingga 15 Maret 2016. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Deskripsi motivasi dari karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya, (2) pengaruh motivasi menurut teori ERG yang terdiri dari kebutuhan keberadaan, kebutuhan kekerabatan, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya, (3) variabel motivasi menurut teori ERG yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian kali ini adalah *probability sampling* dengan menerapkan *simple random sampling*, dengan menggunakan rumus slovin didapatkan angka 59 sebagai jumlah sampel. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dan untuk memperoleh data kuantitatif maka digunakan skala Ordinal model 5 poin. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji statistik (uji koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial).

Deskripsi motivasi berdasarkan distribusi jawaban responden menyatakan bahwa, PT. Marindo makmur Usahajaya memiliki peradaban sumber daya manusia yang maju dan tidak lagi menerapkan manajemen yang tradisional. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan dasar dari karyawan borongannya, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja tidak lagi didasari pada pemenuhan kebutuhan keberadaan saja, tetapi juga memperhatikan pemenuhan kebutuhan kekerabatan, dan kebutuhan pertumbuhannya.

Berdasarkan uji asumsi klasik tidak didapati masalah yang berarti. Model estimasi telah memenuhi uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Berdasarkan hasil regresi linier berganda dengan menggunakan *Eviews 9* didapatkan model estimasi  $Y = 3,801 + 0,1567 X_1 + 0,3705 X_2 + 0,2292 X_3$ . Hasil tersebut menunjukkan koefisien regresi Kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ), kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ), dan kebutuhan pertumbuhan bernilai positif yang artinya bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja ( $Y$ ).

Dari hasil uji statistik dengan *Eviews 9* didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 45,7 % yang artinya variabel kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ), kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ), dan kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan borongan ( $Y$ ) sebesar 45,7 % sedangkan sisanya 54,3 % dipengaruhi variabel lain diluar model. Pada uji F dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh simultan secara signifikan terhadap variabel dependen. Dari uji t dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan kekerabatan dan variabel kebutuhan pertumbuhan adalah variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja secara parsial dan pengaruhnya signifikan.

Berdasarkan hasil sumbangan efektif (SE), variabel kebutuhan kekerabatan merupakan faktor motivasi berdasarkan teori ERG yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya, yang dibuktikan dengan nilai sumbangan efektif terbesar yaitu 28,45 %.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kebutuhan kekerabatan yang terdiri dari lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan posisi kerja lalu variabel kebutuhan pertumbuhan yang terdiri dari penghargaan, pengakuan, dan promosi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya, sehingga perlu dipelihara dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (menjaga kebersihan mes dan ruang makan karyawan borongan), menjaga komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, dan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang menyangkut faktor-faktor motivasi yang meliputi kebutuhan keberadaan (upah yang cukup, istirahat yang cukup, jaminan kepastian kerja yang jelas), kebutuhan kekerabatan (lingkungan kerja yang nyaman, hubungan dengan atasan yang baik, posisi kerja yang tepat) dan kebutuhan pertumbuhan (penghargaan berupa bonus, pengakuan berupa pujian, dan promosi) yang akan diterapkan pada karyawan. Diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel motivasi menurut teori ERG, meskipun variabel motivasi menurut teori ERG sudah mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja sebesar 45,7 %.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP dan Ibu Erlinda Indrayani, S.Pi, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberi masukan, arahan, dan dukungan
2. Ibu Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP dan Ibu Tiwi Nurjannati Utami, S.Pi, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun
3. Bapak Moch. Fattah S.Pi, M.Si selaku dosen yang telah banyak membantu dalam memberikan solusi dan dukungan
4. Bapak Mursyid selaku manajer pabrik PT. Marindo Makmur Usahajaya yang telah memberikan bantuan dalam proses penelitian
5. Seluruh staf dan karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya yang telah banyak memberikan bantuan serta ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan laporan ini
6. Ummi dan Abi yang selalu memberikan kasih sayang, dorongan, kebijaksanaan, dan doa
7. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada adik tercinta Ahmad Yusuf, Amalia Qonita, dan Dinda Rizki Amalia yang selalu memberikan dukungan dan doa
8. Teman-teman seperjuangan (Alwi, Rhochmad, dan Ali) serta teman-teman sepermainan (Asti, Ivan, Jofan, Dimas, Ayu, Kiki, Rifqi, Pras, Rafli, dan Mutia)

Malang, 20 Juni 2016

Ahmad Izzudin

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Laporan Skripsi ini dapat terselesaikan. Selanjutnya, sholawat serta salam tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita menuju jalan yang benar dan terang.

Laporan Skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya Kabupaten Sidoarjo**”, disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya Malang. Di dalam tulisan ini disajikan pokok bahasan mengenai motivasi menurut teori ERG, produktivitas kerja, pengaruh motivasi menurut teori ERG terhadap produktivitas kerja, serta faktor motivasi yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja.

Penulis menyadari bahwa laporan ini tidak lepas dari kesalahan maupun kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi pembaca dan semua orang yang membutuhkan.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Malang, 20 Juni 2016

Ahmad Izzudin

DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>RINGKASAN</b> .....	iv
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia .....	8
2.3 Produktivitas Kerja .....	10
2.3.1 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	11
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	13
2.4 Motivasi .....	13
2.4.1 Pengertian motivasi .....	13
2.4.2 Teori Motivasi.....	14
2.5 Hubungan Teori ERG dan Teori Hirarki Kebutuhan.....	16
2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	18
2.7 Kerangka Pemikiran .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
3.2 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.3.1 Jenis Data .....	22

3.3.2 Sumber Data.....	23
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	25
3.5 Variabel Penelitian .....	26
3.5.1 Variabel Independen.....	26
3.5.2 Variabel Dependen .....	27
3.6 Batasan Operasional.....	27
3.7 Instrumen Penelitian.....	28
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	30
3.8.1 Uji Validitas.....	30
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.9 Analisis Data.....	31
3.9.1 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.9.2 Analisis Regresi Berganda .....	34
3.9.3 Uji Statistik .....	36
3.10 Sumbangan Efektif.....	38

#### **BAB IV KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

4.1 Letak Geografis dan Keadaan Topografis .....	39
4.1.1 Letak Geografis.....	39
4.1.2 Keadaan Topografis .....	40
4.2 Keadaan Umum Penduduk.....	40
4.2.1 Keadaan Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	41
4.2.2 Keadaan Penduduk Berdasarkan Usia .....	42
4.2.3 Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencapaian .....	43

#### **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

5.1 Keadaan Umum Perusahaan .....	44
5.2 Sejarah Singkat PT. Marindo Makmur Usahajaya .....	44
5.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	45
5.4 Struktur Organisasi .....	46
5.5 Karakteristik Responden.....	48
5.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	49
5.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
5.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
5.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
5.5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
5.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
5.6.1 Hasil Uji Validitas .....	52
5.6.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
5.7 Deskripsi Motivasi Kerja Karyawan Borongan .....	55
5.7.1 Deskripsi Distribusi Jawaban Responden.....	56
5.7.2 Deskripsi Motivasi Berdasarkan Distribusi Jawaban Responden...	63
5.8 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	64
5.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	64
5.8.1.1 Hasil Uji Normalitas.....	65
5.8.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
5.8.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
5.8.1.4 Hasil Uji Autokorelasi .....	69

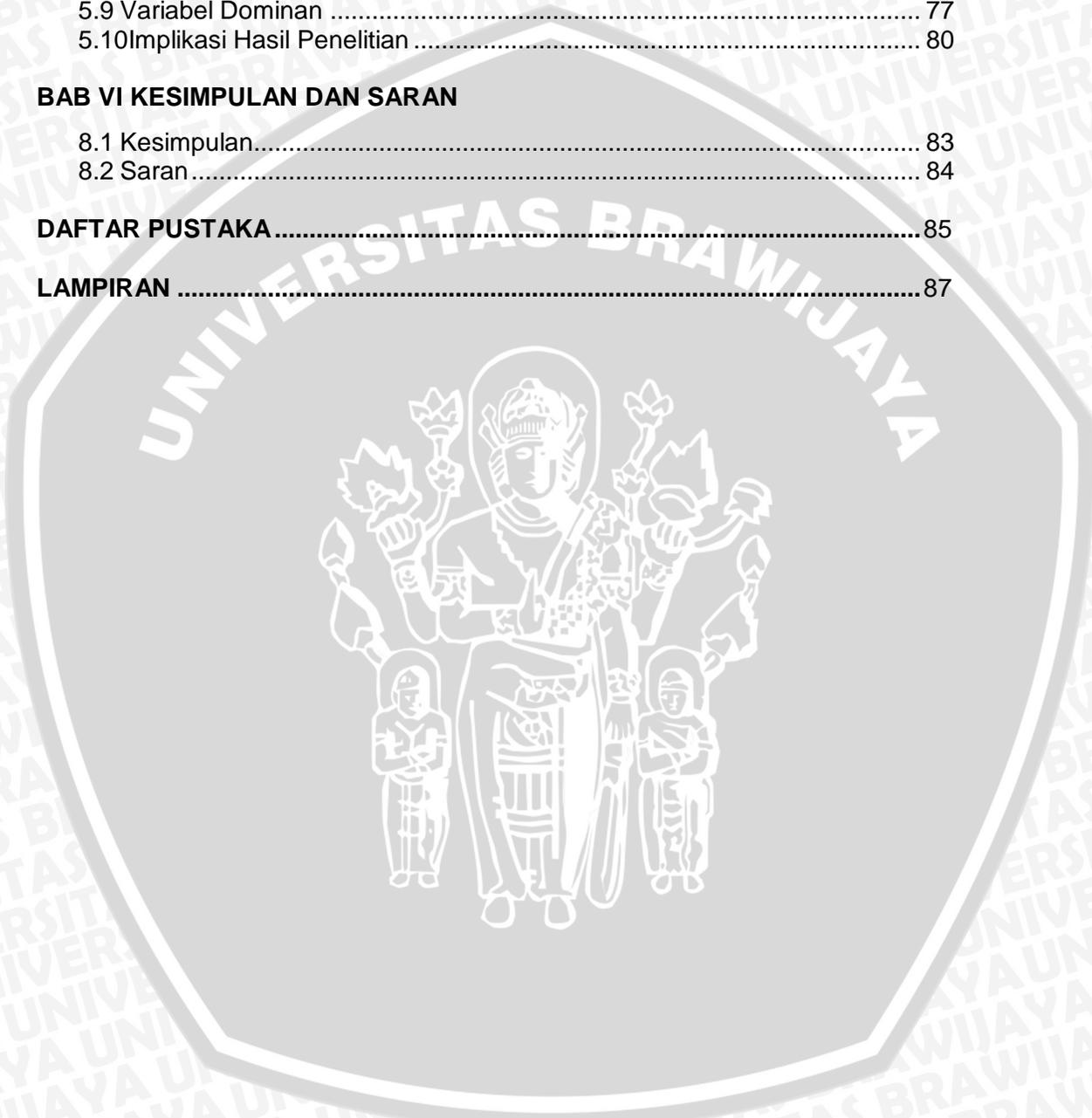
5.8.2 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	70
5.8.3 Uji Statistik .....	73
5.8.3.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
5.8.3.2 Uji F .....	74
5.8.3.3 Uji t .....	75
5.9 Variabel Dominan .....	77
5.10 Implikasi Hasil Penelitian .....	80

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

8.1 Kesimpulan.....	83
8.2 Saran.....	84

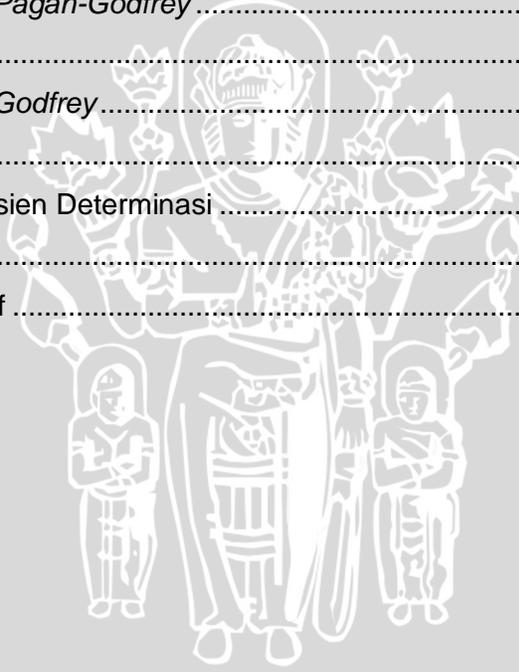
**DAFTAR PUSTAKA.....85**

**LAMPIRAN .....87**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hubungan Level Teori Maslow dan ERG.....	16
2. Mekanisme Kebutuhan.....	17
3. Kerangka Pemikiran .....	21
4. Kabupaten Sidoarjo .....	40
5. Bagan Organisasi PT. Marindo Makmur Usahajaya.....	47
6. Hasil Pengujian Normalitas .....	65
7. Uji Normalitas secara Parsial .....	66
8. Hasil Uji <i>Breusch-Pagan-Godfrey</i> .....	68
9. <i>Durbin-Watson</i> .....	69
10. Hasil Uji <i>Breusch-Godfrey</i> .....	70
11. Model Estimasi .....	71
12. Hasil Output Koefisien Determinasi .....	74
13. Uji F.....	75
14. Sumbangan Efektif .....	79



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Item-item hubungan antara teori ERG dan teori hirarki kebutuhan.....	21
2. Skala Ordinal .....	29
3. Instrumen Penelitian untuk Mengukur Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	29
4. Jumlah penduduk Keboansikep berdasarkan jenis kelamin .....	41
5. Tingkat Pendidikan Penduduk Desa Keboansikep Tahun 2015 .....	41
6. Keadaan Penduduk Berdasarkan Usia Tahun 2015 .....	42
7. Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian Tahun 2015.....	43
8. Karakteristik Responden berdasarkan Status.....	49
9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
11. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
13. Uji Validitas Variabel Kebutuhan Keberadaan .....	52
14. Uji Validitas Variabel Kebutuhan Kekerabatan .....	53
15. Uji Validitas Variabel Kebutuhan Pertumbuhan .....	53
16. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	54
17. Hasil Uji Reliabilitas .....	55
18. Gambaran Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kebutuhan Keberadaan (X1).....	56
19. Gambaran Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kebutuhan Kekerabatan (X2) .....	58
20. Gambaran Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X3) .....	60
21. Gambaran Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	62
22. Hasil Uji Multikolinieritas Berdasarkan VIF .....	67
23. Hasil Uji Multikolinearitas Berdasarkan Koefisien Korelasi .....	67

24. Hasil Uji t.....	76
25. Sumbangan Efektif .....	78



### DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	87
2. Tabulasi Data .....	89
3. Hasil Uji Validitas .....	91
4. Hasil Uji Reliabilitas .....	92
5. Hasil Regresi Data Menggunakan <i>Eviews</i> .....	93
6. Hasil Uji Multikolinearitas dengan VIF dan Korelasi Antar Variabel .....	94
7. Sumbangan Efektif ( <i>Cross Product</i> , $R^2$ , <i>Regression</i> , dan <i>B</i> ) .....	95
8. Dokumentasi Observasi Lapang Penelitian .....	96
9. Dokumentasi Pengisian Kuesioner .....	96



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Proses produksi adalah pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang atau jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian (Risanti, 2012).

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar dalam kegiatan produksi adalah sumber daya manusia (karyawan), karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, dorongan, karya, dan pengetahuan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut memiliki pengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno (2009), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kapasitas dan kapabilitas hidupnya. Agar sumber daya manusia yang berupa pekerja ini dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka didalam perusahaan diciptakan suatu sistem manajemen yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi personalia atau individu dapat ditingkatkan hingga

maksimal. Manajemen sumber daya manusia khusus mengatur, mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula (Sutrisno, 2009).

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para

karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2001 *dalam* Sutrisno, 2009).

Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah teori ERG dari Clayton P. Alderfer. Teori ERG merupakan modifikasi dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam modifikasi ini Ketiga kebutuhan pokok manusia diurai Alderfer sebagai simplifikasi teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow adalah sebagai berikut: (1) *Existence* atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman, (2) *relatedness* atau kekerabatan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan penghargaan dari Maslow, (3) *growth* atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow. Menurut Sutrisno (2009), teori ERG ini dianggap lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi setiap hari. Oleh karena itu peneliti menggunakan teori ERG sebagai dasar penentuan variabel motivasi.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995 *dalam* Risanti, 2012)

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya

masing-masing. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

PT. Marindo Makmur Usahajaya (PT. MMU) adalah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam pengolahan dan eksportir hasil-hasil perikanan baik dari air laut maupun air tawar. Selain mengolah dalam bentuk setengah jadi, PT. Marindo Makmur Usahajaya juga semakin mengembangkan perusahaannya menjadi perusahaan industri yang mengolah berbagai macam olahan jadi hasil perikanan. Wilayah kerja pada perusahaan ini baik pada pengolahan, penangkapan dan pengumpulan hasil perikanan yang berada pada wilayah Sidoarjo ataupun daerah-daerah lain di Jawa Timur. PT. Marindo Makmur Usahajaya berada di Kabupaten Sidoarjo yang merupakan kabupaten dengan hasil perikanan yang melimpah dari hasil perikanan air payau maupun air tawar serta kabupaten dengan industri yang bermacam-macam.

Perusahaan ini memiliki 200 karyawan yang mayoritasnya merupakan karyawan borongan sejumlah 139 orang. Karyawan borongan merupakan karyawan yang memiliki peran penting dalam proses produksi di perusahaan ini, karena merekalah yang menjalankan proses produksi di ruang proses. Oleh karena itu maka motivasi karyawan borongan perlu dijaga agar proses produksi dapat berjalan dengan semestinya. Permasalahan yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan terutama karyawan borongan agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para bawahannya. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan borongan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta

akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama, serta sanggup menaati peraturan yang ada di perusahaan.

Saat ini perusahaan perikanan menjadi salah satu fokus pemerintah pusat yang dapat menyerap tenaga kerja dan menghasilkan produk-produk berkualitas ekspor. Salah satunya adalah PT. Marindo Makmur Usahajaya sebagai pelaku ekonomi di Indonesia yang ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor perindustrian pangan yang kegiatannya menyediakan barang berupa *frozen food* dengan kualitas ekspor.

Sangat diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan profit yang bisa didapat dengan produktivitas yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar-benar dapat dinikmati konsumen. Karena saat ini perusahaan yang bergerak dibidang pangan memiliki prospek cerah dimasa depan untuk lebih mengembangkan usahanya. Baik didalam maupun diluar negeri banyak permintaan terhadap bahan pangan terutama produk perikanan dalam bentuk *frozen food*. Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Marindo Makmur Usahajaya dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dari pra survey yang telah peneliti lakukan. Peneliti melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Marindo Makmur Usahajaya masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat

dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, dan kurang teliti dalam bekerja.

Peningkatan Produktivitas kerja sangat diperlukan dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin mengkaji secara empiris apakah motivasi kerja berdasarkan teori ERG yang terdiri dari kebutuhan keberadaan, kebutuhan kekerabatan, dan kebutuhan pertumbuhan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya dan seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja dari karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya?
2. Apakah motivasi menurut teori ERG yang terdiri dari kebutuhan keberadaan, kebutuhan kekerabatan, dan kebutuhan pertumbuhan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan borongan pada PT. Marindo Makmur Usahajaya?
3. Variabel motivasi menurut teori ERG manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Deskripsi motivasi dari karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya.
2. Pengaruh motivasi menurut teori ERG yang terdiri dari kebutuhan keberadaan, kebutuhan kekerabatan, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya.
3. Variabel motivasi menurut teori ERG yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai manfaat bagi :

- a. PT. Marindo Makmur Usahajaya
  - Membantu memberikan informasi terkait motivasi kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan borongan
  - Sebagai dasar pertimbangan dalam mendorong motivasi kerja karyawan borongan demi tercapainya tujuan PT. Marindo Makmur Usahajaya dimasa yang akan datang.
- b. Peneliti
  - Sebagai informasi penelitian dan diharapkan dapat digunakan untuk penelitian lanjutan.
- c. Pemerintah
  - Sebagai bahan pertimbangan dalam rangka perumusan kebijakan tentang SDM dan ketenagakerjaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Menurut Risanti (2012), dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Kota Makassar, menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Yunizar (2013), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh motivasi menurut teori Herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan di PT KAI (Persero) pusat Bandung menyatakan bahwa, suatu kebutuhan yang telah terpenuhi tidak akan menjadi pemotivasi lagi.

Dari penelitian-penelitian tersebut di atas diketahui bahwa variabel-variabel motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana untuk setiap tingkat produktivitas karyawan terdapat perbedaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi personalia atau individu dapat ditingkatkan hingga maksimal. Manajemen sumber daya manusia khusus mengatur, mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam perusahaan.

Manusia selalu memiliki peran aktif di dalam suatu kegiatan produksi, karena manusia dapat melakukan perencanaan dan sebagai penentu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Mengatur dan memanfaatkan karyawan adalah hal yang cukup sulit untuk dilakukan karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, dorongan, karya, dan pengetahuan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2009).

Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Simamora (2004) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2009) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.3 Produktivitas Kerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berusaha agar para anggota atau karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi demi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno,2009).

Sumberdaya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya dapat dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian, 2002). Oleh karena itu memberikan perhatian dan dorongan kepada unsur sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

### 2.3.1 Pengukuran Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengertian diatas yang menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Unsur pertama dari produktivitas kerja adalah semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai. Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal ini sebagai mana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan LE. Lavine bahwa "faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja yaitu kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya" (Lateiner dan Lavine, 1983 dalam Risanti 2012).

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seperti dijelaskan Simamora (2004), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

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

### 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sukarna (1993), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kemampuan dan ketangkasan karyawan.
2. Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang baik.
4. Lingkungan masyarakat yang baik.
5. Upah kerja.
6. Motivasi pekerja.
7. Disiplin kerja karyawan.
8. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
9. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
10. Kebudayaan suatu negara.
11. Pendidikan dan pengalaman kerja.
12. Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
13. Fasilitas kerja.
14. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

Diantara 14 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satu yang paling penting adalah motivasi kerja karyawan.

## 2.4 Motivasi

### 2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2006), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001).

Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain.

#### 2.4.2 Teori Motivasi

Menurut Sutrisno (2009), teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*)

##### 1. Teori Motivasi Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasannya. Maka dapat dicari faktor-faktor pendorong dan penghambatnya. Pada teori kepuasan ini didukung juga oleh para pakar diantaranya :

- a. Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow)
- b. Teori Tiga Motif Sosial (D. McClelland)
- c. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)
- d. Teori E-R-G (Clayton Alderfer)

##### 2. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggerakannya adalah harapan akan diperoleh si pekerja. Dalam hal ini teori motivasi proses yang dikenal seperti :

- a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*/Victor Vroom), komponennya adalah : Harapan (*Expectation*) , Nilai (*Value*), dan Pertautan (*Instrumentality*).
- b. Teori Keadilan (*Equity Theory*/S. Adams), hal ini didasarkan tindakan keadilan diseluruh lapisan serta obyektif di dalam lingkungan perusahaannya.
- c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*/B.F. Skinner), hal ini didasarkan pada hubungan sebab-akibat dari pelaku dengan pemberian kompensasi.
- d. Teori X Y (Mc Gregor), hal ini mengemukakan tentang dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif yang ditandai dengan teori X dan yang lain positif yang ditandai dengan teori Y. Dalam penelitiannya McGregor menuliskan bahwa manajer tipe X menganggap para pegawainya sebagai orang yang malas, sulit diatur, dan atribut semacamnya. Lalu ada manajer tipe Y yang berasumsi bahwa para pegawai nya adalah orang yang rajin, mudah diatur, serta atribut sejenis lainnya.

Dari beberapa teori motivasi tersebut diatas, maka teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikembangkan **oleh Clayton Alderfer yang dikenal dengan “Teori ERG” dan dikombinasikan dengan teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow**. Alasan peneliti menggunakan teori ini, karena teori ini merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas produktivitasnya. teori ini merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow.

- E (*Existence* atau keberadaan)

- R (*Relatedness* atau kekerabatan)
- G (*Growth* atau pertumbuhan)

## 2.5 Hubungan Teori ERG dan Teori Hirarki Kebutuhan

Teori ERG merupakan modifikasi dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam modifikasi ini Ketiga kebutuhan pokok manusia ini diurai Aldelfer sebagai simplifikasi teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut:

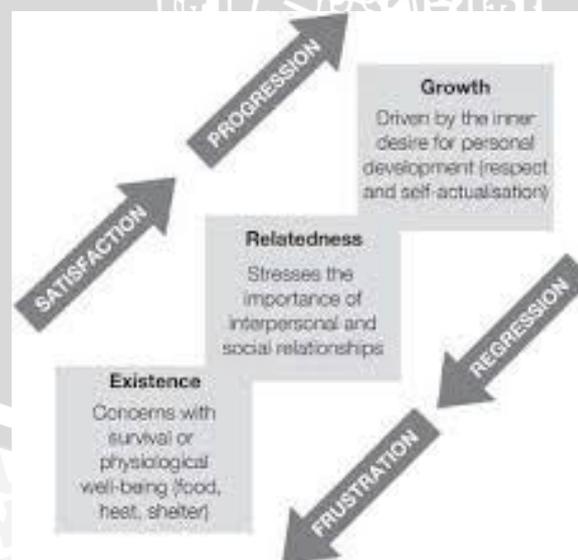
1. *Existence* atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
2. *Relatedness* atau kekerabatan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan penghargaan dari Maslow.
3. *Growth* atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow.



Gambar 1. Hubungan Level Teori Maslow dan ERG

Alderfer berpendapat bahwa pemenuhan atas ketiga kebutuhan tersebut dapat dilakukan secara simultan, artinya bahwa hubungan dari teori ERG ini tidak bersifat hirarki. Penjelasan dari sanggahan Alderfer terhadap teori hirarki Abraham Maslow adalah sebagai berikut; seseorang menurut teori Maslow akan tetap pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhannya terpuaskan. Sedangkan menurut teori ERG, jika pemenuhan kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi buruk, maka seorang individu mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan tingkat rendah. Ini disebut frustrasi-regresi dari aspek teori ERG (Sutrisno, 2009).

Misalnya ketika kebutuhan pertumbuhan buruk, maka seseorang mungkin akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan yang berkaitan dan jika ada masalah dalam mencapai kebutuhan yang berkaitan, maka dia mungkin akan termotivasi oleh kebutuhan keberadaan dan kebutuhan kekerabatan. Dengan demikian, frustrasi atau kejengkelan dapat mengakibatkan regresi untuk kebutuhan tingkat rendah.



Gambar 2. Mekanisme Kebutuhan

Berbeda dengan teori hirarki Maslow yang kaku karena mengasumsikan bahwa kebutuhan mengikuti hirarki spesifik dan tertib, kecuali kebutuhan tingkat

rendah terpuaskan, seorang individu tidak dapat melanjutkan ke kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, Teori ERG sangat fleksibel.

Menurut Sutrisno (2009), teori ERG ini dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Perbedaan antara teori ERG dengan Maslow *needs hierarchy theory* adalah :

- a. Teori ERG, menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan yang dapat bekerja pada saat yang bersamaan, artinya tidak selalu harus bertingkat-tingkat seperti yang dikemukakan Maslow.
- b. Teori ERG, menyatakan bahwa jika untuk mencapai pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah menjadi meningkat.

Teori ERG merupakan teori motivasi yang yang menitik beratkan pemahaman terhadap perilaku individu. Hal ini merupakan salah satu dari empat faktor pendekatan yang mempertimbangkan faktor intrinsik yang menyebabkan seseorang mengambil tindakan tertentu (Ivancevich *et al.*, 2008).

Menurut teori ERG, dapat saja makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Aspek frustasi-regresi teori ERG memiliki efek tambahan pada motivasi kerja. Misalnya jika seorang manusia tidak diberi kesempatan pertumbuhan dan kemajuan dalam sebuah organisasi, ia mungkin kembali untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasi, jika lingkungan atau keadaan tidak memungkinkan, ia mungkin kembali ke kebutuhan akan uang untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasi.

## 2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama. Menurut Davis (1985), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dan produktivitas adalah faktor kemampuan

(*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan Robbins (1996), menyatakan bahwa, kinerja dan produktivitas karyawan itu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Penilaian produktivitas kerja pegawai didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Produktivitas kerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai. Jadi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan bertambahnya motivasi kerja berpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Walaupun harus diakui bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

PT. Marindo Makmur Usahajaya (PT. MMU) adalah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam pengolahan dan eksportir hasil-hasil perikanan baik dari air laut maupun air tawar. Selain mengolah dalam bentuk setengah jadi, PT. Marindo Makmur Usahajaya juga semakin mengembangkan perusahaannya menjadi perusahaan industri yang mengolah berbagai macam olahan jadi hasil perikanan yang proses produksinya dilaksanakan oleh 139 orang pegawai borongan. Oleh karena itu diperlukan analisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan borongan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori ERG dari Alderfer yang dikombinasikan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow. Teori ERG terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu:

1. *Existence* (keberadaan)

*Existence* ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Dalam penelitian ini kebutuhan keberadaan berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow yaitu upah, istirahat yang cukup, dan jaminan kepastian kerja.

2. *Relatedness* (kekerabatan)

Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Dalam penelitian ini kebutuhan kekerabatan berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow yaitu lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan jenis pekerjaan.

3. *Growth* (pertumbuhan)

Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri. Dalam kebutuhan ini akan dikombinasikan kedua kebutuhan tersebut. Dalam penelitian ini kebutuhan pertumbuhan berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow yaitu penghargaan dan pengakuan, dan promosi.

Sehingga penulis menggunakan 3 kebutuhan diatas sebagai indikator dalam motivasi. Oleh karena itu maka perlu dilakukan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh kombinasi teori ERG dan hirarki kebutuhan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan.

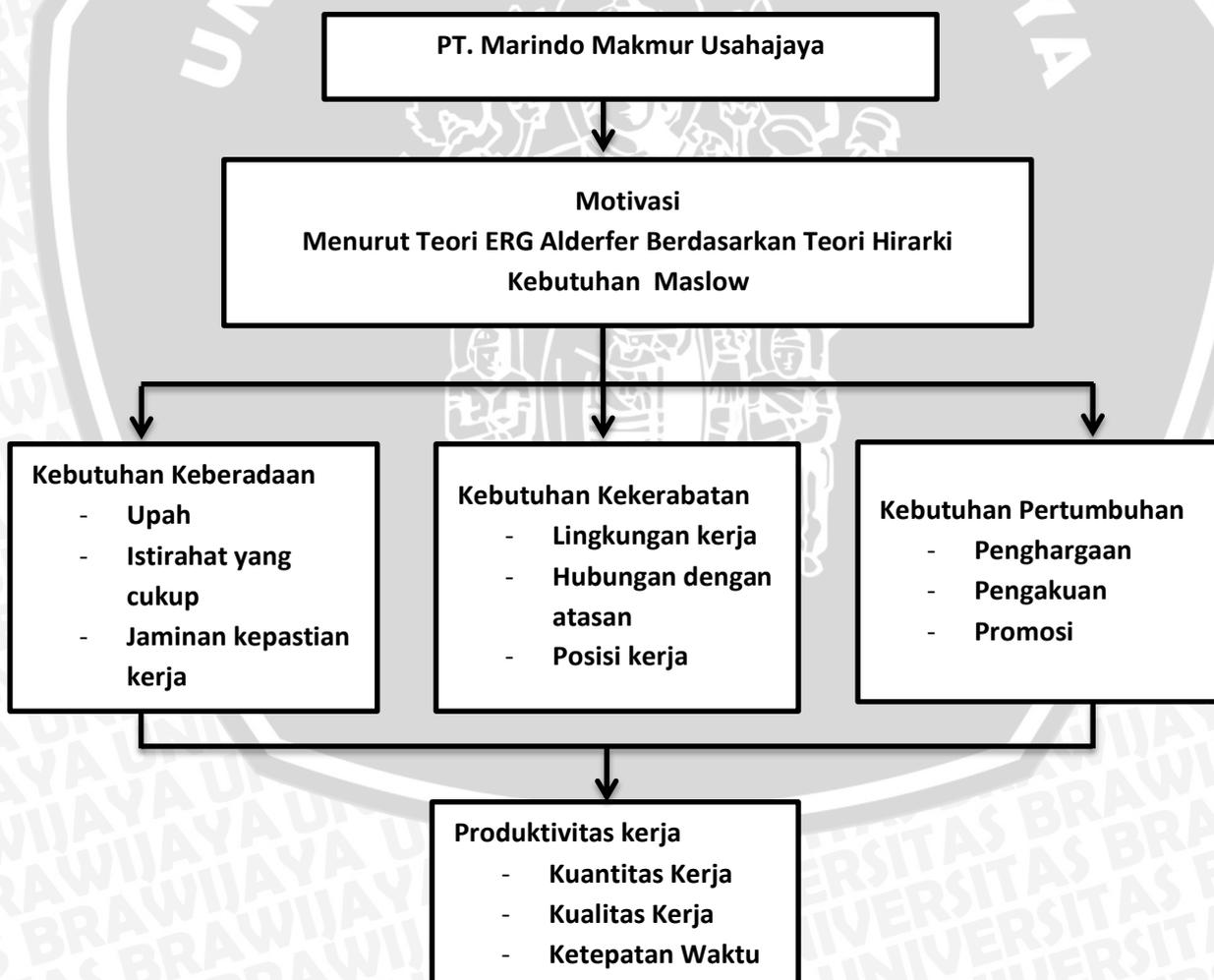
Hubungan keterkaitan antara teori ERG berdasarkan teori hirarki kebutuhan terdiri dari beberapa item yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Item-item hubungan antara teori ERG dan teori hirarki kebutuhan

Teori ERG	Teori Hirarki Kebutuhan
Kebutuhan Keberadaan	Upah Istirahat yang cukup Jaminan kepastian kerja
Kebutuhan Kekerabatan	Lingkungan kerja Hubungan dengan atasan Posisi kerja
Kebutuhan Pertumbuhan	Penghargaan Pengakuan Promosi

Sumber : Teori ERG dan teori hirarki kebutuhan

Untuk lebih jelasnya dapat disajikan mengenai kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut :



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Marindo Makmur Usahajaya, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur. Adapun waktu penelitian yaitu mulai 20 Pebruari 2016 hingga 15 Maret 2016.

#### 3.2 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Azwar (2013), pendekatan kuantitaif merupakan pendekatan yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dalam metode kuantitatif dapat diketahui hubungan antar variabel yang diteliti.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penilitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian explanatori adalah suatu jenis penelitian yang berusaha mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain. Menurut Zulganeff (2008), bahwa penelitian explanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

##### 3.3.1 Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

1. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran

umum lokasi penelitian, meliputi: Sejarah singkat berdirinya perusahaan, letak geografis, Visi dan Misi, struktur organisasi, dan keadaan karyawan.

2. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah penduduk Desa Keboansikep, dan hasil angket atau kuesioner.

### 3.3.2 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang akan dikumpulkan berupa data primer dan sekunder sebagai penunjang informasi yang digunakan dalam penelitian, adapun data primer dan sekunder yang akan dicari adalah sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2008). Dalam penelitian ini data primer didapatkan dengan observasi, kuesioner, dan wawancara.

##### a. Observasi

Observasi berarti melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki, tanpa mengajukan pertanyaan-pertanyaan (Marzuki, 1983).

Pada penelitian ini peneliti datang ke lokasi penelitian tanpa ikut serta dalam kegiatan produksi di tempat penelitian. Untuk tahap observasi ini peneliti nantinya akan melihat secara langsung kegiatan yang ada di PT. Marindo Makmur Usahajaya di Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo. Proses observasi langsung dilaksanakan ke objek penelitian guna mendapatkan data-data yang dibutuhkan.

b. Wawancara dan kuesioner

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan-permasalahan yang ingin diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2014).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti apa variabel yang diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas (Sugiyono, 2014)

Proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka sekaligus pembagian dan pengisian kuesioner diharapkan mampu mengumpulkan data yang akan diteliti. Sehingga peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari para responden.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset, untuk tujuan lainnya. Periset hanya memanfaatkan data untuk penelitiannya (Istijanto, 2006)

Data sekunder yang dikumpulkan antara lain mengenai keadaan umum lokasi penelitian, letak geografis dan topografis, keadaan lokasi pada PT. Marindo Makmur Usahajaya serta keadaan masyarakat sekitar, data kependudukan serta peta kabupaten Sidoarjo. Sumber data didapat dari Badan

Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo serta Kecamatan Gedangan, laporan penelitian atau Praktik Kerja Lapangan terdahulu serta literatur dari internet ataupun buku.

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya yang berjumlah 139 orang

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel sendiri secara harfiah berarti contoh). Hasil pengukuran atau karakteristik dari sampel disebut "statistik" yaitu  $\bar{X}$  untuk harga rata-rata hitung dan  $S$  atau  $SD$  untuk simpangan baku (Nasution, 2003).

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian kali ini adalah *probability sampling* dengan menerapkan *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata karena anggota populasi dianggap homogen. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti maka digunakan rumus Slovin.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N\alpha^2} \\ &= \frac{139}{1 + 139(0,1^2)} \\ &= 58,159 \approx 59 \end{aligned}$$

$n$  = ukuran sampel minimal

$N$  = ukuran populasi

$\alpha$  = taraf signifikansi (10% atau 0,1)

Berdasarkan rumus slovin maka sampel yang harus diteliti berjumlah 59 orang

### 3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009).

Variabel yang dipakai pada penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu variabel independen dan variabel dependen.

#### 3.5.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang tidak dependen oleh variabel apapun. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian mengenai motivasi ini berdasarkan pada teori ERG, meliputi : Kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ), kekerabatan ( $X_2$ ), pertumbuhan ( $X_3$ ).

##### 1. Kebutuhan keberadaan ( $X_1$ )

Keberadaan adalah kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Kebutuhan keberadaan ini meliputi kebutuhan makan, minum, istirahat dan kebutuhan akan rasa aman. Dalam penelitian ini kebutuhan keberadaan berdasarkan kombinasi teori ERG dan hirarki kebutuhan dilihat dari tiga indikator yaitu upah ( $X_{1.1}$ ), istirahat yang cukup ( $X_{1.2}$ ), dan jaminan kepastian kerja ( $X_{1.3}$ ).

##### 2. Kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ )

Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Pada penelitian ini

kebutuhan kekerabatan berdasarkan kombinasi teori ERG dan hirarki kebutuhan dilihat dari tiga indikator yaitu lingkungan kerja ( $X_{2.1}$ ), hubungan dengan atasan ( $X_{2.2}$ ) dan posisi kerja ( $X_{2.3}$ ).

### 3. Kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ )

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Pada penelitian ini kebutuhan pertumbuhan berdasarkan kombinasi teori ERG dan hirarki kebutuhan dilihat dari tiga indikator yaitu penghargaan ( $X_{3.1}$ ), pengakuan ( $X_{3.2}$ ), dan promosi ( $X_{3.3}$ ).

#### 3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel output/kriteria) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja ( $Y$ ) yang diukur berdasarkan kuantitas ( $Y_{1.1}$ ), kualitas ( $Y_{1.2}$ ), dan ketepatan waktu kerja ( $Y_{1.3}$ ).

#### 3.6 Batasan Operasional

Agar terbentuk suatu persepsi yang sama dan tidak meluas, maka penelitian ini dibatasi pada sumber dari kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ), kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ), dan kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ).

##### 1. Kebutuhan keberadaan ( $X_1$ )

Keberadaan adalah kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Dalam penelitian ini kebutuhan keberadaan yang dimaksud adalah upah yang diberikan kepada karyawan borongan, waktu istirahat yang diberikan, dan jaminan kepastian kerja berupa kontak kerja yang diberikan oleh PT. Marindo Makmur Usahajaya kepada karyawan borongannya.

## 2. Kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ )

Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Dalam penelitian ini kebutuhan kekerabatan yang dimaksud adalah lingkungan kerja di PT. Marindo Makmur Usahajaya, hubungan antara karyawan borongan dengan atasannya, dan posisi kerja dari karyawan borongan.

## 3. Kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ )

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Pada penelitian ini kebutuhan pertumbuhan yang dimaksud meliputi penghargaan berupa bonus yang diberikan kepada karyawan borongan, pengakuan berupa pujian atas prestasi kerja yang baik, dan promosi.

## 4. Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Produktivitas kerja karyawan borongan diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam pembuatan produk atau dalam proses produksi PT. Marindo Makmur Usahajaya.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner atau daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data. Untuk memperoleh data kuantitatif maka digunakan skala ordinal model 5 poin. Menurut Sugiyono (2014), dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Responden merespon setiap butir pertanyaan, respon dari setiap pertanyaan diberi skor 1-5. Pemberian skor secara lebih rinci adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Skala Ordinal

No.	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2014

Untuk lebih jelasnya peneliti menyajikan instrumen yang dibuat untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. Instrumen Penelitian Untuk Mengukur Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Variabel Penelitian (ERG)	Butir Pertanyaan (Hirarki Kebutuhan)
Kebutuhan keberadaan ( $X_1$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah yang diterima setiap bulan memenuhi kebutuhan sehari-hari</li> <li>2. Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup</li> <li>3. Perusahaan memberikan jaminan kepastian kerja</li> </ol>
Kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan</li> <li>2. Hubungan dengan atasan baik</li> <li>3. Posisi kerja sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan</li> </ol>
Kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan sesuai dengan prestasi kerja</li> <li>2. Atasan memberikan pengakuan berupa pujian atas kinerja yang baik</li> <li>3. Atasan memberikan promosi kepada karyawan dengan prestasi terbaik</li> </ol>
Produktivitas Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produk yang dihasilkan sesuai dengan jumlah yang diharapkan perusahaan</li> <li>2. Produk yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan</li> <li>3. Produk dihasilkan tepat waktu</li> </ol>

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara x dan y

X : skor butir

Y : skor total

N : ukuran data

Nilai  $r_{xy}$  atau  $r_{hitung}$  yang diperoleh akan dibandingkan dengan harga  $r$  *Product Moment* pada tabel pada taraf signifikansi 0,05. Dalam rumus korelasi *Product Moment* dari pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila  $n = 59$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $r$  tabel = 0,256 dengan ketentuan:

- $r_{hitung} > r_{tabel} (0,256) = \text{valid}$
- $r_{hitung} < r_{tabel} (0,256) = \text{tidak valid}$

Untuk uji validitas peneliti menggunakan software *SPSS 16 for windows*.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2006) :

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

Keterangan :

- $r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansi skor butir soal ke-i  
 $i$  = 1, 2, 3, 4, ...n  
 $\sigma_t^2$  = Variansi total

Nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 59$ , dan didapat nilai  $r_{tabel} = 0,254$  dengan ketentuan :

- Koefisien *Alpha Cronbach* >  $r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan reliabel
- Koefisien *Alpha Cronbach* <  $r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

Untuk uji reliabilitas peneliti menggunakan software *SPSS 16 for windows*.

### 3.9 Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Alat analisisnya berupa metode statistik dan ekonometrik. Ekonometrika didefinisikan sebagai analisis kuantitatif dari fenomena yang sebenarnya yang didasarkan

pada pengembangan yang bersamaan dengan teori dan pengamatan dihubungkan dengan metode inferensi yang sesuai (Gujarati, 2006).

### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi berganda dengan metode OLS, maka pengujian model terhadap asumsi klasik harus dilakukan. Uji asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Sebenarnya normalitas data dapat dilihat dari gambar histogram, namun seringkali polanya tidak mengikuti bentuk kurva normal, sehingga sulit disimpulkan. Lebih mudah bila melihat probabilitas *Jarque-Bera* dengan syarat, bila probabilitas lebih besar dari 5% (bila menggunakan tingkat signifikansi tersebut), maka residual data berdistribusi normal (Winarno, 2015).

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolinearitas akan menyebabkan besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel independen yang digunakan.

Menurut Wijaya (2009), beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel dependen
- b. Menganalisis korelasi di antara variabel independen. Jika di antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar daripada 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas
- c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance inflating factor*). Jika  $VIF < 10$ , tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.
- d. Nilai *Eigenvalue* sejumlah satu atau lebih varian independen yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Gujarati, 2006).

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau tidak, yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui / menggunakan uji Glejser, uji Park, Uji Goldfeld-Quandt, Uji BPG (*Breusch-Pagan-Godfrey*) dan uji White.

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Ghozali, 2006).

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak independen dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson*. Uji *Durbin-Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantar variabel independen (Ghozali, 2006).

Uji *Durbin-Watson* memiliki beberapa ketentuan yaitu :

1.  $d < d_L$  : terdapat autokorelasi positif
2.  $d_L < d < d_U$  : tidak dapat disimpulkan
3.  $d_U < d < (4-d_U)$  : tidak terdapat autokorelasi
4.  $(4-d_U) < d < (4-d_L)$  : tidak dapat disimpulkan
5.  $(4-d_L) < d$  : terdapat autokorelasi negatif

Menurut Winarno (2015), selain uji *Durbin-Watson* uji autokorelasi juga dapat melakukan uji *Breusch-Godfrey* atau seringkali disebut uji *Lagrange Multiplier*. Pada uji ini yang perlu diperhatikan adalah nilai *probability* pada  $Obs \cdot R\text{-squared}$ . Ketentuan Uji *Breusch-Godfrey* adalah sebagai berikut :

- Bila nilai *probability*  $> \alpha = 5\%$ , berarti tidak terjadi autokorelasi
- Bila nilai *probability*  $\leq \alpha = 5\%$ , berarti terjadi autokorelasi

### 3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Teknik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel adalah analisis regresi. Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan

tersebut untuk membuat perkiraan. Sedangkan persamaan regresi merupakan suatu persamaan matematis yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS) (Gujarati, 2006). Metode OLS berusaha meminimalkan penyimpangan hasil perhitungan (regresi) terhadap kondisi aktual.

Dalam menghasilkan estimasi persamaan yang baik, maka setiap estimator OLS harus memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), yaitu :

1. Estimator parameter ( $\beta_i$ ) bersifat linear terhadap variabel dependen
2. Estimator parameter ( $\beta_i$ ) bersifat tidak bias atau nilai rata-rata yang diharapkan sama dengan nilai ( $\beta_i$ ) sesungguhnya.
3. Estimator ( $\beta_i$ ) memiliki varians yang minimum, sehingga disebut efisien.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka perumusan model fungsi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

X<sub>1</sub> = Kebutuhan keberadaan

X<sub>2</sub> = Kebutuhan kekerabatan

X<sub>3</sub> = Kebutuhan pertumbuhan

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

$\mu$  = Variabel pengganggu

### 3.9.3 Uji Statistik

Model yang independen dari pengujian asumsi klasik, dilanjutkan dengan justifikasi statistik. Justifikasi statistik merupakan uji *giving goodness of fit model* yang menyangkut ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai statistik dengan melihat *goodness of fit*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t (Ghozali, 2006).

#### 1. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2006).

#### 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Gujarati, 2006).

Rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 - (k - 2)}{1 - R^2(N - k + 1)}$$

dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

N = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Pada

Uji F ini digunakan taraf signifikansi 1% (0,01), sehingga didapatkan nilai  $F_{tabel}$

adalah 4,16. Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka seluruh variabel independen berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

### 3. Uji Signifikansi Parameter Individu ( Uji - t )

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya adalah konstan (Gujarati, 2006). Rumus yang digunakan untuk uji-t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

dimana :

$\beta_i$  : Koefisien Regresi

Se (  $\beta_i$  ) : *Standart error* koefisien regresi

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi tertentu. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% didapatkan angka

2,004 dan pada taraf signifikansi 10% didapatkan angka 1,673. Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.10 Sumbangan Efektif

Sumbangan Efektif bertujuan untuk menjawab tujuan ketiga dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan borongan. Menurut Winarsunu (2006), sumbangan efektif merupakan ukuran sumbangan suatu prediktor terhadap keseluruhan efektivitas garis regresi yang digunakan sebagai bahan prediksi. Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi menurut teori ERG yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan borongan, maka akan dihitung sumbangan efektif dari masing-masing variabel independen.



## BAB IV

### KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Letak Geografis dan Keadaan Topografis

##### 4.1.1 Letak Geografis

Pemilihan lokasi usaha oleh suatu organisasi (perusahaan) akan mempengaruhi risiko (*risk*) dan keuntungan (*profit*) perusahaan tersebut secara keseluruhan. Kondisi ini terjadi karena lokasi sangat mempengaruhi biaya tetap (*fix cost*) maupun biaya variabel (*variable cost*), baik dalam jangka menengah maupun jangka panjang. Di dalam manajemen organisasi, lokasi usaha sebaiknya diperhitungkan pada saat perencanaan, sehingga usaha yang akan dijalankan tersebut dapat terorganisir pelaksanaannya di masa mendatang (Heizer dan Render, 2004). PT. Marindo Makmur Usahajaya berlokasi di jalan Muncul Industri II, Desa Keboansikep, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur. Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu penyangga Ibukota Propinsi Jawa Timur merupakan daerah yang mengalami perkembangan pesat. Keberhasilan ini dicapai karena berbagai potensi yang ada di wilayahnya seperti industri dan perdagangan, pariwisata, serta usaha kecil dan menengah dapat dikemas dengan baik dan terarah. Kabupaten Sidoarjo terletak antara 112 5' dan 112 9' Bujur Timur dan antara 7 3' dan 7 5' Lintang Selatan. Batas sebelah utara adalah Kotamadya Surabaya dan Kabupaten Gresik, sebelah selatan adalah Kabupaten Pasuruan, sebelah timur adalah Selat Madura dan sebelah barat adalah Kabupaten Mojokerto. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini :



Gambar 4. Kabupaten Sidoarjo

#### 4.1.2 Keadaan Topografis

Kabupaten Sidoarjo merupakan dataran delta dengan ketinggian antar 0-25 m, ketinggian 0-3m dengan luas 19.006 Ha, meliputi 29,99% dari luas wilayah, merupakan daerah pertambakkan yang berada di wilayah bagian timur. Wilayah bagian tengah yang berair tawar dengan ketinggian 3-10 meter dari permukaan laut merupakan daerah pemukiman, perdagangan dan pemerintahan yang meliputi 40,81 % dari luas wilayah. Bagian barat dengan ketinggian 10-25 meter dari permukaan laut merupakan daerah pertanian yang meliputi 29,20% luas wilayah. Dari segi hidrogeologi, daerah air tanah, payau, dan air asin mencapai luas 16.312.69 Ha dan kedalaman air tanah rata-rata 0-5 m dari permukaan tanah. Dari segi Hidrologi Kabupaten Sidoarjo terletak diantara dua aliran sungai yaitu Kali Surabaya dan Kali Porong yang merupakan cabang dari Kali Brantas yang berhulu di Kabupaten Malang. Dari segi klimatologi Kabupaten Sidoarjo beriklim tropis dengan dua musim, musim kemarau pada bulan Juni sampai Bulan Oktober dan musim hujan pada bulan Nopember sampai bulan Mei.

#### 4.2 Keadaan Umum Penduduk

Desa Keboansikep merupakan daerah pemukiman yang padat penduduk. Pada Desa ini terdapat banyak Industri, pertokoan, sekolah-sekolah, maupun

pergudangan. Desa Keboansikep dapat dikategorikan menjadi tiga kawasan, yaitu kawasan pemukiman penduduk, kawasan industri, dan kawasan pergudangan.

Adapun jumlah penduduk di Desa Keboansikep pada tahun 2015 mencapai 11.197 jiwa dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4. Jumlah penduduk Keboansikep berdasarkan jenis kelamin

No	Uraian	Jumlah (jiwa)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	5.712	51
2	Perempuan	5.485	49
<b>Total</b>		<b>11.197</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kepala Desa Keboansikep, 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat rincian jumlah penduduk Desa Keboansikep berdasarkan jenis kelamin. Untuk laki-laki berjumlah 5.712 atau 51% dari total jumlah penduduk, sedangkan perempuan berjumlah 5.485 atau 49% dari jumlah penduduk. Hal ini menunjukkan bahwa di Desa Keboansikep jumlah laki-laki lebih dominan daripada jumlah perempuan.

#### 4.2.1 Keadaan Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan penduduk Desa Keboansikep berdasarkan tingkat pendidikannya terdapat pada Tabel 5.

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Penduduk Desa Keboansikep Tahun 2015

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SD	2.637	25 %
2	SMP/SLTP	838	7,9 %
3	SMA/SLTA	4.201	39,9 %
4	DIII	106	1, %
5	S1	280	2,6 %
6	S2	6	0,05%
7	Tidak Sekolah	2.438	23,2 %
<b>Jumlah</b>		<b>10.506</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kepala Desa Keboansikep, 2015

Tabel 5 menjelaskan keadaan penduduk Desa Keboansikep berdasarkan tingkat pendidikan, penduduk di Desa Keboansikep didominasi oleh penduduk

desa tamatan SMA sebesar 4.201 jiwa atau sebesar 39,9%, disusul penduduk desa tamatan SD sebesar 2.637 jiwa atau sebesar 25% dan tingkat pendidikan terendah adalah tamatan S2 sebesar 6 jiwa atau sebesar 0,05%.

#### 4.2.2 Keadaan Penduduk Berdasarkan Usia

Keadaan penduduk di Desa Keboansikep jika ditinjau berdasarkan tingkatan usia dapat dilihat pada Tabel 6 mengenai keadaan penduduk Desa Keboansikep berdasarkan usia yang dibagi menjadi dua yaitu berdasarkan usia kelompok pendidikan dengan jumlah 3.150 jiwa yang didominasi oleh warga yang berusia 15-19 tahun dengan jumlah 845 jiwa atau sebesar 24 %, dan usia kelompok tenaga kerja dengan jumlah 8.047 jiwa yang didominasi oleh warga yang berusia 20-24 tahun dengan jumlah 1.030 jiwa atau sebesar 12,7%.

Tabel 6. Keadaan Penduduk Berdasarkan Usia Tahun 2015

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Usia Kelompok Pendidikan		
	00-04	765	24,2 %
	05-09	782	24,8 %
	10-14	758	24 %
	15-19	845	26,8 %
<b>Jumlah</b>		<b>3.150</b>	<b>100</b>
2	Usia Kelompok Kerja		
	15-19	887	11 %
	20-24	1030	12,7 %
	25-29	1026	12,7 %
	30-34	1004	12,4 %
	35-39	814	10,1 %
	40-44	639	7,9 %
	45-49	534	6,6 %
	50-54	598	7,4 %
	55-59	545	6,7 %
	≥ 60	970	12 %
<b>Jumlah</b>		<b>8.047</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kepala Desa Keboansikep , 2015

#### 4.2.3 Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian

Penduduk Desa Keboansikep tahun 2015 yang berjumlah sebesar 11.197 jiwa didominasi penduduk yang menggantungkan hidupnya sebagai buruh swasta yaitu sebesar 1.354 jiwa atau sebesar 18,9 % dan terendah adalah penduduk yang bekerja sebagai penyedia jasa selain jasa angkutan yaitu sebesar 246 jiwa atau 3,4 %. Untuk selengkapnya data penduduk menurut mata pencaharian dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian Tahun 2015

No	Mata Pencaharian	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	Pegawai negeri	720	10 %
2	ABRI	523	7,3 %
3	Petani	504	7 %
4	Buruh tani	766	10,6 %
5	Buruh swasta	1354	18,9 %
6	Pedagang	934	13 %
7	Usaha konstruksi	595	0,8 %
8	Usaha industri kerajinan	578	0,8 %
9	Usaha jasa angkutan	940	13,1 %
10	Jasa lainnya	246	3,4 %
<b>Jumlah</b>		<b>7.160</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kepala Desa Keboansikep , 2015

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Keadaan Umum Perusahaan

PT. Marindo Makmur Usahajaya memiliki luas lahan sebesar 10.488 m<sup>2</sup> dan luas areal usaha sebesar 11.980 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 5.327 m<sup>2</sup>. Tanah tersebut meliputi kantor, laboratorium, kantor bea cukai, ruang produksi, mushola, pos satpam, mes karyawan borongan, *pantry*, tempat makan karyawan borongan, tempat parkir, gudang, dan sarana penunjang. Pemilihan lokasi perusahaan ini cukup strategis karena berada di kawasan Industri yang dekat dengan jalan raya Sidoarjo-Surabaya sehingga memudahkan proses transportasi bahan baku maupun hasil produksi. Selain itu, diwilayah tersebut tersedia cukup banyak tenaga kerja dengan upah yang murah. Sedangkan alasan yang terpenting adalah dekat dengan bahan baku serta kemudahan dalam menangani limbah cair.

Adapun lokasi PT. Marindo Makmur Usahajaya adalah sebagai berikut:

- Sebelah Barat : Berbatasan dengan PT. Prima Alloy Steel Universal
- Sebelah Timur : Berbatasan dengan PT. Calistacitra Lestari
- Sebelah Utara : Berbatasan dengan Jalan Surowongso
- Sebelah Selatan : Berbatasan dengan PT. Prima Alloy Steel Universal.

#### 5.2 Sejarah Singkat PT. Marindo Makmur Usahajaya

PT. Marindo Makmur Usahajaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan hasil perikanan baik ikan air asin atau ikan air tawar. PT. Marindo Makmur Usahajaya pertama kali didirikan dengan nama PT. Mina Mas Utama pada 11 Agustus 1987 dan berlokasi di Jl. Muncul Industri II, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Produk yang pertama kali

dihasilkan ialah udang beku (*frozen shrimp*). Tapi seiring dengan berjalannya waktu PT. Mina Mas Utama memperbanyak variasi produk yang dihasilkan mulai dari bandeng, tuna, tengiri, dan jenis ikan lainnya yang diolah menjadi *frozen food* untuk memenuhi permintaan baik dari pasar nasional maupun internasional.

Tahun 1998 terjadi krisis moneter yang menyebabkan nilai jual rupiah turun drastis terhadap dollar sehingga mempengaruhi harga jual barang ekspor PT. Mina Mas Utama. Namun perusahaan masih bisa bertahan di industri perikanan sampai tahun 2007. Pada tahun 2008 salah satu perusahaan pengolahan ikan terbesar di Indonesia yaitu PT Kelola Mina Laut melakukan akuisisi terhadap PT. Mina Mas Utama dan merubah namanya menjadi PT. Marindo Makmur Usahajaya serta memberikan jabatan tertinggi sebagai direktur kepada M. Novi Saputra dan pada awal berdirinya perusahaan ini memiliki 125 karyawan yang sebagian merupakan karyawan borongan dari PT. Mina Mas Utama.

PT. Marindo Makmur Usahajaya terus berkembang dan menghasilkan semakin banyak variasi produk seperti kakap sawo, kakap merah, lencam, tengiri, julung-julung, gurita, tuna, dan barakuda, dan beberapa jenis ikan air tawar. Seiring semakin banyaknya permintaan dari pasar lokal dan internasional maka PT. Marindo Makmur Usahajaya membangun satu *miniplant* pabrik didalam satu kawasan yang sama. Dengan adanya pabrik baru maka PT. Marindo Makmur Usahajaya menambah jumlah karyawan hingga menjadi 200 orang dengan mayoritas merupakan karyawan borongan yang berjumlah 139 orang.

### 5.3 Visi dan Misi Perusahaan

Berikut adalah visi dan misi dari PT. Marindo Makmur Usahajaya :

#### a. Visi

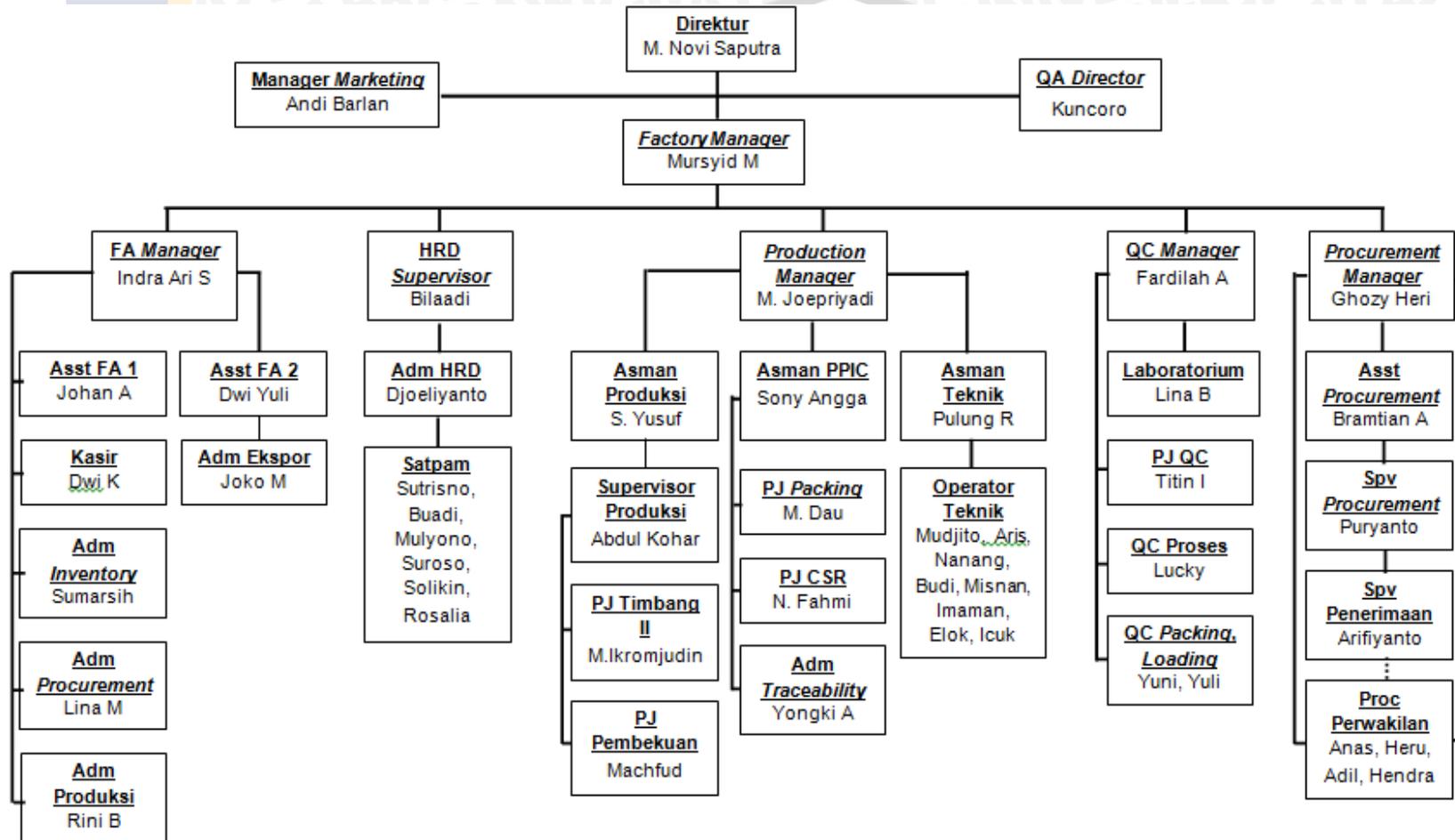
Menjadi perusahaan seafood Indonesia yang paling kompetitif.

#### b. Misi

1. Manajemen usaha yang profesional
2. Berorientasi pada efisiensi, efektifitas, dan produktifitas usaha
3. Berorientasi pada *value added product*
4. Menjalin kemitraan (*partnership*) dengan *stakeholder*
5. Menjunjung tinggi kualitas diatas segalanya
6. Memberikan pelayanan terbaik dalam upaya memuaskan pelanggan
7. Pencapaian kinerja perusahaan diatas rata-rata pelaku bisnis *seafood* yang didasari fundamental bisnis yang kuat.

#### 5.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunakan pada PT. Marindo Makmur Usahajaya adalah organisasi fungsional. Menurut Sukoco (2007) struktur organisasi ini memiliki kelebihan utama yaitu keahlian yang dimiliki seorang spesialis fungsional. Keahlian ini memudahkan mereka dalam memecahkan masalah yang terjadi pada area tertentu yang berada dibawah wewenangnya. Struktur ini banyak ditemukan pada organisasi atau perusahaan yang memiliki area spesialisasi sebagai dasar eksistensi sebuah departemen.



Gambar 5. Bagan organisasi PT. Marindo Makmur Usahajaya

Berdasarkan struktur organisasi fungsional dilakukan pengelompokan tugas-tugas dan kegiatan sejenis pada unit-unit terpisah yang dibawahinya. PT. Marindo Makmur Usahajaya dipimpin oleh seorang direktur. Manajer pabrik merupakan posisi dibawah tugas direktur yang memiliki kewenangan untuk membantu tugas dari direktur dan mengatur seluruh alur proses di dalam pabrik. Dalam pelaksanaan tugasnya seorang manajer pabrik dibantu oleh manajer pengadaan, *HRD supervisor*, manajer *Finance and Administration* (FA), Manajer *Quality Control* (QC), dan manajer produksi.

Manajer pengadaan bertugas dalam menjaga kelancaran dalam penyediaan bahan baku produksi dan bertanggung jawab untuk membina hubungan dengan para *supplier bahan baku*. HRD supervisor bertugas dalam perekrutan dan pelatihan tenaga kerja, serta bertanggung jawab memberikan upah kepada pekerja pabrik. Manajer QC bertugas untuk memastikan kualitas produk agar sesuai dengan standar ekspor yang diminta oleh konsumen. Manajer FA bertugas untuk mengatur produksi, urusan keuangan, dan akuntansi biaya pabrik. Manajer produksi bertugas untuk memimpin dan mengatur seluruh kegiatan operasional produksi. Untuk membantu kelancaran tugas dilapangan, manajer produksi dibantu oleh seorang asisten produksi. Asisten manajer produksi dibantu oleh beberapa pengawas (*supervisor*), dan beberapa orang Penanggung Jawab (PJ).

### 5.5 Karakteristik Responden

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usajaya adalah warga Desa Keboansikep, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo. Warga Desa Keboansikep mayoritas bekerja sebagai buruh swasta atau karyawan borongan di pabrik, dan mayoritas warga yang bekerja dipabrik adalah

perempuan atau ibu rumah tangga. Oleh karena itu tidak heran jika mayoritas karyawan borongan di PT. Marindo Makmur Usahajaya adalah perempuan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya yang dijadikan responden maka dapat diketahui karakteristik berdasarkan status, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja diuraikan sebagai berikut :

### 5.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya diperoleh data komposisi responden menurut statusnya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Status

No.	Status	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	Menikah	43	72,88 %
2.	Belum menikah	16	27,12 %
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa responden yang berstatus menikah sebanyak 43 orang dengan persentase sebanyak 72,88 % dan responden yang belum menikah sebanyak 16 orang dengan persentase sebanyak 27,12%.

### 5.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya diperoleh data komposisi responden menurut jenis kelamin, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	Perempuan	42	71,19 %
2.	Laki-laki	17	28,81 %
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat responden perempuan sebanyak 42 orang atau 71,19 %, dua kali lipat dari responden laki-laki yang berjumlah 17 orang atau sejumlah 28,81 %.

### 5.5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya diperoleh data komposisi responden menurut kelompok usia, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	20 – 30	5	8,47 %
2.	31 – 40	22	37,29 %
3.	41 -50	23	38,98 %
4.	> 50	9	15,25 %
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa responden dengan usia yang paling banyak adalah pada kisaran usia 41-50 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 38,98 %. Sementara pada kisaran usia 20-30 tahun terendah sebanyak 5 orang dengan persentase 8,47%.

### 5.5.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya

diperoleh data komposisi responden menurut pendidikan terakhir, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	Tidak tamat SD	0	0 %
2.	SD	4	6,78 %
3.	SMP	24	40,68 %
4.	SMA	31	52,54 %
5.	D3	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 11 dapat disimpulkan bahwa responden dengan jumlah terbanyak sebanyak 31 orang dengan persentase 52,54 % pendidikan terakhirnya adalah SMA, sedangkan yang paling sedikit yaitu sejumlah 4 orang atau 6,78 % merupakan tamatan SD. Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada setiap responden didapati bahwa mayoritas responden atau karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya adalah warga Desa Keboansikep yang mayoritas merupakan lulusan SMA.

### 5.5.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya diperoleh data komposisi responden menurut lama bekerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	1-5	23	38,98 %
2.	6-10	23	38,98 %
3.	11-15	13	22,03 %
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa 23 orang responden atau 39,98 % telah bekerja di perusahaan selama 1-5 tahun. Jumlah tersebut sama

dengan responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun, sedangkan responden yang telah bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 13 orang.

## 5.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 5.6.1 Hasil Uji Validitas

#### a. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kebutuhan Keberadaan ( $X_1$ )

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan 5% (0,05). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*, berikut adalah hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan :

Tabel 13. Uji Validitas Variabel Kebutuhan Keberadaan

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan	
( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,819	0,256	Valid
Kebutuhan Keberadaan	$X_{1.2}$	0,732	0,256	Valid
	$X_{1.3}$	0,583	0,256	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan  $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ , dan  $X_{1.3}$ , adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian maka ketiga butir pernyataan untuk mengukur variabel kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 3.

#### b. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kebutuhan Kekerabatan ( $X_2$ )

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan 5% (0,05). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*, berikut adalah hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan :

Tabel 14. Uji Validitas Variabel Kebutuhan Keekerabatan

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan	
(X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,683	0,256	Valid
Kebutuhan	X <sub>2.2</sub>	0,876	0,256	Valid
Kekerabatan	X <sub>2.3</sub>	0,750	0,256	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Dapat dilihat dari hasil uji validitas dari Tabel 14 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan X<sub>2.1</sub>, X<sub>2.2</sub>, dan X<sub>2.3</sub>, adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian maka ketiga butir pernyataan untuk mengukur variabel kebutuhan kekerabatan (X<sub>2</sub>) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 3.

### c. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X<sub>3</sub>)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, maka selanjutnya dilakukan uji validitas. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan 5% (0,05). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*, berikut adalah hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan :

Tabel 15. Uji Validitas Variabel Kebutuhan Pertumbuhan

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan	
(X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,727	0,256	Valid
Kebutuhan	X <sub>3.2</sub>	0,671	0,256	Valid
Pertumbuhan	X <sub>3.3</sub>	0,720	0,256	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 15 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan  $X_{3,1}$ ,  $X_{3,2}$ , dan  $X_{3,3}$ , adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian maka ketiga butir pernyataan untuk mengukur variabel kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 3.

#### d. Hasil Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Penyebaran kuesioner telah dilakukan, maka selanjutnya dilakukan uji validitas. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan 5% (0,05). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*, berikut adalah hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan :

Tabel 16. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
(Y) Produktivitas Kerja	$Y_{1,1}$	0,769	0,256	Valid
	$Y_{1,2}$	0,848	0,256	Valid
	$Y_{1,3}$	0,741	0,256	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 16 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan  $Y_{1,1}$ ,  $Y_{1,2}$ , dan  $Y_{1,3}$ , adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian maka ketiga butir pernyataan untuk mengukur variabel produktivitas kerja (Y) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 3.

### 5.6.2 Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Untuk menguji reliabilitas pada kuisioner ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* >  $r_{\text{tabel}}$ . Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 17. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kebutuhan Keberadaan (X1)	0,510	0,254	Reliabel
Kebutuhan Kekerabatan (X2)	0,659	0,254	Reliabel
Kebutuhan Pertumbuhan (X3)	0,492	0,254	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,721	0,254	Reliabel

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Berdasarkan data dari Tabel 17 diatas, dapat dikatan bahwa item-item variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan yaitu lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel kebutuhan keberadaan (X1), kebutuhan kekerabatan (X2), kebutuhan pertumbuhan (X3), dan produktivitas kerja kerja (Y) dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. *Output SPSS* untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 4.

### 5.7 Deskripsi Motivasi Kerja Karyawan Borongan

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi motivasi kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya guna menjawab tujuan pertama dari penelitian. Deskripsi motivasi kerja digunakan untuk menggambarkan variabel motivasi kerja dari karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya.

Deskripsi motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari distribusi jawaban responden.

### 5.7.1 Deskripsi Distribusi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi jawaban responden memberikan penjelasan mengenai distribusi item-item dari variabel kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ), kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ), kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ ). Distribusi jawaban dari kuesioner dijelaskan pada tabel berikut :

#### 1. Variabel Kebutuhan Keberadaan ( $X_1$ )

Tabel 18. Gambaran Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kebutuhan Keberadaan ( $X_1$ )

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
X <sub>11</sub>	Upah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari		
	a. Sangat Setuju	15	25,42
	b. Setuju	42	71,18
	c. Ragu-ragu	2	3,38
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
X <sub>12</sub>	Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup		
	a. Sangat Setuju	14	23,72
	b. Setuju	45	76,27
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
X <sub>13</sub>	Perusahaan memberikan jaminan kepastian kerja berupa kontrak kerja yang jelas		
	a. Sangat Setuju	0	0
	b. Setuju	45	76,27
	c. Ragu-ragu	13	22,03
	d. Tidak Setuju	1	1,69
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel 18 dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden variabel kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ) dengan item upah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ( $X_{11}$ ) membuktikan sebagian besar responden atau 76,27 % setuju bahwa upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pada item perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup ( $X_{12}$ ), membuktikan bahwa mayoritas responden atau 71,18 % setuju bahwa perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup kepada karyawan borongan, hal ini sesuai dengan observasi lapang yang dilakukan oleh peneliti bahwa karyawan borongan diberikan waktu istirahat satu jam dalam sehari yaitu pukul 12.00-13.00.

Pada item perusahaan memberikan jaminan kepastian kerja berupa kontrak kerja yang jelas ( $X_{13}$ ), membuktikan bahwa mayoritas atau 76,27 % responden setuju perusahaan memberikan kontrak kerja yang jelas, hal ini sesuai dengan hasil observasi lapang dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada bagian HRD yang menyatakan telah memberi kontrak kerja setelah perekrutan karyawan borongan.

2. Variabel Kebutuhan Kekerabatan ( $X_2$ )Tabel 19. Gambaran Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kebutuhan Kekerabatan ( $X_2$ )

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
$X_{21}$	Lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan		
	a. Sangat Setuju	8	13,55
	b. Setuju	47	79,66
	c. Ragu-ragu	4	6,77
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
$X_{22}$	Hubungan dengan atasan baik dan tidak ada konflik		
	a. Sangat Setuju	10	16,94
	b. Setuju	35	59,32
	c. Ragu-ragu	12	20,33
	d. Tidak Setuju	2	3,38
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
$X_{23}$	Posisi kerja sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan		
	a. Sangat Setuju	3	5,08
	b. Setuju	42	71,18
	c. Ragu-ragu	13	22,03
	d. Tidak Setuju	1	1,69
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel 19 dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden variabel kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ) dengan item lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan ( $X_{21}$ ) membuktikan sebagian besar responden atau 79,66 % setuju bahwa lingkungan kerja di perusahaan nyaman dan menyenangkan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan borongan yang telah bekerja pada perusahaan selama lebih dari 5 tahun, dan pada saat observasi lapang para karyawan borongan terlihat selalu berinteraksi saat istirahat.

Pada item hubungan dengan atasan baik dan tidak ada konflik ( $X_{22}$ ), membuktikan bahwa mayoritas responden atau 59,32 % setuju bahwa hubungan dengan atasan baik dan tidak ada konflik, hal ini sesuai dengan observasi lapang yang dilakukan oleh peneliti bahwa atasan sering melakukan komunikasi dan terkadang bersenda gurau dengan karyawan borongan.

Pada item posisi kerja sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan ( $X_{23}$ ), membuktikan bahwa mayoritas responden atau 71,18 % setuju bahwa posisi kerja yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan setiap karyawan borongan, hal ini sesuai dengan hasil observasi lapang yang dilakukan peneliti diruang produksi para karyawan borongan laki-laki mendapat pekerjaan yang lebih berat dari atasan misalnya sebagai operator mesin *bandsaw* dan menarik *handtruck*.



3. Variabel Kebutuhan Pertumbuhan ( $X_3$ )Tabel 20. Gambaran Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kebutuhan Pertumbuhan ( $X_3$ )

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
$X_{31}$	Perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus sesuai dengan prestasi kerja		
	a. Sangat Setuju	0	0
	b. Setuju	18	30,51
	c. Ragu-ragu	36	61,02
	d. Tidak Setuju	5	8,47
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
$X_{32}$	Atasan memberikan pengakuan berupa pujian atas kinerja yang baik		
	a. Sangat Setuju	0	0
	b. Setuju	4	6,78
	c. Ragu-ragu	38	64,41
	d. Tidak Setuju	17	28,81
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
$X_{33}$	Atasan memberikan promosi kepada karyawan dengan prestasi terbaik		
	a. Sangat Setuju	0	0
	b. Setuju	2	3,39
	c. Ragu-ragu	33	55,93
	d. Tidak Setuju	24	40,68
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel 20 dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden variabel kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) dengan item perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus sesuai dengan prestasi kerja ( $X_{31}$ ) membuktikan sebagian besar responden atau 61,02 % ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus sesuai dengan prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada staf kantor yang menyatakan bahwa pemberian bonus untuk karyawan borongan

hanya dilakukan pada event tertentu contohnya pada saat acara halal bihalal setelah libur hari raya idul fitri.

Pada item atasan memberikan pengakuan berupa pujian atas kinerja yang baik ( $X_{32}$ ), membuktikan bahwa mayoritas responden atau 64,41 % ragu-ragu bahwa atasan memberikan pengakuan berupa pujian atas kinerja yang baik, hal ini sesuai dengan observasi lapang yang dilakukan oleh peneliti bahwa atasan memang sering melakukan komunikasi dengan karyawan borongan akan tetapi jarang memuji kinerja dari karyawan borongan.

Pada item atasan memberikan promosi kepada karyawan dengan prestasi terbaik ( $X_{33}$ ), membuktikan bahwa mayoritas responden atau 55,93 % ragu-ragu atasan memberikan promosi kepada karyawan dengan prestasi terbaik, dan juga terdapat 40,46 % responden yang tidak setuju. Hal ini sesuai dengan hasil observasi lapang yang dilakukan peneliti bahwa karyawan borongan sulit mendapatkan promosi atau kenaikan pangkat.

## 4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 21. Gambaran Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
Y <sub>11</sub>	Produk yang dihasilkan sesuai dengan jumlah yang diharapkan perusahaan		
	a. Sangat Setuju	9	15,25
	b. Setuju	48	81,36
	c. Ragu-ragu	2	3,39
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Y <sub>12</sub>	Produk yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan		
	a. Sangat Setuju	10	16,94
	b. Setuju	47	79,66
	c. Ragu-ragu	2	3,39
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
Y <sub>13</sub>	Produk dihasilkan tepat waktu		
	a. Sangat Setuju	5	8,47
	b. Setuju	39	66,10
	c. Ragu-ragu	14	23,73
	d. Tidak Setuju	1	1,69
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel 21 dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden variabel produktivitas kerja (Y) dengan item produk yang dihasilkan sesuai dengan jumlah yang diharapkan perusahaan (Y<sub>11</sub>) membuktikan sebagian besar responden atau 81,36 % setuju bahwa produk yang dihasilkan sesuai dengan jumlah yang diharapkan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan data observasi lapang yang menyatakan bahwa produksi PT. Marindo Makmur Usahajaya selalu memenuhi target dan permintaan konsumen dalam hal kuantitas.

Pada item rodud yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan ( $Y_{12}$ ), membuktikan bahwa mayoritas responden setuju atau 79,66 % bahwa produk yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan, hal ini sesuai dengan observasi lapang yang dilakukan oleh peneliti yang mengamati kinerja dari karyawan borongan dengan dibarengi pengawasan divisi QC.

Pada item produk dihasilkan tepat waktu ( $Y_{13}$ ), membuktikan bahwa mayoritas responden atau 66,10 % setuju bahwa produk dihasilkan tepat waktu, hal ini sesuai dengan hasil observasi lapang yang dilakukan peneliti diruang produksi para karyawan borongan bekerja sesuai target, dan jika mendekati waktu pengiriman sedangkan produk masih belum memenuhi permintaan konsumen maka akan memperoleh perintah lembur dari atasan.

### **5.7.2 Deskripsi Motivasi Berdasarkan Distribusi Jawaban Responden**

Lebih dari 70 % responden setuju bahwa kebutuhan keberadaan yang terdiri dari upah (sama dengan atau diatas UMK Kabupaten Sidoarjo yaitu Rp. 2.700.000), waktu istirahat yang cukup, dan jaminan kepastian kerja telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memenuhi kebutuhan keberadaan karyawan borongan. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan borongan untuk memenuhi kebutuhan keberadaan menjadi berkurang .

Hampir 70 % dari responden setuju bahwa kebutuhan kekerabatannya yang terdiri dari lingkungan kerja yang nyaman, hubungan dengan atasan yang baik, dan posisi kerja yang sesuai sudah hampir terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan lingkungan kerja dan hubungan yang baik dengan karyawannya sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Sejumlah 60 % responden ragu-ragu dan 25 % responden tidak setuju bahwa kebutuhan pertumbuhan yang terdiri dari penghargaan, pengakuan, dan promosi telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum bisa memenuhi kebutuhan pertumbuhan dari karyawannya, sehingga karyawan akan menambah usahanya untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan.

Berdasarkan deskripsi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Marindo makmur Usahajaya memiliki peradaban sumber daya manusia yang maju dan tidak lagi menerapkan manajemen yang tradisional. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan dasar dari karyawan borongannya, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja tidak lagi didasari pada pemenuhan kebutuhan keberadaan saja, tetapi juga memperhatikan pemenuhan kebutuhan kekerabatan, dan kebutuhan pertumbuhannya.

## **5.8 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Pada sub bab ini akan dijelaskan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya, yang dimaksudkan untuk menjawab tujuan kedua dari penelitian.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dilakukan beberapa analisa dan uji, antara lain uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji statistik.

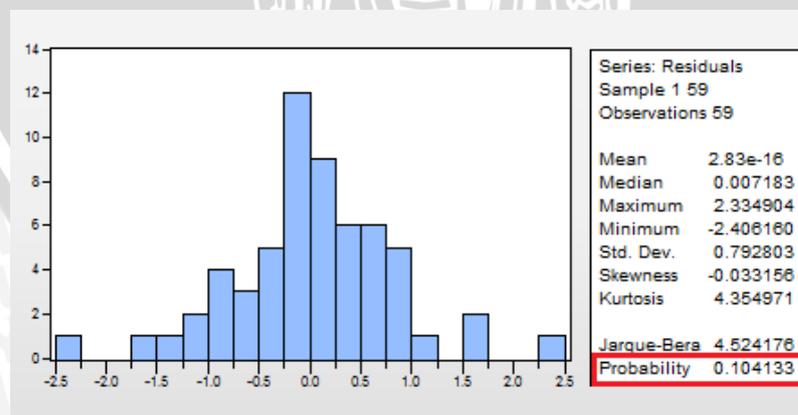
### **5.8.1 Uji Asumsi Klasik**

Data akan diolah dalam bentuk persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan *software Eviews 9*. Model regresi yang dihasilkan akan diuji dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*). Untuk memastikan model yang dihasilkan bersifat BLUE, maka sebelum dilakukan uji signifikansi atau uji statistik dari model, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Jika

model yang dihasilkan sudah bersifat BLUE, maka akan dilakukan uji signifikansi atau uji statistik untuk menganalisis hasil regresi tersebut. Namun apabila belum bersifat BLUE maka akan dilakukan remedial sesuai dengan pelanggaran asumsi yang terjadi. Jika sudah didapatkan model yang bersifat BLUE maka dilakukan analisis dan interpretasi yang selanjutnya dibandingkan dengan teori atau penelitian terdahulu yang sudah ada.

### 5.8.1.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau kedua variabel mempunyai residual data yang berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang mempunyai residual data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Jarque-Bera*. Bila probabilitas *Jarque-Bera* lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  (0,05), maka residual data berdistribusi normal, namun sebaliknya jika nilai probabilitasnya kurang dari  $\alpha = 5\%$  (0,05), maka residual data tidak berdistribusi normal. Nilai probabilitas *Jarque-Bera* dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 6. Hasil Pengujian Normalitas

Dapat dilihat pada Gambar 9 nilai probabilitas Jarque-Bera adalah 0,104 atau lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi residual data berdistribusi normal. Namun normalitas data juga dapat dilihat secara parsial yaitu dengan melihat output dibawah ini.

	Y	X1	X2	X3
Mean	12.05085	12.20339	11.76271	8.627119
Median	12.00000	12.00000	12.00000	9.000000
Maximum	14.00000	14.00000	14.00000	11.00000
Minimum	10.00000	10.00000	8.000000	6.000000
Std. Dev.	1.105218	0.996194	1.343426	1.201985
Skewness	0.363043	0.217804	-0.076706	0.148175
Kurtosis	2.729015	2.769865	2.919976	2.378053
Jarque-Bera	1.476556	0.596678	0.073601	1.166825
Probability	0.477936	0.742050	0.963868	0.557991
Sum	711.0000	720.0000	694.0000	509.0000
Sum Sq. Dev.	70.84746	57.55932	104.6780	83.79661
Observations	59	59	59	59

Gambar 7. Uji Normalitas Secara Parsial

Berdasarkan gambar 10 didapatkan nilai probabilitas *Jarque-Bera* dari setiap variabel adalah lebih dari  $\alpha = 5\%$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada setiap variabel telah berdistribusi secara normal.

### 5.8.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukannya adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflating factor*). Jika  $VIF < 10$ , maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi atau tidak terjadi multikolinieritas. Lalu dapat juga dilihat dari koefisien korelasi antar variabel independennya. Jika di antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar daripada 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF dan koefisien korelasi antar variabel untuk masing-

masing variabel independen seperti yang tercantum pada Tabel 22 dan 23 berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Multikolinieritas Berdasarkan VIF

Variabel Independen	VIF	Keterangan
Kebutuhan Keberadaan ( $X_1$ )	1,351	Non Multikolinieritas
Kebutuhan Kekerabatan ( $X_2$ )	2,332	Non Multikolinieritas
Kebutuhan Pertumbuhan ( $X_3$ )	1,942	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer (*Eviews 9*), 2016

Berdasarkan uji multikolinieritas pada Tabel 22 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai VIF <10, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat hubungan linier/korelasi antar variabel independen.

Tabel 23. Hasil Uji Multikolinieritas Berdasarkan Koefisien Korelasi

Korelasi	Kebutuhan Keberadaan ( $X_1$ )	Kebutuhan Kekerabatan ( $X_2$ )	Kebutuhan Pertumbuhan ( $X_3$ )
Kebutuhan Keberadaan ( $X_1$ )	1	0,410	0,035
Kebutuhan Kekerabatan ( $X_2$ )	0,410	1	0,648
Kebutuhan Pertumbuhan ( $X_3$ )	0,035	0,648	1

Sumber : Data Primer (*Eviews 9*), 2016

Berdasarkan uji multikolinieritas pada Tabel 23 diatas dapat diketahui bahwa antara  $X_1$  dengan  $X_2$ ,  $X_1$  dengan  $X_3$ , dan  $X_2$  dengan  $X_3$  mempunyai koefisien korelasi dibawah 0,90, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat hubungan linier/korelasi antar variabel independen. Untuk melihat output Eviews hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada lampiran 4.

### 5.8.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap, maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan *Uji Breusch-Pagan-Godfrey* yaitu dengan meregresikan nilai residual kuadrat analisis regresi dengan nilai variabel independen regresi. Apabila hasil uji t maupun probabilitas regresi antara nilai residual kuadrat dengan nilai variabel independen regresi bersifat signifikan yaitu  $< 0,05$  (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya bila nilai uji t dan probabilitasnya bersifat tidak signifikan atau  $> 0,05$  (5%) maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey				
F-statistic	0.965403	Prob. F(3,55)	0.4157	
Obs*R-squared	2.951426	Prob. Chi-Square(3)	0.3992	
Scaled explained SS	4.302411	Prob. Chi-Square(3)	0.2306	
Test Equation:				
Dependent Variable: RESID^2				
Method: Least Squares				
Date: 05/08/16 Time: 20:56				
Sample: 1 59				
Included observations: 59				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.548667	2.106933	0.260410	0.7955
X1	-0.171554	0.175083	-0.979842	0.3315
X2	0.115886	0.170536	0.679543	0.4996
X3	0.092687	0.173932	0.532891	0.5963

Gambar 8. Hasil Uji *Breusch-Pagan-Godfrey*

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada uji t variabel kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ), kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ), dan kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) lebih besar

dari 5% (0,05), maka dapat disimpulkan pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau varians residualnya bersifat konstan.

#### 5.8.1.4 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t$  sebelumnya. Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi (Ghozali, 2015). Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi.

Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* dan Uji *Breusch-Godfrey*. Dalam pengujian *Durbin-Watson* yang menggunakan jumlah observasi 59 ( $n = 59$ ) dan 3 variabel independen ( $k = 3$ ) serta dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka diperoleh nilai  $dL$  dan  $dU$  masing-masing adalah 1,4745 dan 1,6875. Dari hasil pengolahan data dengan *Eviews 9* didapatkan nilai *Durbin-Watson* 2,2243 ( $d$ ). Nilai  $d$  yang dihasilkan berada diantara  $dU$  dan  $4-dU$  yaitu  $dU(1,6875) < d(2,2243) < 4-dU(2,5255)$  sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi atau tidak terdapat korelasi antar observasi dalam variabel yang sama.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	0.156743	0.124764	1.256315	0.2143
X2	0.370532	0.121524	3.049052	0.0035
X3	0.229245	0.123944	1.849586	0.0697
C	3.801861	1.501400	2.532210	0.0142
R-squared	0.485442	Mean dependent var		12.05085
Adjusted R-squared	0.457375	S.D. dependent var		1.105218
S.E. of regression	0.814138	Akaike info criterion		2.492016
Sum squared resid	36.45515	Schwarz criterion		2.632866
Log likelihood	-69.51446	Hannan-Quinn criter.		2.546998
F-statistic	17.29592	<b>Durbin-Watson stat</b>		<b>2.224394</b>
Prob(F-statistic)	0.000000			

Gambar 9. *Durbin-Watson*

Selain uji *Durbin-Watson* peneliti juga melakukan uji *Breusch-Godfrey* atau seringkali disebut uji *Lagrange Multiplier*. Pada uji ini yang perlu diperhatikan adalah nilai *probability* pada *Obs\*R-squared*. Ketentuan Uji *Breusch-Godfrey* adalah sebagai berikut :

- Bila nilai *probability*  $> \alpha = 5\%$ , berarti tidak terjadi autokorelasi
- Bila nilai *probability*  $\leq \alpha = 5\%$ , berarti terjadi autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:				
F-statistic	0.502402	Prob. F(2,53)	0.6079	
Obs*R-squared	1.097745	Prob. Chi-Square(2)	0.5776	
Test Equation:				
Dependent Variable: RESID				
Method: Least Squares				
Date: 05/06/16 Time: 17:32				
Sample: 1 59				
Included observations: 59				
Presample missing value lagged residuals set to zero.				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	0.017875	0.129180	0.138371	0.8905
X2	-0.021705	0.125218	-0.173338	0.8630
X3	0.018039	0.126839	0.142219	0.8874
C	-0.117963	1.535312	-0.076833	0.9390
RESID(-1)	-0.127257	0.140849	-0.903499	0.3703
RESID(-2)	-0.071811	0.137591	-0.521919	0.6039

Gambar 10. Hasil Uji *Breusch-Godfrey*

Berdasarkan output *Eviews* 9 diatas dapat dilihat bahwa nilai *probability Obs\*R-squared* adalah 0,5776 dan lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  (0,05), maka dapat disimpulkan pada model regresi tidak terjadi autokorelasi.

### 5.8.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ), kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ), dan kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ). Dari hasil penyebaran kuesioner di dapatkan hasil seperti gambar berikut ini.

View	Proc	Object	Print	Name	Freeze	Estimate	Forecast	Stats	Resids
Estimation Command:									
=====									
LS Y C X1 X2 X3									
Estimation Equation:									
=====									
Y = C(1) + C(2)*X1 + C(3)*X2 + C(4)*X3									
Substituted Coefficients:									
=====									
Y = 3.80186109249 + 0.156743275508*X1 + 0.370532239746*X2 + 0.229244917081*X3									

Gambar 11. Model Estimasi

Dari gambar 11 diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,801 + 0,1567 X_1 + 0,3705 X_2 + 0,2292 X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

a.  $\beta_1 = 0,1567$

Dari hasil penelitian didapatkan nilai parameter atau koefisien regresi  $\beta_1$  bernilai positif . Hal ini terjadi karena karyawan pasti ingin memenuhi kebutuhan keberadaannya yang terdiri dari upah, waktu istirahat yang cukup, dan jaminan kepastian kerja. Sesuai dengan teori ERG dari Alderfer dalam Sutrisno (2009), yang menyatakan bahwa setiap manusia pasti akan berusaha memenuhi kebutuhan dasarnya yang terdiri dari kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman.

Nilai koefisien regresi yang positif artinya mempunyai hubungan yang searah sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peningkatan variabel kebutuhan keberadaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya. Dapat juga diartikan, jika upah ditingkatkan, waktu istirahat ditambah, dan jaminan kepastian kerja diperjelas maka produktivitas kerja karyawan borongan (Y) akan meningkat,

dengan asumsi bahwa variabel independen lain yaitu kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ), dan kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) bersifat konstan atau tetap.

b.  $\beta_2 = 0,3705$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $\beta_2$  didapatkan bernilai positif. Hal ini terjadi karena karyawan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan keberadaannya yang terdiri dari lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan posisi kerja. Hasil ini sesuai dengan teori ERG dari Alderfer dalam Sutrisno (2009), yang menyatakan bahwa setiap orang akan berusaha semampunya untuk memenuhi kebutuhan kekerabatan yang terdiri dari kebutuhan sosial dan sebagian dari kebutuhan penghargaan.

Nilai koefisien regresi yang positif artinya mempunyai hubungan yang searah sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peningkatan variabel kebutuhan kekerabatan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya. Artinya, jika lingkungan kerja dibuat lebih nyaman, hubungan dengan atasan lebih baik, dan penempatan posisi kerja lebih tepat lagi maka produktivitas kerja karyawan borongan ( $Y$ ) akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel independen lain yaitu kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ), dan kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) bersifat konstan atau tetap.

c.  $\beta_3 = 0,2292$

Berdasarkan hasil regresi didapatkan angka parameter atau koefisien regresi  $\beta_3$  bernilai positif. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa karyawan berusaha memenuhi kebutuhan pertumbuhannya yang terdiri dari penghargaan, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori ERG dari Alderfer dalam Sutrisno (2009), yang menyatakan bahwa setiap orang pasti ingin mengembangkan potensi diri, maka individu akan berusaha memenuhi kebutuhan pertumbuhan yang terdiri dari kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Angka koefisien regresi yang bernilai positif artinya mempunyai hubungan yang searah sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peningkatan variabel kebutuhan pertumbuhan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya. Artinya, jika atasan memberikan penghargaan yang lebih, lebih sering memberikan pengakuan berupa pujian, dan memberikan promosi maka produktivitas kerja karyawan borongan (Y) akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel independen lain yaitu kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ), dan kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ) bersifat konstan atau tetap.

### 5.8.3 Uji Statistik

#### 5.8.3.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2006).

Dependent Variable: Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/08/16 Time: 21:39  
 Sample: 1 59  
 Included observations: 59

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.801861	1.501400	2.532210	0.0142
X1	0.156743	0.124764	1.256315	0.2143
X2	0.370532	0.121524	3.049052	0.0035
X3	0.229245	0.123944	1.849586	0.0697

R-squared	0.485442	Mean dependent var	12.05085
Adjusted R-squared	0.457375	S.D. dependent var	1.105218
S.E. of regression	0.814138	Akaike info criterion	2.492016
Sum squared resid	36.45515	Schwarz criterion	2.632866
Log likelihood	-69.51446	Hannan-Quinn criter.	2.546998
F-statistic	17.29592	Durbin-Watson stat	2.224394
Prob(F-statistic)	0.000000		

Gambar 12. Hasil Output Koefisien Determinasi

Berdasarkan dari koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Gambar 12 di atas didapatkan hasil Adj R<sup>2</sup> sebesar 0,457 atau 45,7%. Penggunaan Adj R<sup>2</sup> dilakukan karena nilai Adj R<sup>2</sup> lebih stabil. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 45,7% atau dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan keberadaan (X<sub>1</sub>), kekerabatan (X<sub>2</sub>), dan pertumbuhan (X<sub>3</sub>) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan borongan (Y) sebesar 45,7% sementara sisanya 54,3% dipengaruhi variabel lain diluar model.

### 5.8.3.2 Uji F

Digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Gujarati, 2006). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka seluruh variabel independen berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah tampilan output *Eviews* 9 yang memperlihatkan nilai F.

Dependent Variable: Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/06/16 Time: 16:35  
 Sample: 1 59  
 Included observations: 59

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	0.156743	0.124764	1.256315	0.2143
X2	0.370532	0.121524	3.049052	0.0035
X3	0.229245	0.123944	1.849586	0.0697
C	3.801861	1.501400	2.532210	0.0142

R-squared	0.485442	Mean dependent var	12.05085
Adjusted R-squared	0.457375	S.D. dependent var	1.105218
S.E. of regression	0.814138	Akaike info criterion	2.492016
Sum squared resid	36.45515	Schwarz criterion	2.632866
Log likelihood	-69.51446	Hannan-Quinn criter.	2.546998
F-statistic	17.29592	Durbin-Watson stat	2.224394
Prob(F-statistic)	0.000000		

Gambar 13. Uji F

Berdasarkan hasil regresi didapatkan nilai  $F$ -Statistic atau  $F_{hitung}$  sebesar 17,29, nilai ini lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 4,16, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen, pada tingkat kepercayaan 99 %.

### 5.8.3.3 Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya adalah konstan (Gujarati, 2006). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 20 berikut ini :

Tabel 24. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Probability	Keterangan
Kebutuhan Keberadaan ( $X_1$ )	1,256	2,004	0,214	Tidak Signifikan
Kebutuhan Kekerabatan ( $X_2$ )	3,049	2,004	0,003*	Signifikan
Kebutuhan Pertumbuhan ( $X_3$ )	1,849	1,673	0,069**	Signifikan

\* Signifikan pada  $\alpha = 5\%$

\*\* Signifikan pada  $\alpha = 10\%$

Sumber : Data Primer (*Eviews 9*), 2016

Dapat dilihat pada Tabel 24 pengaruh variabel kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ), kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ), dan kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan borongan ( $Y$ ). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian dibawah ini :

#### 1. Pengaruh Kebutuhan Keberadaan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan borongan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 24 diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  pada kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ) lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan ( $Y$ ). Kebutuhan keberadaan yang terdiri dari upah, waktu istirahat yang cukup, dan jaminan kepastian kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dikarenakan karyawan borongan sudah merasa puas dengan upah, waktu istirahat, dan jaminan kepastian kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga motivasi untuk memenuhi kebutuhan ini berkurang, dan karyawan borongan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan kekerabatan dan kebutuhan pertumbuhannya.

## 2. Pengaruh Kebutuhan Keekerabatan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Borongan

Pada Tabel 24 dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kebutuhan keekerabatan ( $X_2$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan keekerabatan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan ( $Y$ ), pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil uji  $t$  pada variabel kebutuhan keekerabatan disimpulkan bahwa hubungan keekerabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dikarenakan kebutuhan keberadaan dari karyawan borongan telah terpenuhi, maka mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan keekerabatan.

## 3. Pengaruh Kebutuhan Pertumbuhan ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Karyawan Borongan

Hasil uji  $t$  pada Tabel 24 diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan ( $Y$ ), pada tingkat kepercayaan 90%. Hal ini dikarenakan karyawan borongan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhannya.

### 5.9 Variabel Dominan

Variabel dominan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan borongan dapat diketahui dengan melakukan perhitungan sumbangan efektif pada setiap variabel. Menurut Widhiarso (2011), rumus yang digunakan untuk menghitung sumbangan efektif adalah sebagai berikut :

$$SE = \frac{b \times CP \times R^2}{Regression} \times 100 \%$$

Keterangan :

SE : Sumbangan Efektif

b : Koefisien b

CP : *Cross Product*

$R^2$  : *Adjusted R-Squared* (Sumbangan Efektif Total)

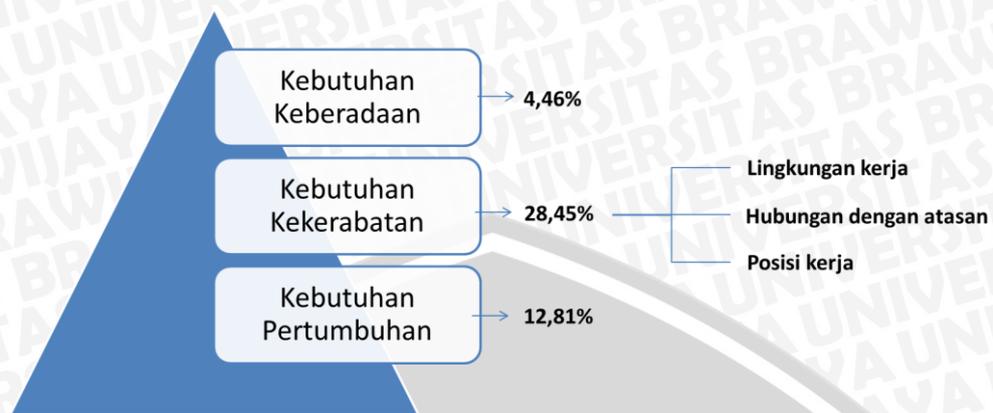
Perhitungan sumbangan efektif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi dari kebutuhan keberadaan, kebutuhan kekerabatan, dan kebutuhan pertumbuhan. Hasil perhitungan sumbangan efektif setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 25.

Tabel 25. Sumbangan Efektif

No.	Variabel	B	Cross Product	Regresi	SE
1.	Kebutuhan Keberadaan	0,157	21,390		4,46 %
2.	Kebutuhan Kekerabatan	0,371	57,712	34,392	28,45 %
3.	Kebutuhan Pertumbuhan	0,229	42,119		12,81 %
<b>Total</b>					45,72%

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Hasil perhitungan pada Tabel 25, menunjukkan bahwa kebutuhan kekerabatan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan borongan, yang ditunjukkan dengan nilai sumbangan efektif yang paling besar yaitu sebesar 28,45 %. Kebutuhan Kekerabatan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan posisi kerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 14.



Gambar 14. Sumbangan Efektif

Lingkungan kerja perusahaan yang nyaman dan menyenangkan akan menjadikan karyawan yang bekerja disana menjadi betah dan termotivasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan data penelitian yang menyatakan bahwa 71,19 % responden dari 59 karyawan borongan merupakan perempuan yang sifatnya suka berinteraksi dan berkomunikasi dengan karyawan lainnya entah membicarakan masalah pekerjaan atau permasalahan diluar pekerjaan. Juga sejumlah 38,98 % responden atau 22 orang karyawan borongan sudah bekerja pada perusahaan selama rentan waktu 6 sampai 10 tahun, hal ini membuktikan bahwa mereka betah bekerja pada PT. Marindo Makmur Usahajaya. Perusahaan juga sudah menyediakan mes untuk karyawan borongan, mushola yang bersih dan nyaman, dan juga ruang makan untuk karyawan borongan.

Hubungan yang baik dengan atasan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan borongan. Atasan yang bersikap baik dan memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya akan disukai oleh bawahan dan membuat mereka termotivasi dalam bekerja, sebaiknya jika atasan bersikap tidak baik dan jarang berkomunikasi dengan bawahan akan membuat atasan dibenci dan bawahan malas dalam bekerja. Pada PT. Marindo Makmur Usahajaya atasan

bersikap baik dan ramah dengan bawahan serta sering berkomunikasi dengan bawahannya.

Posisi kerja yang sesuai kemampuan dan ketrampilan karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan diberi posisi yang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dia akan malas bekerja dan cenderung menurun produktivitas kerjanya. Namun pada PT. Marindo Makmur Usahajaya sudah menempatkan setiap karyawan sesuai dengan kemampuannya masing-masing yang membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja.

#### 5.10 Implikasi Hasil Penelitian

Pada bagian ini disajikan implikasi dari penelitian yang telah dilakukan. Implikasi hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

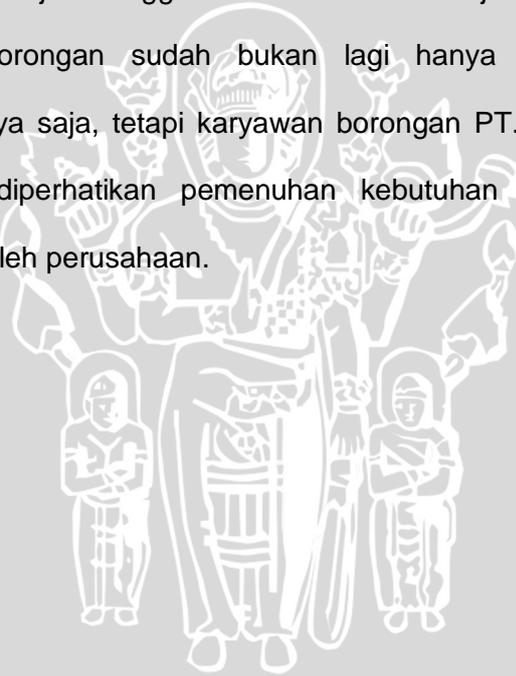
1. Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil bahwa variabel kebutuhan keberadaan ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan ( $Y$ ). Namun nilai koefisien regresi  $X_1$  diperoleh positif disebabkan mayoritas karyawan borongan (71,18 % dari responden) setuju bahwa upah yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dan juga sejumlah 76,27 % responden setuju bahwa perusahaan sudah memberikan waktu istirahat yang cukup. Kemudian sejumlah 76,27% responden juga setuju bahwa jaminan kepastian kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah jelas. Menurut Yunizar (2013), suatu kebutuhan yang telah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Pada karyawan borongan, pemenuhan akan kebutuhan keberadaan yaitu upah, jam istirahat yang cukup, dan jaminan kepastian kerja yang tinggi akan menghilangkan motivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut,

sehingga karyawan akan cenderung untuk memenuhi kebutuhan kekerabatan dan kebutuhan pertumbuhan.

2. Didapatkan hasil dari uji t, bahwa variabel kebutuhan kekerabatan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  diperoleh positif disebabkan mayoritas karyawan borongan (79,66 % dari responden) beranggapan bahwa lingkungan kerja yang mereka tempati sudah nyaman, 59,32 % responden setuju bahwa hubungan dengan atasan baik, dan 71,18 % dari responden setuju bahwa posisi kerja sudah sesuai kemampuan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Risanti (2012), yang menyatakan bahwa kebutuhan kekerabatan yang terdiri dari kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan menurut Abraham Maslow berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terjadi karena kebutuhan keberadaan karyawan borongan telah terpenuhi, maka mereka akan berusaha memenuhi kebutuhan kekerabatan dan kebutuhannya.
3. Pengujian secara parsial kebutuhan pertumbuhan dengan produktivitas kerja menghasilkan kesimpulan bahwa, kebutuhan pertumbuhan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan (Y). Hasil ini sesuai dengan pendapat Risanti (2012), yang menyatakan bahwa kebutuhan pertumbuhan yang terdiri dari kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri menurut Abraham Maslow berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi  $X_3$  diperoleh positif disebabkan terdapat 30,51 % responden setuju bahwa atasan memberikan bonus sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Namun sejumlah 64,41 % responden ragu-ragu dan 28,81 % responden tidak setuju bahwa atasan memberikan pengakuan berupa pujian atas kinerja yang baik, bahkan terdapat 40,68 % responden yang tidak setuju

bahwa atasan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini terjadi karena kebutuhan pertumbuhan karyawan belum terpenuhi sehingga mereka akan berusaha memenuhi kebutuhan pertumbuhannya.

4. Berdasarkan deskripsi motivasi kerja karyawan borongan dan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa PT. Marindo Makmur Usahajaya merupakan salah satu perusahaan yang memiliki peradaban sumber daya manusia yang maju dan tidak lagi menerapkan manajemen yang tradisional. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas karyawan borongan yang sudah terpenuhi dan terpuaskan kebutuhan keberadaannya yang terdiri dari upah, istirahat yang cukup, dan jaminan kepastian kerja sehingga orientasi dalam bekerja atau motivasi kerja dari karyawan borongan sudah bukan lagi hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya saja, tetapi karyawan borongan PT. Marindo makmur Usahajaya juga diperhatikan pemenuhan kebutuhan kekerabatan dan pertumbuhannya oleh perusahaan.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Deskripsi motivasi berdasarkan distribusi jawaban responden menyatakan bahwa, PT. Marindo makmur Usahajaya memiliki peradaban sumber daya manusia yang maju dan tidak lagi menerapkan manajemen yang tradisional. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan dasar dari karyawan borongannya, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja tidak lagi didasari pada pemenuhan kebutuhan keberadaan saja, tetapi juga memperhatikan pemenuhan kebutuhan kekerabatan, dan kebutuhan pertumbuhannya.
2. Faktor-faktor motivasi berdasarkan teori ERG yang terdiri dari : kebutuhan keberadaan, kekerabatan, dan pertumbuhan, secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan borongan, yaitu  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Sehingga pengujian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) pada tingkat kepercayaan 99%.
3. Variabel kebutuhan kekerabatan dan kebutuhan pertumbuhan merupakan variabel yang berperan memberikan pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya.
4. Variabel kebutuhan kekerabatan merupakan faktor motivasi berdasarkan teori ERG yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya, yang dibuktikan dengan nilai sumbangan efektif terbesar yaitu 28,45 %.

## 6.2 Saran

Saran yang diberikan setelah melakukan penelitian yaitu :

1. Instansi : Hasil penelitian menunjukkan variabel kebutuhan kekerabatan yang terdiri dari lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan posisi kerja lalu variabel kebutuhan pertumbuhan yang terdiri dari penghargaan, pengakuan, dan promosi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan borongan PT. Marindo Makmur Usahajaya, sehingga perlu dipelihara dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (menjaga kebersihan mes dan ruang makan karyawan borongan), menjaga komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, dan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi.
2. Pemerintah : diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang menyangkut faktor-faktor motivasi yang meliputi kebutuhan keberadaan (upah yang cukup, istirahat yang cukup, jaminan kepastian kerja yang jelas), kebutuhan kekerabatan (lingkungan kerja yang nyaman, hubungan dengan atasan yang baik, posisi kerja yang tepat) dan kebutuhan pertumbuhan (penghargaan berupa bonus, pengakuan berupa pujian, dan promosi) yang akan diterapkan pada karyawan.
3. Peneliti : diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel motivasi menurut teori ERG, meskipun variabel motivasi menurut teori ERG sudah mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja sebesar 45,7 %.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Syaifuddin. 2010. *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Kencana. Jakarta.
- Damayanti, Retno. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan borongan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan borongan CV Bening Natural Furniture di Semarang*. UNNES. Semarang.
- Davis, Keith. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Mc.Graw Hill. New York.
- Furchan, Arief. 2004. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Pengantar Bisnis*, edisi kedua, cetakan ketujuh. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometri*, alih bahasa. Julius Mulyadi. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ivancevich, John M, James L. Gibson, dan H. Donnelly Jr. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2*. Erlangga. Jakarta.
- Marzuki. 1983. *Metodologi Riset*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Mukaromah, Septina. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan borongan pada CV Codo Wajak Malang*. UIN Malang.
- Nasution. 2003. *Metode Research*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Siup. Jakarta.
- Risanti, Kunti Aprilia. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin. Makassar.

- Robbins P Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS. Surabaya
- Siagian, Sondang. 2002. *Sumber Daya Manajemen Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sukarna. 1993. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sutrisno, Edy H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung.
- Winarno, Wing Wahyu. 2015 *Analisis Ekonometrika dan Statistik dengan Eviews : edisi 4*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Yunizar, Agung. 2013. *Pengaruh Motivasi Menurut Teori Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT KAI (Persero) Pusat Bandung*. Universitas Widyatama. Bandung.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**  
**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN**  
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG**

**IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama : \_\_\_\_\_
- No. Responden : \_\_\_\_\_
- Posisi Kerja : \_\_\_\_\_
- Status :  Menikah  Belum Menikah
- Jenis Kelamin :  Perempuan  Laki-laki
- Umur tahun :  < 20 tahun  20-30 tahun  31-40  
 41-50 tahun  > 50 tahun
- Pendidikan Terakhir :  Tidak tamat SD  SD  SMP  
 SMA  D3
- Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ Tahun

- Petunjuk : Pilih salah satu jawaban yang sesuai lalu beri tanda  $\checkmark$  pada lingkaran

**DAFTAR PERTANYAAN**

Responden mengisi daftar pertanyaan dengan cara memberi tanda  $\checkmark$  atau X pada kolom yang telah disediakan, dengan kriteria masing-masing jawaban adalah sebagai berikut :

Jawaban SS berarti Sangat Setuju

Jawaban S berarti Setuju

Jawaban RG berarti Ragu-ragu

Jawaban TS berarti Tidak Setuju

Jawaban STS berarti Sangat Tidak Setuju

**Kebutuhan Keberadaan**

Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
a. Upah yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
b. Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup					
c. Perusahaan memberikan jaminan kepastian kerja berupa kontrak kerja yang jelas					

**Kebutuhan Kekerabatan**

Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
a. Lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan					
b. Hubungan dengan atasan baik dan tidak ada konflik					
c. Posisi kerja sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan					

**Kebutuhan Pertumbuhan**

Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
a. Perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus sesuai dengan prestasi kerja					
b. Atasan memberikan pengakuan berupa pujian atas kinerja yang baik					
c. Atasan memberikan promosi kepada karyawan dengan prestasi terbaik					

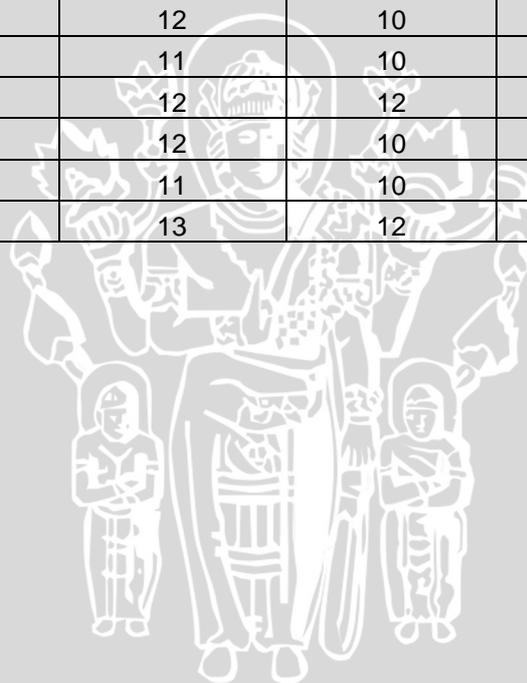
**Produktivitas Kerja**

Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
a. Produk yang dihasilkan sesuai dengan jumlah yang diharapkan perusahaan					
b. Produk yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan					
c. Produk dihasilkan tepat waktu					

## Lampiran 2. Tabulasi Data

No.	Y (Produktivitas kerja)	X1 (Kebutuhan keberadaan)	X2 (Kebutuhan kekerabatan)	X3 (Kebutuhan pertumbuhan)
1	11	12	10	8
2	11	10	10	10
3	12	12	12	11
4	12	13	11	10
5	11	12	11	7
6	12	12	12	9
7	14	14	14	9
8	14	14	14	10
9	14	14	14	9
10	12	12	12	8
11	12	12	13	10
12	12	12	12	9
13	12	14	12	7
14	12	12	12	8
15	12	11	11	8
16	12	13	12	10
17	12	12	12	8
18	12	13	12	8
19	12	12	14	9
20	12	11	12	9
21	12	12	12	8
22	12	12	12	8
23	12	12	12	8
24	12	13	11	8
25	12	12	12	9
26	12	13	12	7
27	13	11	13	9
28	12	12	11	8
29	12	14	14	10
30	11	12	10	7
31	11	14	12	9
32	14	11	11	9
33	11	12	12	9
34	10	11	13	9
35	14	13	14	10
36	12	12	11	8
37	13	11	12	9
38	10	12	8	6

39	14	13	14	11
40	14	13	12	9
41	12	13	11	8
42	12	11	12	11
43	14	12	14	11
44	14	12	12	10
45	13	12	12	10
46	11	14	10	7
47	11	12	11	8
48	10	12	10	7
49	14	14	14	9
50	11	11	12	9
51	11	10	10	7
52	12	12	12	9
53	11	12	10	7
54	10	12	10	7
55	12	11	10	8
56	12	12	12	10
57	12	12	10	7
58	11	11	10	8
59	12	13	12	8



## Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Correlations

		X11	X12	X13	X1
X11	Pearson Correlation	1	.563**	.169	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.201	.000
	N	59	59	59	59
X12	Pearson Correlation	.563**	1	.047	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.723	.000
	N	59	59	59	59
X13	Pearson Correlation	.169	.047	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.201	.723		.000
	N	59	59	59	59
X1	Pearson Correlation	.819**	.732**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59

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

Correlations

		X21	X22	X23	X2
X21	Pearson Correlation	1	.453**	.266*	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.042	.000
	N	59	59	59	59
X22	Pearson Correlation	.453**	1	.475**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59
X23	Pearson Correlation	.266*	.475**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000		.000
	N	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.683**	.876**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59

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

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

Correlations

		X31	X32	X33	X3
X31	Pearson Correlation	1	.199	.312*	.727**
	Sig. (2-tailed)		.127	.015	.000
	N	60	60	60	59
X32	Pearson Correlation	.199	1	.221	.671**
	Sig. (2-tailed)	.127		.090	.000
	N	60	60	60	59
X33	Pearson Correlation	.312*	.221	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.015	.090		.000
	N	60	60	60	59
X3	Pearson Correlation	.727**	.671**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59

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

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

**Correlations**

		Y11	Y12	Y13	Y
Y11	Pearson Correlation	1	.789**	.319*	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.000
	N	60	60	60	59
Y12	Pearson Correlation	.789**	1	.438**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	59
Y13	Pearson Correlation	.319*	.438**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000
	N	60	60	60	59
Y	Pearson Correlation	.769**	.848**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59

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

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

**Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.510	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	7.9831	.431	.491	.090
X12	7.9661	.551	.405	.289
X13	8.4576	.666	.127	.716

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	7.6949	1.181	.431	.629
X22	7.8644	.636	.582	.413
X23	7.9661	.999	.458	.580



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.492	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	5.4000	.753	.327	.362
X32	5.8333	.853	.259	.475
X33	6.0000	.780	.346	.332

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	7.9000	.871	.603	.585
Y12	7.8833	.783	.709	.459
Y13	8.2167	.715	.401	.882

Lampiran 5. Hasil Regresi Data Menggunakan Eviews

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	0.156743	0.124764	1.256315	0.2143
X2	0.370532	0.121524	3.049052	0.0035
X3	0.229245	0.123944	1.849586	0.0697
C	3.801861	1.501400	2.532210	0.0142

R-squared	0.485442	Mean dependent var	12.05085
Adjusted R-squared	0.457375	S.D. dependent var	1.105218
S.E. of regression	0.814138	Akaike info criterion	2.492016
Sum squared resid	36.45515	Schwarz criterion	2.632866
Log likelihood	-69.51446	Hannan-Quinn criter.	2.546998
F-statistic	17.29592	Durbin-Watson stat	2.224394
Prob(F-statistic)	0.000000		





## Lampiran 7. Sumbangan Efektif (Cross Product, R2, Regression, dan B)

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Y	Pearson Correlation	1	.335**	.670**	.547**
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	70.847	21.390	57.712	42.119
	Covariance	1.222	.369	.995	.726
	N	59	59	59	59
X1	Pearson Correlation	.335**	1	.410**	.036
	Sig. (2-tailed)	.010		.001	.789
	Sum of Squares and Cross-products	21.390	57.559	31.847	2.475
	Covariance	.369	.992	.549	.043
	N	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.670**	.410**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	Sum of Squares and Cross-products	57.712	31.847	104.678	60.780
	Covariance	.995	.549	1.805	1.048
	N	59	59	59	59
X3	Pearson Correlation	.547**	.036	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.789	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	42.119	2.475	60.780	83.797
	Covariance	.726	.043	1.048	1.445
	N	59	59	59	59

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.485	.457	.81414

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.392	3	11.464	17.296	.000 <sup>a</sup>
	Residual	36.455	55	.663		
	Total	70.847	58			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

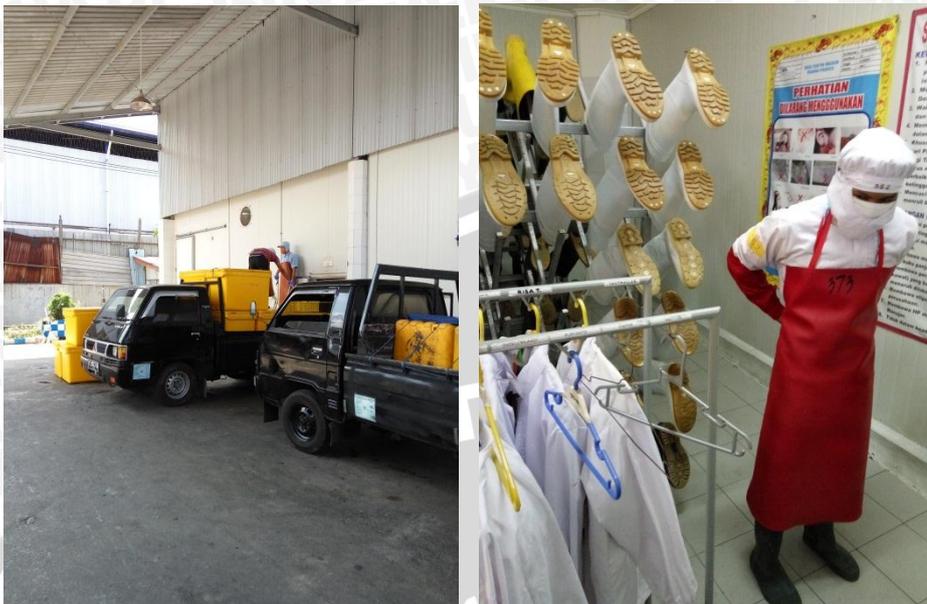
b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.802	1.501		2.532	.014
	X1	.157	.125	.141	1.256	.214
	X2	.371	.122	.450	3.049	.004
	X3	.229	.124	.249	1.850	.070

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Dokumentasi Observasi Lapangan Penelitian



Lampiran 9. Dokumentasi Pengisian Kuesioner

