

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN
TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA
KARYAWAN CV.EXCELSO
SAMARINDA TAHUN
2016**

SKRIPSI

Diajukan sebagai persyaratan untuk
Memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat



Diajukan Oleh :

**HEPNI ANDRIAN
11.113082.4.0130**

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES MUHAMMADIYAH
SAMARINDA
2017**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hepni Andiran
NIM : 1111308240130
Program Studi : S1 Kesehatan Masyarakat
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap
Kedisiplinan Kerja Karyawan Cv.Excelso Samarinda
Tahun 2016

Menyatakan bahwa penelitian yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa terdapat plagiat dalam penelitian ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan perundangan-undangan (Permendiknas No. 17, tahun 2010).

Samarinda, 09 Agustus 2017



Hepni Andrian
NIM. 1111308240130

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KEDISIPLINAN
KERJA KARYAWAN CV.EXCELSO SAMARINDA TAHUN 2016**

SKRIPSI

DI SUSUN OLEH :

**HEPNI ANDRIAN
1111308240130**

Disetujui untuk diajukan
Pada tanggal, 09 Agustus 2017

Pembimbing I


**Lia Kurniasari, S.KM., M.Kes
NIDN.1130098601**

Pembimbing II


**Ainur Rachman, S.KM., M.Kes
NIDN.1123058301**

**Mengetahui,
Koordinator Mata Ajar Skripsi**


**Lisa Wahidatul Oktaviani, SKM., MPH
NIDN.1108108701**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KEDISIPLINAN
KERJA KARYAWAN CV.EXCELSO SAMARINDA TAHUN 2016**

SKRIPSI

DI SUSUN OLEH :

**HEPNI ANDRIAN
NIM. 1111308240130**

Diseminarkan dan Dujikan
Pada tanggal, 09 Agustus 2016

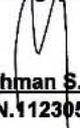
Penguji I


**Sri Sanarti S.KM., MPH
NIDN.1115037801**

Penguji II


**Lia Kurniasari S.KM., M.Kes
MDN.1130098601**

Penguji III


**Ainur Rachman S.KM., M.Kes
NIDN.1123058301**

**Mengetahui,
Ketua
Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat**


**Sri Sanarti S.KM., M.Kes
NIDN.1115037801**

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN CV.EXCELSO SAMARINDA
TAHUN 2016**

Hepni Andrian¹, Lia Kurniasari², Ainur Rachman³

INTISARI

Latar Belakang : Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya sangat mempengaruhi kedisiplinan kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan tingkat kematangan masing-masing karyawan serta motivasi yang baik akan mengarah pada tujuan organisasi yang ingin dicapai dan produktivitas kerja yang dihasilkan menjadi maksimal.

Tujuan Penelitian : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan berupa baju terhadap kedisiplinan kerja karyawan Cv. Excelso samarinda 2016.

Metode Penelitian : Dalam penelitian ini, dilakukan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pra eksperimen (*Pre experimental designs*). Jenis penelitian pra eksperimen dalam penelitian ini adalah menggunakan *One Group Pretest Posttest*.

Hasil Penelitian : Setelah melakukan penelitian pada kelompok intervensi didapatkan nilai uji pired Ttest diperoleh signifikansi pvalue = 0,000 atau <0,05. Artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi responden. Keputusan yang diambil hipotesis bahwa H0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas responden sebelum dan sesudah diberikan motivasi.hasil menunjukkan bahwa 1) ada hubungan penghargaan dengan disiplin karyawan ($p = 0,000 < 0,05$) .

Kesimpulan : Diketahui bahwa reward mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Saran : Perusahaan dapat memberikan motivasi yang lebih, untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja Karyawan

¹Mahasiswa Program Sarjana Kesehatan Masyarakat STIKES Muhammadiyah Samarinda

²Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

³Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

INFLUENCE OF DELIVERY ON EMPLOYEE EMPLOYEES CAPACITY CV.EXCELSO SAMARINDA IN 2016

Hepni Andrian¹, Lia Kurniasari², Ainur Rachman³

ABSTRACT

Background: Motivation given by the leadership to his subordinates greatly affect the work discipline generated by employees. With the right leadership style and the level of maturity of each employee and a good motivation will aim at the goals of the organization to be achieved and the resulting productivity to be maximal.

Research Objectives: The purpose of this study was to determine the effect of giving mixture to employee work discipline Cv. Excelso samarinda 2016.

Methods: In this study, quantitative research was conducted with In this research, conducted quantitative research with research design used in this research is pre experiment (Pre experimental designs). In the pre design of the design experiments categorized into three types of designs namely, one shot case study, pretest-posttest group design, posttest only control group design. So the type of pre experimental research in this study is to use One Group Pretest Posttest

Result of Research: After doing research on intervention group ttest test result obtained significance pvalue = 0.000 or <0,05. This means that there is a significant influence on the motivation of respondents. Decision taken H0 hypothesis rejected, there is a significant influence on the productivity of respondents before and after given motivasi.hasil show 1) there is relationship reward with employee discipline (p = 0,000 <0,05).

Conclusion: It is known that rewards affect employee work discipline

Suggestion: The company can provide more motivation, to improve productivity better

Keywords: Work Motivation, Employee Discipline

¹Mahasiswa Program Sarjana Kesehatan Masyarakat STIKES Muhammadiyah Samarinda

²Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

³Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan lindungan-Nya yang telah dicurahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan Skripsi ini sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Samarinda.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah diberikan kepada penulis. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan yang setinggi tingginya kepada :

1. Bapak Ghozali, M.Kes selaku Ketua STIKES Muhammadiyah Samarinda
2. Ibu Sri Sunarti S.KM., MPH Ketua Prodi Studi STIKES Muhammadiyah Samarinda, juga selaku penguji 1
3. Ibu Lia Kurniasari., S.KM., M.Kes selaku Pembimbing I
4. Bapak Ainur Rachman, S.KM., M.Kes selaku Pembimbing II
5. Ibu Lisa Wahidatul Oktavianni, S.KM., MPH selaku koordinator Skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen, serta seluruh Staf Tata Usaha STIKESMUDA Samarinda yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama mengikuti pendidikan

7. Rekan-rekan STIKESMUDA Samarinda

Semoga skripsi ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang kesehatan masyarakat. Penulis juga menyadari skripsi ini masih perlu disempurnakan, oleh sebab itu penulis berharap adanya masukan-masukkan dari berbagai pihak demi sempurnanya skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Samarinda , 09 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Halaman Judul	i
Halaman pernyataan Keaslian Penelitian	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Intisari	v
Abstract	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Telaah Pustaka	8
1. Tinjauan Produktivitas	8
2. Faktor-Faktor Produktivitas	10
3. Pengukuran Produktivitas	11
4. Tinjauan Umum Motivasi	12
5. Teori Motivasi	15
6. Sumber Daya Manusia	18

7. Kepemimpinan	21
8. Kinerja Karyawan.....	24
9. Hubungan Motivasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan.....	26
B. Kerangka Teori	28
C. Kerangka Konsep	29
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	30
B. Populasi dan Sampel	31
C. Waktu Dan Tempat Penelitian	33
D. Definisi Operasional	33
E. Instrumen Penelitian	35
F. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Teknik Analisis Data	36
H. Etika Penelitian	38
I. Jalannya Penelitian	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan	47

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
Tabel 1.1	Keaslian Penelitian.....	7
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan Cv.Excelso Samarinda.....	32
Tabel 3.2	Defini Operasional.....	32
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Menurut jenis Kelamin Karyawan Cv.Excelso samarinda Tahun 2016.....	42
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Menurut umur Karyawan Cv.Excelso samarinda Tahun 2016.....	43
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Karyawan Cv.Excelso samarinda Tahun 2016.....	43
Tabel 4.4	Distribusi Absensi Karyawan Cv.Excelso Samarinda Sebelum Diberikan Perlakuan Pada Kelompok Eksperimen Tahun 2016.....	44
Tabel 4.5	Distribusi Absensi Karyawan Cv.Excelso Samarinda Sesudah Diberikan Perlakuan Pada Kelompok Eksperimen Tahun 2016.....	45
Tabel 4.6	Distribusi Absensi Karyawan Cv.Excelso Samarinda Sebelum Dan Sesudah Diberikan Perlakuan Pada Kelompok Eksperimen Tahun 2016.....	46

Tabel 4.8	Test Statistik Uji Normalitas Data	45
Tabel 4.9	Test Statistik Sebelum Dan Sesudah Pada Kelompok Eksperimen.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Ijin Penelitian
Lampiran 2	Lembar Observasi
Lampiran 3	Absensi Kerja Karyawan
Lampiran 4	Data Uji SPSS
Lampiran 5	Dokumentasi
Lampiran 6	Surat Pernyataan
Lampiran 7	Biodata Peneliti

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja karyawan mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organism memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen (kristianti, 2005)

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta

menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan (prasviarni, 2012)

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 sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan

pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain (Suharto dan Cahyono, 2005), (Hakim, 2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Penelitian lain yang dilakukan reskar (2011, dalam alimuddin, 2012) mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan

bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbedabeda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya (yasiroh, 2010)

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan.

CV. EXCELSO Samarinda merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan makanan dan minuman yang disajikan kepada pelanggan. Didalam meningkatkan produktivitas kerja CV. EXCELSO sangat mempertahankan kinerja yang terbaik, melalui pemberian motivasi berupa pemberian tips yang di kumpulkan dari pelanggan tiap bulannya perusahaan berharap adanya peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka peneliti mengajukan judul “Pengaruh

Pemberian Penghargaan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan CV. EXCELSO Samarinda” yang mana hal tersebut juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan,

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas pada latar belakang dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut “apakah terdapat pengaruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Cv.Excelso Samarinda tahun 2016

C. Tujuan

1. Tujuan umum

Tujuan yang ingin di capai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Cv.Excelso Samarinda tahun 2016

2. Tujuan khusus

- a) Mengetahui kedisiplinan kerja sebelum diberi perlakuan pada karyawan Cv.Excelso samarinda tahun 2016
- b) Mengetahui kedisiplinan kerja sesudah diberi perlakuan pada karyawan Cv.Excelso samarinda 2016
- c) Mengetahui analisis pengaruh pemberian perlakuan terhadap peningkatan Kedisiplinan kerja karyawan Cv.Excelso samarinda 2016

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti

- a) Sebagai tambahan pengalaman dan wawasan pengetahuan khususnya dalam motivasi pekerja.
- b) Sebagai wadah dalam mengukur kemampuan dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh pada masa perkuliahan.

2. Manfaat bagi pekerja

Sebagai bahan masukan pada pihak pekerja mengenai masalah motivasi kerja yang dialami untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan Cv.Excelso Samarinda.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan pengetahuan pihak perusahaan tentang pengaruh pemberian motivasi terhadap Kedisiplinan kerja karyawan Cv.Excelso Samarinda.

4. Bagi Prodi Kesehatan Masyarakat

Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dan bahan referensi kesehatan untuk penelitian lebih lanjut bagi Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Stikes Muhammadiyah samarinda, Kalimantan Timur.

E. Keaslian penelitian

No	Peneli	Tujuan	Variabel Penelitian	Desain Penelitian	Subjek Penelitian	Lokasi
1	Damayanti retno (2005)	Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan cv.bening natural furniture semarang	a. Minat b. sikap kerja dan c. produktivitas kerja	Cross sectional	Karyawan bagian finishing	cv.bening natural furniture semarang
2	Ibriati kartika alimuiddin (2012)	Untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. telkom indonesia cabang makassar	d. eksternal (kondisi kerja, jaminan sosial) e. internal (pekerjaan yang menantang, pekerjaan yang menarik) dan f. produktivitas kerja	Cross sectional	Seluruh karyawan	Pt. telkom cabang makassar
3	Fahmi (2009)	Mengetahui analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SPBU	Motivasi kerja dan kinerja pegawai	Metode sensus	Pegawai SPBU	Pandanaran semarang
4	Yasiroh (2010)	Mengetahui komunikasi internal motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Motivasi kerja dan kinerja pegawai	kualitatif	Karyawan kantor pelayanan pajak pratama karawang selatan	Karawang
5	Hepni Andrian (2015)	Untuk mengetahui pengeruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Cc.Excelso samarinda	Pemberian penghargaan berupa barang	Eksperimen	waitress	samarinda

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Tinjauan Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Menurut (Sugeng Budiono, 2003) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

- a. Pengertian Phisiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus

melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain lain.

- b. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selamaproses berlangsung. (Sugeng Budiono, 2003)

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa "produktivitas adalah: Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasaranayang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal" . (Sondang P.Siagian, 2005)

Menurut Komarudin, "produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini" (Komarudin,1992)

2. Fator-Faktor Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

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

- a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan.
- b. Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.
- c. Lingkungan kerja yang baik.
- d. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- e. Upah kerja.
- f. Lingkungan masyarakat yang baik.
- g. Disiplin kerja karyawan.
- h. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
- i. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- j. Kebudayaan suatu negara.
- k. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- l. Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
- m. Fasilitas kerja.
- n. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

3. Pengukurun Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana 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). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja

b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- 1) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- 2) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- 3) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- 4) Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- 5) Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain (Rusli Syarif, 1991).

4. Tinjauan Umum Tentang Motivasi

a) Pengertian motivasi

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006).

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat

bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi,

dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Motivasi bagi individu dalam kehidupan sehari-hari merupakan hubungan yang komplementer yang berarti saling melengkapi satu sama lain. Motivasi merupakan pendorong bagi perbuatan seseorang terutama dalam berorientasi pencapaian tujuan. Unsur motivasi seseorang melakukan perbuatan sesuatu karena terdorong oleh nalurinya, keinginan mencapai kepuasan atau mungkin kebutuhan hidupnya yang sangat mendesak.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Jadi motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena berkaitan dengan kemauan karyawan untuk bekerja dan motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh pada produktivitas kerja.

b) Metode Motivasi

Ada 2 (dua) jenis metode motivasi, yaitu :

1) Metode Langsung

Metode langsung adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada

setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, bonus, dan sebagainya.

2) Metode Tidak Langsung

Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

c) Alat-alat motivasi

Alat motivasi yang diberikan kepada para karyawan dapat berupa *material intencive* dan *nonmaterial intencive*. *Material intencive* adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang di berikan kepada karyawan, seperti uang dan barang-barang. *nonmaterial intencive* adalah motivasi yang tidak berbentuk materi. Termasuk didalamnya adalah penmpayan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.

5. Teori Motivasi

a. Teori maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh

Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut, (Koontz 1990) :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) Misalnya sandang, pangan, dan kesejahteraan individu.
- 2) Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
- 3) Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - d) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.

5) Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

b. Teori dua faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu, (Koontz, 1990) :

- 1) *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- 2) *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

c. Teori kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia, Koontz (1990) :

- 1) *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi

kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.

- 2) *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg.
- 3) *Growth Needs* (Kebutuhan 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 dan motivation factors dari Herzberg.

d. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh (Douglas McGregor dalam Griffin, 1998), Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

- 1) Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- 2) Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

6. Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau instansi pasti memerlukan sumber daya manusia dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Dengan semakin kompleksnya organisasi, maka akan mendorong manajemen untuk semakin memperhatikan keberadaan sumber daya manusia karena unsur sumber daya manusia merupakan unsure yang sangat penting dalam setiap organisasi. Oleh sebab itu, keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya amat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dengan sebaik-baiknya. (Saydam, 2000).

Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi bukan dianggap hanya sebagai alat produksi semata saja, tetapi sumber daya manusia adalah asset yang perlu dipelihara, baik fisik maupun mental spiritualnya, sehingga mereka senantiasa dapat memberikan kontribusinya untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

Pemeliharaan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya dalam organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, yang bersangkutan tidak mengalami gangguan kerja apa pun selama dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pemeliharaan terhadap sumber daya manusia perlu dilakukan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh sumbangsih yang di berikan

para karyawannya. Sumber daya manusia yang di kelola dengan baik dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. (mondy, 2008).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (Man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak (Jackson, Schuler, & Werner, 2011).

Manajemen sumber daya manusia penting bukan hanya bagi manajer di bagian HR departemen, tetapi juga penting bagi semua manajer di semua bagian. Hal ini bertujuan agar para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar (Hanggraeni, 2012).

Dalam proses pemanfaatan sumber daya manusia terdapat sebuah aktivitas-aktivitas yang mencoba untuk

memfasilitasi orang-orang yang ada dalam organisasi untuk dapat berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi (Dessler, 2006). Salah satu aktivitas sumber daya manusia adalah kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Jackson, Schuler, & Werner, 2011).

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992).

James et. al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap,

yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut (Siagian, 2002), yaitu:

a. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- 2) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- 3) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- 4) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- 5) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- 6) Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum)

b. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- 1) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- 2) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- 3) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

c. Tipe pemimpin yang paternalistik

- 1) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- 2) Bersikap terlalu melindungi
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
- 5) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- 6) Sering bersikap mau tahu

d. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

e. Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- 1) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- 2) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
- 3) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

8. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang

justeru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut (Rivai dan Basri, 2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut (Bambang Guritno dan Waridin, 2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Hakim, 2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja

juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu: (Tika, 2006)

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- c. Pencapaian tujuan organisasi
- d. Periode waktu tertentu

kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (Rivai dan Basri, 2005)

- a. Kemampuan
- b. Keinginan
- c. Lingkungan

9. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak

faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan.

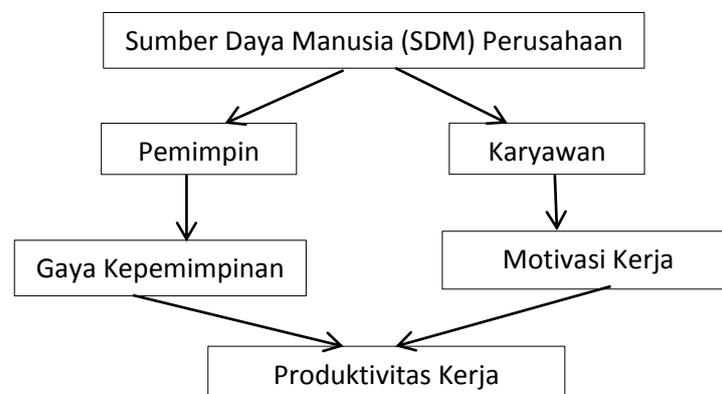
Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi

kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

B. Kerangka Teori

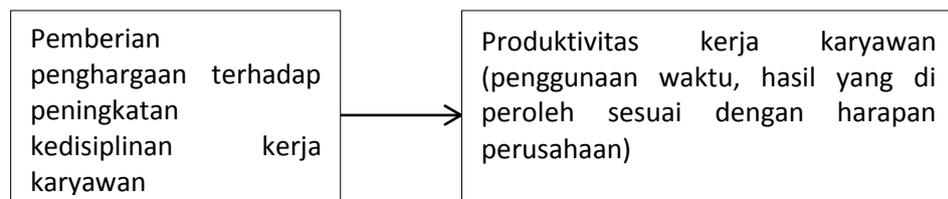
Kerangka teori atau juga biasa disebut tinjauan teori yaitu yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk mengembangkan wawasan sebagai dasar dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang akan diteliti. Berikut adalah kerangka teori penelitian;



Gambar 2.1 kerangka teori faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja oleh sukarna (1993) dalam notoadmodjo (2010)

C. Kerangka Konsep

konsep merupakan abstraksi yang terbentuk oleh generalisasi dari hal-hal yang khusus. Dengan kata lain kerangka konsep merupakan formulasi dari kerangka teori yang mendukung penelitian. Kerangka konsep ini terdiri dari hubungan variabel-variabel yang satu dengan yang lain, dengan adanya kerangka konsep akan mengarahkan kita untuk menganalisis hasil penelitian. Berikut adalah kerangka konsep penelitian;



Gambar 2.2 kerangka konsep penelitian

D. Hipotesis

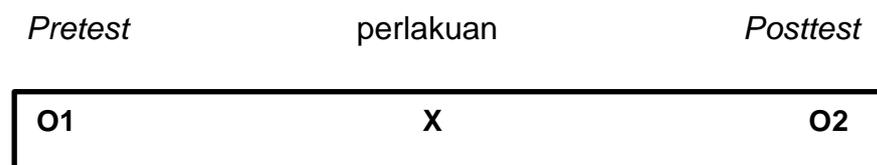
Ada pengaruh pemberian penghargaan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan Cv.Excelso Samarinda 2016

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksperimen atau percobaan. Penelitian eksperimen adalah suatu prosedur penelitian yang dilakukan dengan memberikan perlakuan/intervensi pada subyek penelitian. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pra eksperimen (*Pre experimental designs*). Pada desain pra eksperimen desain di kategorikan menjadi tiga jenis desain yaitu, *one shot case study*, *pretest-posttest group design*, *posttest only control group design*. Jadi Jenis penelitian pra eksperimen dalam penelitian ini adalah menggunakan *One Group Pretest Posttest*. Rancangan penelitian digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

x : kelompok eksperimen (perlakuan)

O1: melakukan *pretest* sebelum perlakuan diberikan untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Excelso samarinda.

02: melakukan *posttest* sesudah perlakuan di berikan untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Excelso samarinda.

Secara lebih rinci tindakan peneliti pada tes awal adalah memandu karyawan untuk melakukan *pretest* untuk mengetahui gambaran awal motivasi kerja karyawan. Setelah itu diberikan *treatment* pekerja dengan memberikan penghargaan dan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Setelah semuanya selesai atau pada tes akhir akan dilakukan lagi *posttest* untuk mengetahui kerja karyawan setelah mendapat *treatment* pemberian penghargaan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian atau obyek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 19 orang pekerja.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan mewakili seluruh populasi disebut sampel penelitian. Untuk penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode studi populasi yaitu seluruh populasi sebanyak 19 orang pekerja. (Roscoe 1975 yang dikutip Uma Sekaran 2006) memberikan

acuan umum untuk menentukan ukuran sampel penelitian eksperimen, penelitian yang sukses mungkin dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20

Table. 3.1 jumlah karyawan cv.excelso samarinda

no	Excelso	Jumlah
1	Samarinda central plaza	10
2	Plaza mulia	9
Total		19

C. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu

Penelitian ini akan dilakukan selama 1 bulan dan pelaksanaan penelitian ini di Cv.Excelso Samarinda tahun 2016.

D. Definisi Operasional

Tabel 3.2 : definisi operasional

No	Perlakuan	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	Pemberian penghargaan	Pemberian reward berupa baju	-	-	-
No	Efek	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
2	kedisiplinan kerja	Dalam hal ini yang akan diketahui adalah kedisiplinan kerja yang akan diketahui dari	Lembar observasi	nilai minimal, nilai maksimal	Rasio

		absensi kehadiran karyawan sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan dari pihak perusahaan yaitu setengah jam dari sebelum jam masuk kerja sudah melakukan absen karyawan			
--	--	---	--	--	--

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian pada penelitian ini adalah lembar observasi yang di buat peneliti dengan mengacu pada konsep dan teori yang ada, untuk mengetahui ada pengaruh pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan atau tidak ada pengaruh antara pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dan menggunakan observasi untuk mengetahui cara kerja, waktu kerja pada karyawan.

Lembar observasi dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja karyawan, lembar observasi dibagi menjadi beberapa kolom yaitu :

1. Kolom pertama berisikan identitas responden
2. Kolom kedua berisikan tentang disiplin kerja karyawan sebelum diberikan perlakuan dan sesudah diberikan perlakuan

F. Uji validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas pengukuran dilakukan untuk menganalisis hasil dari instrumen , peneliti menggunakan *software* statistik dikomputer.

Apabila item pertanyaan sudah dimasukan Nilai yang dibandingkan adalah nilai Corrected Item-Total Correlation. Pertanyaan valid adalah yang mempunyai Corrected Item-Total Correlation di atas nilai r tabel. Maka pertanyaan yang tidak valid adalah beberapa soal yang tidak dengan menghilangkan pertanyaan yang tidak valid. Ulangi dengan mengeluarkan item pertanyaan yang tidak valid pada penelitian ini. Apabila sudah valid maka pertanyaan tersebut sudah layak. Teknik korelasi yang akan digunakan adalah korelasi *Person Product Moment*. Keputusan uji coba instrumen adalah, jika r hitung \geq r tabel maka pertanyaan valid, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tidak valid. Dibawah ini terdapat tabel hasil uji validitas yakni :

Tabel 3.3 : Hasil Uji Validitas

No. interpretasi Pertanyaan	r hitung	keterangan	
B1	0.678	≥ 0.378	Valid
B2	0.440	≥ 0.378	Valid

Berdasarkan tabel keputusan uji instrumen dikatakan valid karena r hitung $>$ r tabel yaitu 0,329.

2. Uji realibilitas

Reabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat di percaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah di percaya, yang reabilitas akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Notoadmojo,2005). Penggunaan software untuk menghitung uji statistik yakni menggunakan SPSS. Menurut sugiyono (2003), pengujian realibilitas menggunakan rumus koefisien realibilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan perhitungan SPSS. Untuk mengetahui realibilitas caranya adalah dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai alpha. Ketentuan bila r alpha $>$ 0.60, maka alat peneliti reliable (sugiyono, 2005).

Perhitungan keandalan alat ukur (Alpa Cronbach) dilakukan dengan menggunakan program computer. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabel didahului oleh uji validitas, jika kemudian varibel dinyatakan valid maka dilanjutkna dengan uji reliabel. Dengan keputusan uji reliabel sebagai berikut :

- a. Bila r alpha (hasil) $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut reliabel

- b. Bila r alpha (hasil) $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

G. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dimana :

1. Data Primer

Data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan lembar observasi yang disebarakan pada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data perusahaan, cabang, dan pihak lainnya sebagai data awal penelitian.

H. Teknik Analisis Data

1. Pengolahan data

a. Coding

Adapun langkah dalam tahap pengkodean variabel adalah :

1. Pembuatan daftar variabel yang ada dalam lembar observasi.
2. Pemindahan hasil pengisian lembar observasi.
3. Pembuatan daftar koding yaitu memindahkan hasil pengisian daftar koding lembar observasi kedalam koding tersendiri yang siap untuk dimasukkan dalam *software* yang ada dalam program komputer.

b. *Entry Data*

Proses pemindahan data kedalam komputer agar diperoleh data masukkan yang siap diolah sistem dengan menggunakan perangkat lunak pengolahan data statistik.

c. *Tabulating*

Mengelompokkan data sesuai dengan tujuan penelitian kemudian dimasukkan dalam tabel yang sudah disiapkan.

2. *Analisis Data*

Setelah melakukan pengolahan data, maka peneliti akan melakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Analisis univariat*

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel. Variabel efek dalam penelitian ini adalah variabel produktivitas kerja karyawan, variabel perlakuan dalam penelitian ini adalah pemberian penghargaan.

b. *Analisis bivariat*

Analisis bivariat bertujuan menganalisis perbedaan tingkat kerja sebelum dan setelah diberikan intervensi. Analisis bivariat digunakan untuk membuktikan hipotesis dua variabel. Analisis bivariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Paired T-Test* dan *independent T-Test*.

Uji *paired T-Test* digunakan untuk uji hipotesis pertama mengenai pengaruh pemberian penghargaan terhadap produktifitas kerja. Sedangkan untuk uji *independent T-Test* digunakan untuk membandingkan selisih mean atau selisih rerata yang bermakna antara dua kelompok bebas yang berskala data interval-rasio.

Uji *Paired T-Test* dan *independent T-test* digunakan jika data berdistribusi normal. Berdasarkan pengalaman empiris para pakar statistik, data yang banyaknya lebih besar atau sama dengan 30 maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Namun untuk memberikan kepastian, maka dilakukan uji normalitas

Jika dalam penelitian data tidak berdistribusi normal maka peneliti menggunakan alternatif uji yaitu Uji Wilcoxon Sign Rank Test

I. Etika penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian, ada empat prinsip yang harus dilakukan oleh peneliti :

1. Peneliti memberikan informasi tentang tujuan penelitian serta memberikan kebebasan kepada responden untuk berpartisipasi dalam menjawab pertanyaan didalam kuisisioner yang telah diberikan.
2. Menghormati privasi dan kerahasiaan responden penelitian, yaitu dengan tidak mencantumkan nama responden di kuisisioner penelitian.
3. Keterbukaan dan adil perlu dijaga oleh peneliti, yaitu dengan kejujuran dan kehati-hatian dalam melakukan penelitian.
4. Sebuah penelitian hendaknya memperoleh manfaat semaksimal mungkin khususnya bagi responden penelitian. Peneliti hendaknya berusaha meminimalisasi dampak yang merugikan bagi responden.

J. Jalannya Penelitian

Rencana penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Tahap persiapan

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah :

- a. Pembuatan proposal skripsi
- b. Pembuatan lembar observasi yang disusun oleh peneliti
- c. Mengurus perizinan dan meminta kesediaan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian yang akan dilakukan di cv. excelso.

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Pada tahap ini kegiatan yang dilaksanakan adalah :

a. Tahap persiapan

- 1) Peneliti mempersiapkan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan penelitian seperti izin penelitian, koordinasi cafe tempat penelitian.
- 2) Meminta izin kepada manager untuk melaksanakan kegiatan penelitian
- 3) Mempersiapkan instrumen yang digunakan dalam pengukuran penelitian

b. Tahap pelaksanaan

- 1) Pengisian *pretest* pengaruh pemberian penghargaan terhadap produktivitas kerja
- 2) Pengisian *poostest* pengaruh pemberian penghargaan terhadap produktivitas kerja

c. Tahap penutup dan evaluasi

- 1) Memberi kesimpulan
- 2) Memberikan penghargaan dan pemajangan foto karyawan terbaik

3. Tahap penyelesaian akhir

Setelah hasil penelitian selesai maka akan dilakukan seminar hasil penelitian, revisi laporan hasil serta pengumpulan laporan hasil penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana akan dilakukan penelitian adalah excelsa samarinda central plaza dan excelsa plaza mulia. Excelsa plaza mulia yang diresmikan pada tahun 2008 yang berada di lantai 1 mall plaza mulia yang ada di jl.bayangkara no 42 samarinda kota, kota samarinda kalimantan timur. Excelsa samarinda central plaza yang diresmikan pada tahun 2012 yang berada di lantai 1 mall samarinda central plaza (SCP), pelabuhan, jl. Pulau irian No.1 samarinda kota kalimantan timur. Keseluruhan excelsa mudah dijangkau karena keberadaannya tepat ditengah kota dan dipusat keramaian kota samarinda, akses jalan menuju excelsa mudah karena di lalui transportasi kota. Dengan kata lain tanpa adanya kendaraan pribadi, dapat dijangkau dengan menggunakan angkutan kota samarinda.

2. Karakteristik responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 19 responden karyawan excelsa samarinda. Data umum disajikan berupa jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir karyawan

excelso samarinda. Setelah data terkumpul dilakukan analisis univariat, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Kelompok jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan responden seluruhnya berjumlah 19 karyawan diantaranya excelso smarinda central plaza dan excelso plaza mulia yang dibagi menjadi laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase%
1	Laki-laki	10	52,6
2	Perempuan	9	47,4
Total		19	100

Sumber: data primer 2016

Berdasarkan tabel diatas, pada kelompok peneliti jenis kelamin responden terbanyak pada jenis kelamin laki-laki dengan presentase 52.6%.

b. Kelompok umur

Distribusi umur karyawan excelso samarinda central plaza dan excelso plaza mulia sebagai responden 17-25 tahun, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016

No	Umur	Frekuensi	Presentase%
1	15-20	4	21,1
2	21-25	13	68,4
3	>26	2	10,4
Total		19	100

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan tabel diatas, distribusi umur responden karyawan cv.excelso samarinda dengan jumlah terbanyak pada umur 21-25 tahun dengan presentse 68,4%.

c. Kelompok pendidikan terakhir

Karakteristik responden karyawan excelso samarinda central plaza dan excelso plaza mulia berdasarkan pendidikan terakhir dengan kategori SD, SMP, SMA,

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi responden menurut pendidikan karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase%
1	SMA	19	100
Total		19	100

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan hasil survei distribusi pendidikan terakhir responden karyawan cv.excelso samarinda didominasi pada pendidikan SMA dengan presentase 100%

3. Analisis data

a. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini variabel independen yaitu kedisiplinan kerja karyawan dan variabel dependen adalah pengaruh pemberian penghargaan.

Analisis univariat merupakan analisis yang dilakukan untuk memperoleh gambaran dari tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian dan data yang dianalisis merupakan data yang berasal dari hasil dan distribusi setiap variabel.

1) Absensi kerja sebelum diberikan perlakuan pada karyawan Cv.excelso Samarinda tahun 2016

Tabel 4.4 Distribusi absensi karyawan cv.excelso samarinda sebelum diberikan perlakuan pada kelompok eksperimen Tahun 2016

No	Frekuensi Sebelum perlakuan
Ab	5
Ai	3
Ad	7
Ag	13
Al	4
An	1
Ar	2
Ek	12
En	7
Fa	6
He	7
Ne	6
No	7
Nu	8
Ri	7

Sa	10
Sn	16
St	11
Uc	8
Rata-Rata	6

Sumber : data primer 2016

Absensi karyawan adalah alat ukur untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai rata-rata kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso selama satu bulan sebelum di berikan perlakuan berupa pemberian baju adalah 6 (enam) hari dengan jumlah responden 19 orang.

2) Absensi kerja setelah diberikan perlakuan terhadap karyawan Cv.Excelso samarinda tahun 2016

Tabel 4.5 Distribusi absensi karyawan cv.excelso samarinda sesudah diberikan perlakuan pada kelompok eksperimen Tahu 2016

No	Frekuensi Sesudah perlakuan
Ab	10
Ai	12
Ad	17
Ag	20
Al	16
An	8
Ar	18
Ek	22
En	21
Fa	19
He	18
Ne	17
No	13
Nu	16
Ri	15
Sa	15
Sn	23
St	15
Uc	14
Rata-Rata	11

Sumber : data primer 2016

Absensi karyawan adalah alat ukur untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai rata-rata kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso selama satu bulan sesudah diberikan perlakuan berupa pemberian baju adalah 11 (sebelas) hari dengan jumlah responden 19 orang.

b. Analisis Bivariat

Setelah melakukan analisis data secara univariat, selanjutnya dilakukan analisis data secara bivariat untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel idenpenden dan dependen.

- 1) Pengaruh pemberian penghargaan sebelum dan sesudah terhadap tingkat kedisiplinan karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016

Tabel 4.6 Distribusi absensi karyawan cv.excelso samarinda sebelum dan sesudah diberikan perlakuan pada kelompok eksperimen Tahun 2016

No	Frekuensi Sebelum perlakuan	Frekuensi Sesudah perlakuan	Frekuensi
1	5	10	5
2	3	12	9
3	7	17	10
4	13	20	7
5	4	16	12
6	1	8	7
7	2	18	16
8	12	22	10
9	7	21	14
10	6	19	13
11	7	18	11
12	6	17	11

13	7	13	6
14	8	16	8
15	7	15	8
16	10	15	5
17	16	23	7
18	11	15	4
19	8	14	6
Rata-Rata	6	11	6

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai dari kehadiran kerja karyawan sebelum diberikan perlakuan berupapemberia baju dengan rata-rata 6 (enam) hari kerja, berdasarkan tingkat kedisiplinan karyawan sesudah diberikan perlakuan berupa pemberin baju dengan rata-rata 11 (sebelas) hari kerja.

Dari hasil perhitungan diperoleh ada peningkatan kedisiplinan kerja karyawan selama satu bulan yaitu, dari sebelum pemberian perlakuan dengan jumlah 6 hari,meningkat menjadi 11 hari setelah pemberian perlakuan.

- 2) Analisis Pengaruh pemberian penghargaan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016

selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data dilakukan perhitungan dengan menggunakan dua uji yaitu uji *Paired T-Test* dan uji *Wilcoxon Sign Rank Test*.

Uji *Paired T-Test* digunakan karena data berdistribusi normal

Tabel 4.7 Test statistik uji normalitas data

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94250947
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.415
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

Sumber : data primer 2016

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,995 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini variabel independen adalah kedisiplinan kerja dan variabel dependen adalah pemberian penghargaan. Pada analisis bivariat uji yang

digunakan adalah uji *Paired T-Test* karena data berdistribusi normal sebagai berikut :

Tabel 4.9 Test statistik sebelum dan sesudah pada kelompok eksperimen

	Sesudah di beri perlakuan – Sebelum di beri perlakuan
Z	-11,696
Asymp. Sig. (2 – tailed)	.000

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan tabel di dapatkan hasil bahwa thitung adalah -11.696 dengan nilai probabilitas 0.000. oleh karena probabilitas $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, sehingga absensi kehadiran sebelum dan sesudah diberikan perlakuan terdapat pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016.

B. Pembahasan

Pada bagian ini akan dibahas hasil penelitian dari variabel independen dan dependen yaitu pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016.

1. Efektivitas kedisiplinan karyawan sebelum diberikan perlakuan pemberian penghargaan berupa baju cv.excelso samarinda

Pada dasarnya sebelum peneliti melakukan Penelitian mengenai pengaruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso samarinda. Yang terbagi menjadi dua yaitu excelso samarinda central plaza (SCP) dan excelso plaza mulia (PM).excelso sendiri belumpernah dilakukan penelitian yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja, termasuk pemberian informasi kesehatan.

Saat pelaksanaan kegiatan karyawan yg diwakili manager perusahaan bertanya tujuan dilakukan penelitian pemberian perlakuan berupa penghargaan pada karyawan, perlakuan yang diberikan berupa baju kepada karyawan dengan harapan terjadi peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Dari data yang diperoleh berupa data sekunder, kedisiplinan karyawan sebelum diberikan perlakuan menunjukkan angka dibawa yang diharapkan perusahaan sesuai dengan SOP yang ada. Dari tingkat absensi tidak menunjukkan peningkatan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun yang tidak. Motivasi kerja karyawan sangat berperan penting terhadap pekerja yang karyawan kerjakan. Hal ini

dikarenakan semakin karyawan itu termotivasi untuk bekerja, maka semakin baik pula produktivitas atau kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya, semakin rendah pula hasil kerja karyawan tersebut. Dengan kata lain apabila karyawan itu termotivasi untuk bekerja maka tingkat kehadiran karyawan meningkat.

Alimuddin (2012) juga berpendapat bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja misalnya sikap mental yang berupa motivasi kerja, dan manajemen yang berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya.

2. Efektivitas kedisiplinan karyawan Cv.Excelso samarinda sesudah diberikan perlakuan pemberian penghargaan berupa baju.

Dari data yang diperoleh berupa data sekunder, kedisiplinan karyawan sesudah diberikan perlakuan menunjukkan angka kenaikan sesuai dengan SOP yang ada.

Hasil perhitungan diperoleh ada peningkatan kedisiplinan kerja karyawan selama satu bulan yaitu, dari sebelum pemberian perlakuan dengan jumlah 6 hari, meningkat menjadi 11 hari setelah pemberian perlakuan

Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang

menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2007).

3. Analisis kedisiplinan karyawan Cv.Excelso sebelum dan sesudah diberikan perlakuan pemberian penghargaan berupa baju

Secara keseluruhan motivasi kerja karyawan dalam kategori tinggi. Kondisi inilah yang berpengaruh terhadap tingginya kedisiplinan kerja. Hasil yang diperoleh sebagian besar responden memiliki perubahan sikap, dengan sikap yang sebelumnya negatif mengalami perubahan menjadi positif dalam hal ini mengenai peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada tingkat absensi berdasarkan data-data yang diperoleh dari tes kemampuan awal (*pre-test*), tes kemampuan akhir (*post-test*) karyawan yang dilaksanakan di cv.excelso samarinda, peneliti menyimpulkan bahwa pemberian penghargaan yang dilakukan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan dalam tingkat absensi, yang artinya ada peningkatan kualitas kerja pada karyawan.

Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi,

2007). Berdasarkan data yang diperoleh tingkat kedisiplinan kerja karyawan setelah diberi perlakuan *post-test* berupa pemberian penghargaan dalam bentuk baju pada kelompok eksperimen terjadi peningkatan kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso samarinda. Berdasarkan data *pre-test* kedisiplinan, ditemukan responden yang termasuk kategori kurang baik. Beberapa faktor yang berhubungan dengan tingkat kedisiplinan kerja tersebut antara lain adalah motivasi yang tidak terpenuhi.

Teori schwartzenau dalam nurmianto (2004) gaya kepemimpinan merupakan perilaku mempengaruhi bawahannya dalam bekerja untuk mencapai suatu target maupun tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Walaupun hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja karyawan yang tinggi, motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Jadi pimpinan seharusnya memperbaiki motivasi-motivasi yang kurang yang kurang diperhatikan agar kinerja karyawan lebih baik. Seperti meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara pemberian penghargaan pada karyawan apabila karyawan tersebut bekerja dengan baik atas capaian yang telah didapatkan perusahaan. Hal tersebut memicu karyawan lebih giat lagi dalam bekerja.

Pada tempat penelitian ini yang merupakan salah satu cabang perusahaan yang bergerak dibagian kuliner setidaknya

memerlukan atau menyediakan bahan dan alat-alat pertolongan pertama apabila ada kecelakaan dalam kerja. Selama melakukan penelitian, peneliti tidak menemukan adanya kotak P3K dimana hal seperti ini dapat menimbulkan rasa aman pada karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat melakukan aktivitas kerja.

C. Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini terdapat kelemahan-kelemahan yang disebabkan karena keterbatasan peneliti, diantaranya :

1. Keterbatasan peneliti mencari sumber baik dari jurnal maupun referensi lainnya, sehingga pembahasan hasil penelitian dirasakan masih kurang mendalam
2. Pengalaman penelitian pertama kali melakukan sehingga diperlukan banyak bimbingan dan masukan dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Peneliti tidak menyampaikan langsung pada karyawan tujuan pemberian penghargaan berupa baju tersebut, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini dikarenakan kurangnya penguasaan beberapa hal dari peneliti. Namun dengan keterbatasan dan kekurangan yang ada dijadikan suatu pembelajaran yang baik untuk kedepannya. Peneliti selalu berusaha menutupi kekurangan dengan belajar dan bimbingan,

sehingg menghasilkan penelitian yang dijadikan pedoman untuk peneilitan selanjutnya agar lebih baik. Hal tersebut dapat dijadikan contoh untuk peneliti selanjutnya agar lebih memahami akan pengetahuan baru. Karena tidak ada hal yang idak bisa kita pahami apabila kita belajar dengan sungguh-sungguh

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso samarinda tahun 2016 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa kedisiplinan kerja karyawan sebelum diberikan perlakuan tidak terjadi peningkatan yang signifikan yang sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Diketahui terdapat pengaruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan
3. Diketahui dari hasil analisis uji absensi kehadiran sebelum dan sesudah diberikan perlakuan terdapat pengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan cv.excelso samarinda.

B. Saran

1. Bagi perusahaan Cv.Excelso Samarinda

- a. Dengan melihat adanya pengaruh pemberian penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan diharapkan dari pihak perusahaan agar memberikan motivasi berupa pemberian baju, dll. kepada karyawan secara berkelanjutan sehingga produktivitas kerja dapat lebih efektif.
- b. Dilakukan pemberian motivasi bukan hanya pemberian penghargaan yang bisa meningkatkan disiplin kinerja karyawan.
- c. Melakukan pendekatan dan hal-hal yang tidak dapat merugikan perusahaan.
- d. Menyediakan kotak P3K bagi karyawan

2. Bagi karyawan

- a. Bagi manager perusahaan terutama karyawan dan berlaku untuk semua pekerja, bekerjasama untuk meningkatkan kinerja berawal dari kedisiplinan kerja demi derajat perusahaan yang lebih baik.
- b. Karyawan yang terkait pada perusahaan dalam hal kinerja, semangat, dan lainnya dalam peningkatan produktivitas kerja sehingga dapat memiliki keuntungan besar bagi perusahaan.

3. Bagi STIKES Muhammadiyah Samarinda

- a. Diharapkan STIKES Muhammadiyah Samarinda perlu memperbanyak referensi tentang eksperimen, produktivitas kerja . Sehingga dapat mempermudah mahasiswa dalam menemukan informasi yang dibutuhkan.
- b. Menambah/menyediakan media mengenai produktivitas kerja yang dapat membantu bagi peneliti selanjutnya.

4. Bagi peneliti

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar untuk acuan dan pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya.
- b. Diharapkan dalam penelitian produktivitas lebih variatif dan lebih luas.
- c. Pada peneliti selanjutnya diharapkan meneliti responden yang lebih besar dan mengetahui secara langsung variabel produktivitas yang dilaksanakan berpengaruh terhadap karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2012). Pengaruh motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Makasar. Skripsi. Makasar: Manajemen Universitas Hasanudin Makasar. <http://eprints.ums.ac.id/47206/16/>
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Deddy, Mulyadi, M.Si. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi 3. Dalam koontz. 1990(Ed.), *Teori Motivasi & Pengertian Motivasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hakim,. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. <http://eprints.umk.ac.id/830/8/>
- Jackson, Schuler, & Werner. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Komaruddin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kristanti, E.P. 2005. *Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Stres dan Tekanan Darah Pada Pasien Hipertensi*. Tesis. Fak. Psikologi
- Manullang, S. 1993. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Kode Etika dan Perilaku Kesehatan* . Jakarta : Rineka Cipta.
- Onang Uhjana. 1987. *Minat dan Motivasi Kerja dalam Perekonomian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasviarni dan Tony Listianto(2005). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta*

- Reksohasidiprodjo. 1989. Organisasi Perusahaan-Teori Struktur dan Perilaku. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Robert Bacal. 2005. Performance Management. Dalam manulung. 1982(Ed.), Definisi Motivasi. Jakarta : GM
- Sardiman, A.M. 1986. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali.
- Siagian, Sondong. P. 2005. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simon Devung. 1989. Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Depdikbud.
- Suharto dan Cahyono. 2005. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Diponegoro journal of social and politic
- Sukarna. 1993. Kepemimpinan dalam Organisasi. Bandung: Mandar Maju.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Winardi, 2007, Manajemen Perilaku Organisasi , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Wursanto. 2002. Dasar-dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset
- Yashiro, s., gopalswamy, N., 2010, Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bina Aksara
- Zainun, B. 1989. Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara. Jakarta

LAMPIRAN

Lampiran 2

LEMBAR OBSERVASI PENELITIAN

No	Nama	Kehadiran Sebelum Perlakuan	Kehadiran Sesudah Perlakuan
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			

Lampiran 2

Absensi Karyawan

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

Nama :

Bagian :

Bulan :

SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN2

tgl	Pagi		Siang		Lembur		Jam
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

DOKUMENTASI PENELITIAN



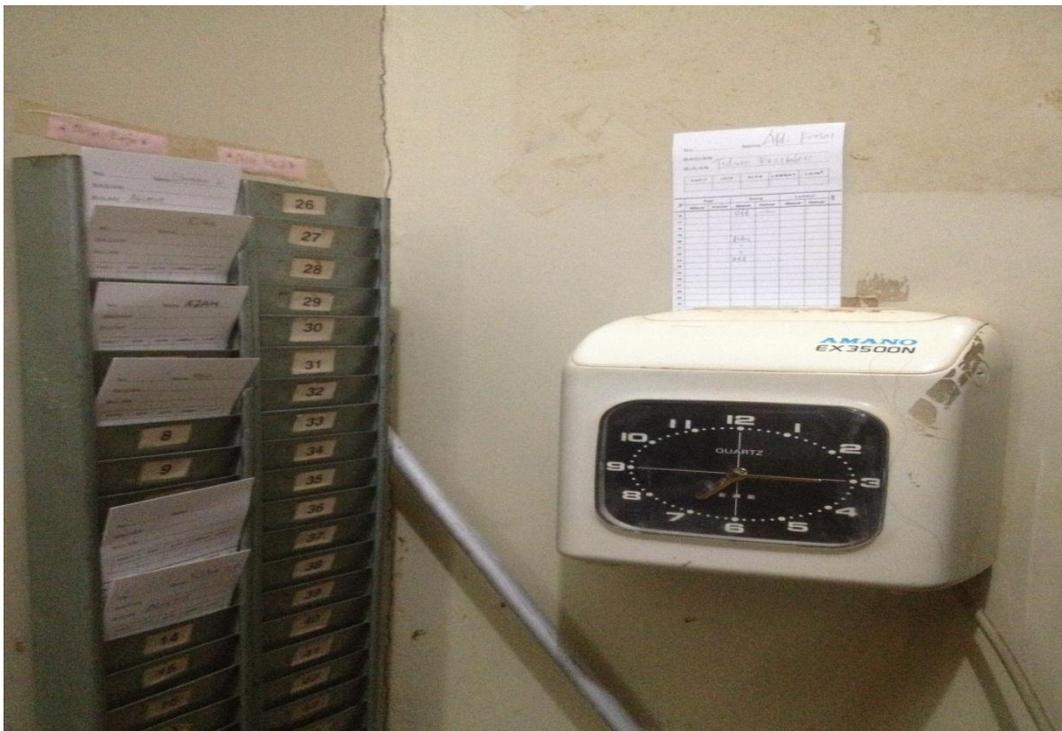
Customer Excelso Samarinda Central Plaza



Customer Excelso Plza Mulia



Reward berupa baju yang diberikan pada karyawan



Cekloock / Mesin Absensi yang digunakan di Cv.Excelso

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Data Peneliti

Nama : Hepni Andrian
No. Tlp : +62852 4669 0000
Ttl : Giring-Giring 29 September 1992
Alamat Asal : Jl. Pendidikan Rt 03 Kampung Giring-Giring
Kec. Biduk-Biduk Kab. Berau

2. Riwayat Pendidikan

Tamat SD : Tahun 2003 di SDN 006 Giring-Giring
Tamat SMP : tahun 2007 di SMPN 01 Biduk-Biduk
Tamat SMAN : Tahun 2010 di SMAN 03 Berau