

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIFITAS KERJA  
KARYAWAN SALON X DI JAKARTA



*Building  
Future  
Leaders*

Oleh :

NITA KHAERENI

5535131850

Skripsi Ini Ditulis Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN VOKASIONAL TATA RIAS

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2018

**LEMBAR PENGESAHAN**

Telah membaca dan menyetujui

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

**Tanggal**

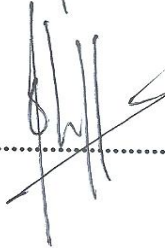
**Titin Supiani, M.Pd**  
**NIP.19710101 199702 2 001**  
**(Dosen Pembimbing Materi)**

  
.....

4/1 2018

  
.....

**Dra. Lilis Jubaedah, M.Kes**  
**NIP. 19670929 199303 2 001**  
**(Dosen Pembimbing Metodologi)**

  
.....

28/12 2017

  
.....

**PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

**Tanggal**

**Ketua Sidang**  
**Dra. Mari Okatini, M.Km**  
**NIP. 19671009 199303 2 001**

  
.....

28/12 2017

  
.....


**Penguji 1**  
**Sri Irtawidjanti, M.Pd**  
**NIP. 19700927 200212 2 001**

  
.....

29/12 2017

  
.....

**Penguji 2**  
**Nurina Ayuningtyas, M.Pd**  
**NIP. 19850616 201504 2 001**

  
.....

4/1 - 2018

  
.....

**Tanggal Lulus : 20 Desember 2017**

## ABSTRAK

**Nita Khaereni.** Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon X Di Jakarta Selatan. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Vokasional Tata Rias, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Jakarta, 2017. Dosen Pembimbing : Titin Supiani , M.Pd dan Dra. Lilies Jubaedah, M.Kes.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon X Di Jakarta Selatan. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berada di salon X Jakarta Selatan dan karyawan yang berada di salon X Jakarta Selatan yaitu sebanyak 40 orang. Data yang digunakan peneliti adalah data sekunder melalui dokumentasi dan data primer didapatkan melalui kuesioner/ angket tertutup berjumlah 25 butir soal untuk motivasi dan 25 butir soal untuk produktivitas soal.

Penjelasan yang di uraikan diatas, penelitian mengenai motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan berhasil menguji hipotesis yang telah di buat pada bab sebelumnya. Bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X. Penjabaran tersebut hasil penelitian menyatakan bahwa data yang didapat berdistribusi normal, dan linear dengan nilai signifikansi 0,000. Kemudian hubungan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X menyatakan saling berhubungan searah dengan nilai korelasi = 0,757. Selain itu hubungan antara dua variabel dinyatakan berada dalam tingkat hubungan tinggi. Lalu variabel hasil motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X sebanyak 57,3% sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

*Kata kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan Salon X*

## **ABSTRACT**

**Nita Khaereni.** *Relationship Motivation with Work Productivity Salon X Employees In South Jakarta. Thesis, Jakarta: Study Program of Makeup Education, Faculty of Engineering, Jakarta State University, 2017. Supervisor: Titin Supiani, M.Pd and Dra. Lilies Jubaedah, M.Kes*

*This study aims to determine the relationship Motivation with Work Productivity Salon X Employees In South Jakarta. The population of this study are employees who are in salon X South Jakarta and employees who are in salon X South Jakarta that is as many as 40 people. The data used by the researcher is secondary data through documentation and primary data obtained through questionnaire / closed questionnaire amounted to 25 items for motivation and 25 items for productivity question*

*The explanation described above, research on motivation to work productivity salon X employees in South Jakarta successfully test the hitpotesis that has been made in the previous chapter. That there is a positive correlation between motivation and work productivity of salon X employee. The result of the research indicates that the data obtained is normal distribution, and linear with 0.000 significance value. Then the relationship between motivation variable with work productivity of salon employee X states interrelated in the direction of correlation value = 0,757. In addition, the relationship between two variables is stated to be in a high relationship level. Then variable result of motivation to work productivity salon X employee as much 57,3% while the rest 42,7% influenced by other factors.*

**Keywords:** *Motivation, Work Productivity Salon X Employees In South Jakarta.*

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi dengan judul: **“HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALON X DI JAKARTA SELATAN”** Merupakan karya tulis skripsi asli belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lainnya. Karya tulis skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, penelitian saya sendiri sebagai penulis berdasarkan arahan, bimbingan dari dosen pembimbing yang telah ditentukan.

Jakarta, Desember 2017



Nita Khaereni  
5535131850

## KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “*Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon X Di Jakarta Selata*” dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Dr. Agus Dudung, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Teknik, Universitas Negeri Jakarta, Beserta Staff.
2. Dr. Jenny Sista Siregar, M. Hum, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Tata Rias Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Titin Supiani, M.Pd, selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Lilis Jubaedah, M. Kes, selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.
4. Seluruh dosen jurusan Ilmu Kesejahteraan Keluarga, dosen Program Studi Tata Rias, khususnya yang telah mendidik penulis, meluangkan waktunya untuk mengerjakan berbagai hal dari awal perkuliahan sampai selesai perkuliahan.
5. Kedua orang tua saya, Khairudin Lubis dan Eny Farida Nasution yang selalu mendoakan, memberi motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril, dan materi kepada penulis dan tak lupa kepada kakak- kakak perempuan saya Mita Khaerani dan Silvia Nike Khaireni yang selalu memberikan semangat kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Sahabat saya Ilmi Arsala, Mutiaraudah Afianti, Olga Fatimah, Ruth Olivia, Elita Johana, Meldyana, Rizka Fauziah, Amelia Pramadhani, dan Jenifer Christy yang telah memberikan semangat dan dukungannya dari awal perkuliahan sampai akhir.
7. Karimuda Saputra Saleh Lubis, yang telah membantu dan memberikan semangat dan dukungannya kepada saya.

Jakarta, Desember 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>ABSTRACT</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERYATAAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar belakang .....	5
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Pembatasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.6 Kegunaan Hasil Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORITIK</b> .....	8
2.1 Deskripsi Konseptual .....	8
2.1.1 Hakikat Produktivitas Kerja Karyawan Salon X .....	8
2.1.1.1 Produktivitas Kerja .....	8
2.1.1.2 Karyawan salon X .....	12
2.1.2 Hakikat Motivasi .....	18
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan .....	24
2.3 Kerangka Teoritik .....	25
2.4 Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	28
3.1 Tujuan Penelitian .....	28
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.3 Metode Penelitian .....	28
3.4 Populasi dan Sampel .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan data .....	30
3.5.1 Instrumen Variabel Terikat Y (Produktivitas Kerja Karyawan salon X ) .....	31
3.5.1.1 Definisi Konseptual .....	31
3.5.1.2 Definisi Oprasional .....	31

3.5.1.3	Kisi – Kisi Instrumen Produktivitas Kerja.....	32
3.5.1.4	Jenis Instrumen .....	32
3.5.1.5	Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas .....	33
3.5.2	Instrumen variabel Bebas X ( Motivasi).....	34
3.5.2.1	Definisi Konseptual.....	34
3.5.2.2	Definisi Oprasional .....	34
3.5.2.3	Kisi – Kisi Instrumen Motivasi .....	35
3.5.2.4	Jenis Instrumen.....	36
3.5.2.5	Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas ....	36
3.6	Teknik Analisis Data.....	38
3.6.1	Uji Normalitas .....	38
3.6.2	Uji Linearitas .....	39
3.6.3	Uji Korelasi Product Moment.....	40
3.6.4	Uji Regresi Linear Sederhana .....	41
3.6.4.1	Uji t ( Signifikasi ).....	41
3.6.4.2	Persamaan Garis Regresi.....	42
3.7	Uji Determinasi .....	42
3.8	Hipotesis Statistika .....	43
<b>BAB IV</b>	<b>PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>44</b>
4.1	Deskripsi Data .....	44
4.1.2	Deskripsi Data Produktivitas Kerja (Variabel Y).....	45
4.1.3	Deskripsi Data Lingkungan Sosial ( Variabel X ).....	47
4.2	Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	50
4.2.1	Uji Normalitas .....	50
4.2.2	Linearitas .....	51
4.3	Pengujian Hipotesis .....	52
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian .....	56
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b> .....	<b>60</b>
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Implikasi .....	61
5.3	Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN</b>		



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pola skor alternatif jawaban .....	31
Tabel 3.2 kisi – kisi instrumen variabel Y .....	32
Tabel 3.4 Pola skor alternatif jawaban .....	35
Tabel 3.5 kisi – kisi instrumen variabel X .....	36
Tabel 4.1 Sebaran data karakteristik responden.....	44
Tabel 4.2 Deskripsi data Produktivitas Kerja .....	45
Tabel 4.3 Sebaran frekuensi Produktivitas Kerja .....	46
Tabel 4.3 Perhitungan skor rata – rata per indikator Produktivitas Kerja.....	47
Tabel 4.4 Deskripsi data Motivasi .....	48
Tabel 4.5 Sebaran frekuensi Motivasi.....	48
Tabel 4.6 Perhitungan skor rata – rata per indikator Motivasi .....	50
Tabel 4.6 Kolmogorov smirnov .....	50
Tabel 4.7 Anova Table .....	52
Tabel 4.8 Correlation Test .....	53
Tabel 4.10 analisis korelasi dan regresi Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian (hasil akhir uji coba).....	64
Lampiran 2 Hasil Penghitungan Uji Coba Instrumen X .....	69
Lampiran 3 Kisi-kisi Instrumen (sesudah uji coba) .....	71
Lampiran 4 Data Hasil Penelitian (Data Variabel Terikat dan Variabel Bebas) .....	75
Lampiran 5 Perhitungan Reabilitas .....	77
Lampiran 6 Uji Normalitas .....	78
Lampiran 7 Uji Linearitas .....	79
Lampiran 8 Deskriptif Stasistik .....	80
Lampiran 9 Perhitungan Distribusi frekuensi skor Motivasi .....	81
Lampiran 10 Perhitungan Distribusi frekuensi skor Produktivitas .....	82
Lampiran 11 Uji Korelasi Product Moment .....	83
Lampiran 12 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	85
Lampiran 13 Uji Derteminasi .....	87
Lampiran 14 Tabel Taraf Signifikasi .....	88
Lampiran 15 Tabel F.....	89
Lampiran 16 Hasil Gambar .....	90
Biodata Penulis .....	92

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan bisnis jasa dan dalam era globalisasi saat pada ini semakin pesat. Hal ini tersebut di tandai dengan tingkat persaingan bisnis semakin ketat antar perusahaan di berbagai sektor termasuk usaha jasa. Keadaan tersebut menyebabkan perusahaan khususnya dibidang jasa, berusaha sekuat tenaga untuk mempertahankan pelanggannya agar tetap setia menggunakan jasa dari perusahaannya. Hal ini terjadi karena perusahaan menyadari bahwa pentingnya kualitas jasa yang baik di dalam suatu perusahaan akan menciptakan kepuasan bagi para konsumennya.

Industri yang memiliki banyak pesaing adalah bisnis usaha salon, salah satunya jasa salon kecantikan di wilayah Jakarta Selatan. Salon kecantikan ini bergerak dalam bidag penyediaan barang dan jasa kecantikan dengan menyediakan banyak jenis perawatan seperti perawatan rambut, perawatan kulit, perawatan wajah, perawatan tangan dan kaki, perawatan tubuh, serta pijat refleksi dengan kalangan pelanggan menengah keatas dan didukung dengan penggunaan alat teknologi yang sudah berkualitas tinggi. Seperti pada salon X di Jakarta Selatan salon yang menggunakan produk kosmetik Bless, L.Oreal, Keratase Paris dan lainnya sesuai kebutuhan klien.

Bedasarkan hal tersebut, dengan adanya berbagai macam jenis layanan lengkap, penggunaan produk kosmetika berkualitas tinggi dan alat yang berteknologi canggih diharapkan karyawan juga memiliki kinerja yang baik, bertanggung jawab dan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi,

sehingga dengan demikian karyawan akan mendapat penghargaan berupa gaji, bonus dan lain sebagainya dan tentunya tujuan dan keuntungan yang dapat tercapai oleh industri salon kecantikan.

Salon kecantikan yang berada di Jakarta Selatan, telah memiliki tipe sesuai tingkat kelengkapan dan fasilitas salon, dan penulis memilih salon X sebagai tempat penelitian terhadap karyawan. Hal ini dengan alasan salon tersebut memiliki kredibilitas tinggi dengan predikat sebagai salon kecantikan bertaraf menengah keatas dan mampu mempertahankan kepercayaan pelanggan dengan layanan yang memiliki produktivitas yang tinggi.

Industri jasa salon kecantikan memiliki faktor- faktor produksi dengan kualitas yang terbaik, namun kenyataannya kualitas dari karyawan selama proses kerja kurang optimal, terlihat dari hasil produksi jasa kecantikan yang tidak menunjukkan laju pertumbuhan yang tinggi dari biasanya. Seperti yang terlihat pada salon X di Jakarta Selatan menunjukkan karyawan kurang bekerja optimal, kurang teliti, kurang memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi dengan pekerjaannya, kurang tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, memilih- milih pekerjaan, dan lalai dalam menangani klien sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Akibatnya karena kualitas kerja karyawan yang rendah dengan kurang optimalnya jasa dalam proses bekerja, mengakibatkan kuantitas produksi jasa menurun dan tidak tercapainya produktivitas kerja, sehingga para pelanggan tidak kembali ke salon untuk melakukan perawatan rutin, kemungkinan ini berkaitan dengan kurangnya motivasi kerja karyawan salon x yang ada di Jakarta

Selatan itu sendiri. Dimana motivasi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berkaitan dengan hal diatas maka aspek yang penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan salon X adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan agar memiliki kinerja yang baik dan lebih bertanggung jawab sehingga tercapainya produktivitas kerja karyawan salon. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia disini merupakan karyawan atau pekerja. Sumber daya manusialah yang mampu menggerakkan unsur- unsur yang lain. Karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memerhatikan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik demi kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan, suatu perusahaan didukung pada kinerja karyawannya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa di pisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan

Perusahaan salon sebagai badan usaha jasa dalam menjalankan usahanya melihat hal tersebut, maka penting bagi perusahaan salon untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, serta mempunyai tanggung jawab untuk bekerja lebih baik dan maksimal agar tercapainya tujuan dari perusahaan salon tersebut.

Karyawan harus mampu menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan. Penggunaan sumber daya secara optimal dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan perlu dilakukan. Hal ini guna tercapainya tujuan perusahaan salon tersebut. Tenaga dan kreatifitas karyawan sangat di butuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan yang di harapkan perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan dalam bidangnya.

Produktivitas kerja hal yang perlu di perhatikan merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini adalah suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang dan jasa, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi dan juga kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan mendatang dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tetapi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah. Perusahaan tentu saja harus menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan salon dituntut untuk lebih peka terhadap kejadian- kejadian yang terjadi setiap harinya terutama yang berhubungan dengan karyawan yang ada di salon tersebut. Upaya dalam memperoleh karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi maka karyawan tersebut harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasinya dalam bekerja. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu (Edy Sutrisno, 2010).

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dorongan seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan sesuatu (Irianto 2005:53). Motivasi kerja di sini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi bisa timbul dari diri sendiri (intrinsik) dan luar (ekstrinsik). Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004:139) bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan dan, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya. Faktor ekstrinsik, seperti gaji dan keselamatan kerja.

Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu tanda jika hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan hal di atas maka penulis ingin meneliti “Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Salon X Jakarta Selatan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah- masalah yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Motivasi dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di Salon X Jakarta Selatan.
2. Hubungan faktor intrinsik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Salon X Jakarta Selatan.
3. Hubungan faktor ekstrinsik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Salon X Jakarta Selatan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Bedasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis membatasi masalah pada Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Salon X Di Jakarta Selatan. Salon pada peneliti ini merupakan salon type A yang kalangan menengah keatas, jasa yang disediakan di salon penelitian menggunakan alat dan teknologi yang sudah modern, dan karyawan yang terdapat di salon penelitian ada wanita dan juga laki- laki.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut; “Bagaimana hubungan antara motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan salon X?”.

### **1.5 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan salon karena dapat mengetahui sejauh mana motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja.



2. Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna sebagai pengetahuan untuk mahasiswa tentang bagaimana kerja di salon.
3. Dari hasil penelitian diharapkan dapat digunakan mahasiswa ataupun masyarakat yang membaca dapat mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon khususnya salon yang ada di Jakarta Selatan, sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa ataupun masyarakat untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II KAJIAN TEORETIK**

### **2.1 Deskripsi Konseptual**

#### **2.1.1. Hakikat Produktivitas Kerja Karyawan di Salon X**

##### **2.1.1.1. Produktivitas kerja**

Perkembangan bisnis jasa dalam era globalisasi saat ini semakin pesat, oleh sebab itu perusahaan bersaing untuk meningkatkan produktivitas. Dalam bekerja, pencapaian produktivitas sangat penting, seorang karyawan yang memiliki produktivitas tinggi tentu akan menguntungkan perusahaan. Kerja setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nawawi (2005:126) mengemukakan bahwa “produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan (input)”.

Secara umum produktivitas kerja menurut Hasibuan (20012: 126) adalah:

“Perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Sedangkan menurut Kapustin dalam Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.”

Pada dasarnya produktivitas itu membahas perbandingan antara hasil atau keluaran (output) terhadap masukan (input). Juga sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan sebenarnya. Menurut sinungan (2003: 12) “produktivitas pada dasarnya adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output:

input. Dalam hal ini masukan itu diartikan sebagai karyawan salon yaitu stylist dan beautician, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilainya yaitu hasil kerja mereka. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam proses peningkatan produktivitas.

Menurut oleh Syarif (2001:1) mengatakan bahwa “definisi produktivitas kerja secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Menurut Swastha dan Sukotjo (2012:281) produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil ( jumlah barang dan jasa ) dengan sumber ( jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya ) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Chaplin, J.P (2006:1) memberi pendapat bahwa “Produktivitas kerja mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.” Sedangkan Menurut Komarudin kerja (2006:12), 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 Simanjuntak (2005: 34-35).

Bedasarkan definisi di atas peneliti simpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran kinerja dengan perhitungan sumber daya yang digunakan secara efisien untuk mencapai suatu tujuan. Seorang karyawan dapat dikatakan

produktif apabila dapat menghasilkan barang atau jasa yang telah di tentukan secara kualitas.

Menurut konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur- unsur yang relevan sebagai sistem. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Simanjuntak (2005: 34-35).

Pengertian tersebut 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.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik- karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini Simajuntak (2005: 34.34).

Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas individu yang tinggi, Kelompok pertama: hasil kerja dan kondisi kerja. Kelompok kedua: Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat, dan Sistem insentif (sistem upah dan bonus).

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan. Karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) Sinungan (2003: 84).

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain Sulistiyani dan Rosidah (2003:203), yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*)

Menurut Sinungan (2005:26) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

“Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan, Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya, Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi, Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan, Untuk perencanaan dan pengembangan karier, Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing, Untuk mengetahui ketidak akuratan informal, Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.”

Seperti dijelaskan terdapat dua kelompok syarat bagi produktivitas individu yang tinggi, Kelompok pertama:, hasil kerja dan kondisi kerja. Kelompok kedua: Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat, Sistem insentif (sistem upah dan bonus).

#### **2.1.1.2. Karyawan Salon X**

Karyawan salon atau pekerja umumnya di panggil *Kapster* untuk para pekerja sebagai *stylist* dan *beautician*. Kapster pada umumnya menguasai beberapa keterampilan dalam bidang kecantikan rambut dan kecantikan wajah. Menurut buku pedoman penyelenggaraan salon kecantikan di bidang kesehatan dijelaskan (2011:6) bahwa:

“Ahli kecantikan rambut adalah orang yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan penataan kecantikan rambut dari lembaga pendidikan dan pelatihan penataan kecantikan dari lembaga yang diakui oleh pemerintah, dinamakan juga penata kecantikan rambut (*stylist*). Sedangkan ahli kecantikan kuliat adalah orang yang mendapat pendidikan dan pelatihan kecantikan yang diakui oleh pemerintah, dinamakan juga penata kecantikan kulit (*beautician*).”

Untuk menjadi penata rambut yang handal seorang *stylist* harus memiliki kemampuan kompetensi sebagai penata rambut atau *stylist* yaitu tingkat dasar: (junior *stylist*), tingkat terampil (*stylist*) dan tingkat mahir (senior *stylist*). Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang Tata Kecantikan Rambut yang disusun oleh para ahli dari Asosiasi Profesi Kecantikan, Para Pakar, Produsen Kosmetika, Istandi Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Menurut Kusumadewi (2005,169) salon kecantikan adalah sarana pelayanan umum untuk kesehatan rambut, kulit dan bahan perawatan kosmetik secara

manual, preparative, aparatif, dan dekorasi yang modern maupun tradisional tanpa tindakan operasi (bedah).

Menurut (Vsatlin Gita, 2012; 170) Secara garis besar salon dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

Hair Salon atau Salon Rambut, Salon rambut merupakan salon yang memberi pelayanan hanya sekitar masalah rambut. Pelayanan dapat berupa; memotong rambut, menata rambut, meluruskan rambut, mengkeriting rambut, pewarnaan rambut, dan menjual produk untuk kesehatan dan penataan rambut. Beauty Salon atau Salon Kecantikan, Salon kecantikan memberikan pelayanan dari rambut hingga kecantikan wajah dan tubuh. Pelayanan yang diberikan berupa; facial lengkap, lulur, spa, pedicure-menicure, bleaching tubuh, massage tubuh dan terapi kesehatan secara tradisional. Salon dan Tata Rias Pengantin, Rias Pengantin adalah suatu proses mempercantik seseorang untuk event pernikahan. Mempercantik dilakukan dengan make-up menata rambut yang dikombinasikan dengan tata busana sesuai dengan adat dan tradisi di masing-masing daerah.

Sedangkan menurut (Jeny Sista Siregar, S.Pd, M.Hu., Dkk, 2005;22) Salon adalah: “Satu bentuk usaha bidang kecantikan dengan tujuan utama yaitu; melayani konsumen yang melakukan pelayanan unsur dekoratif, daripada perawatan. Hal yang termasuk dalam pelayanan unsur dekoratif pada rambut berupa pangkas, pengeritingan, atau pelurusan rambut. Tindakan unsur dekoratif pada wajah yaitu: *make-up* cantik, fantasi, atau karakter, sedangkan pelayanan unsur dekoratif pada tubuh, kaki, atau tangan, yaitu berupa pewarnaan anggota tubuh tersebut.

Usaha salon menurut Sativa (2010;59) adalah usaha jasa yang berkaitan dengan perawatan kecantikan seperti perawatan rambut, perawatan kulit, facial, manicure dan pedicure. Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa salon adalah tempat bertemunya pelanggan dengan *beautician* dalam rangka perawatan kesehatan atau kecantikan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Dengan ciri-ciri;

“Pelayanan dan penanganan yang cepata, ramah, dan professional. Harga yang bersaing. Produk jasa perawatan kecantikan yang lengkap dan mengikuti tren yang ada saat ini. Ruangan salon yang nyaman dan bersih. Fasilitas lain yang menunjang, misalnya adanya berbagai majalah kecantikan diruanga tunggu sehingga konsumen bisa membaanya atau mendapatkan ide untuk perawatan kecantikan.”

Salon kecantikan di Indonesia tumbuh dan berkembang sesuai dengan kempuan zaman dan teknologi modend. Hal in sesuai dengan kebutuhan masyarakat terutama kaum wanita yang ingin tampil cantik dan sehat. Salon-salon kencantika yang ada dimasyarakat umumnya dikelola oleh seorang ahli kecantikan kulit/ rambut.

Menurut Kusumadewi (2005:9) dalam usaha salon, sikap dan pelayanan merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan yang dihasilkan sehingga pelayan merasa puas. Meningkatkan persaingan dalam usaha salon membuat pelanggan terdorong untuk beralih pada salon yang lebih bisa memahami kebutuhan pelanggannya dengan tepat dan memberikan pelayanan yang unggul atau terbaik, seperti yang dikemukakan oleh Elhaitany yang di terjemahkan oleh (Fandi Tjiptono, 2000;51) sebagai berikut. “Pelayanan yang unggul yakni suatu sikap atau cara karyawan dalam melayani pelanggan secara memuaskan, terdiri dari empat unsur yaitu; kecepatan, kenyamanan, dan kemahan”.

Menurut Sumber: Modul KBK (Kurikulum Berbasis Kompetensi) SMKK, Tata Kecantikan Rambut.Melihat perkembangan salon kecantikan dan kemajuan teknologi di dalam penyelenggaraannya, maka bedasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sarana salon kecantikan ini, dapat di klarifikasian sebagai berikut:



Salon kecantikan type D adalah salon kecantikan kulit dan rambut yang memberikan pelayanan perawatan sederhana (dasar) manual, preparative, aparatif dan dekoratif. Tipe-Tipe Salon Kecantikan Type D: Fisik meliputi: Rumah sendiri/ tempat lain dengan ukuran min 9 m<sup>2</sup>. Jumlah kursi perawatan rambut dan kulit : max 4 kursi, kulit max 2 dipan. Jenis Layanan: Tata kecantikan rambut meliputi: Pencucian kulit kepala dan rambut, pemangkasan/ pemotongan & pengerigan rambut, penataan rambut, pengeritingan, pengecatan (tanpa pemucatan), perawatan kulit kepala dan rambut (creambath). Tata kecantikan kulit meliputi: perawatan wajah, tangan (manicure), dan kaki (pedicure) tangan kelainan, merias wajah sehari- hari. Pengelola: penanggung jawab pelayanan adalah penata kecantikan rambut berijazah national tingkat trampil. Penanggung jawab pelayanan adalah asisten kecantikan kulit berijazah national tingkat dasar.

Salon kecantikan type C adalah salon kecantikan kulit dan rambut yang memberi pelayan perawatan secara manual, preparative dan dekoratif untuk kulit/rambut yang sehat dan berkelainan ringan. Salon Kecantikan Type C: Fisik meliputi: Rumah sendiri/ tempat lain dengan ukuran min 30 m<sup>2</sup>. Jumlah kursi perawatan rambut: max 6 kursi, kulit max 3 dipan. jenis Layanan. Tata kecantikan rambut meliputi: Pencucian kulit kepala dan rambut, pemangkasan/ pemotongan & pengeringan rambut, penataan rambut, pengeritingan, pewarnaan (dengan pemucatan), pelurusan, perawatan rambut dengan kelainan ringan (ketombe, kebotakan, dan kerontokan), perawatan kulit kepala dan rambut (creambath). Tata kecantikan kulit meliputi: Perawatan wajah, tangan (manicure), dan kaki (pedicure) tangan kelainan, merias wajah sehari- hari, panggung, disco, karakter, cacat, dan lanjut usia, penambahan bulu mata dan menghilangkan bulu- bulu yang

tidak dikehendaki, perawatan dengan menggunakan alat listrik sederhana seperti sauna. Penanggung jawab pelayanan adalah penata kecantikan rambut berijazah nasional tingkat mahir. Penanggung jawab pelayanan adalah penata kecantikan kulit berijazah nasional tingkat terampil

Salon kecantikan type B adalah salon kecantikan yang memberikan pelayanan kecantikan kulit dan rambut dengan perawatan manual, preparative, aparatif dan dekoratif. Disini alat kecantikan listrik masih terbatas. Tipe-Tipe Salon Kecantikan Type B: Fisik meliputi: Rumah sendiri/ tempat lain dengan ukuran min 50 m<sup>2</sup>, Jumlah kursi perawatan rambut: max 8 kursi, kulit max 4 dipan dengan penyekat atau merupakan kabin. Jenis Layanan: Tata kecantikan rambut meliputi: Pemangkasan/ pemotongan & pengeringan rambut, penataan rambut, pengeritingan, pewarnaan (dengan pemucatan, pelurusan, perawatan rambut dengan kelainan ringan(ketombe, kebotakan, dan kerontokan), penambahan rambut kepala, perawatan kulit kepala dan rambut (creambath). Tata kecantikan kulit meliputi: perawatan wajah, tangan (manicure), dan kaki (pedicure) tangan kelainan merias wajah fantasi, karakter, foto/tv/film, penanamam bulu mata& pengeritingan bulu mata, menghilangkan bulu- bulu yang tidak dikehendaki, perawatan kulit dengan menggunakan alat listrik, perawatan badan (*body massage*). Penanggung jawab pelayanan adalah penata kecantikan rambut berijazah nasional tingkat mahir. Penanggung jawab pelayanan adalah penata kecantikan kulit berijazah nasional tingkat mahir

Salon kecantikan type A adalah salon kecantikan yang memberikan pelayanan kecantikan kulit dan rambut dengan perawatan manual, preparative, aparatif dan dekoratif. Ditambah perawatan khusus seperti obesitas, diet dan

senam, serta peralatan listrik yang digunakan lebih lengkap. Tipe-Tipe Salon Kecantikan Type A: Fisik meliputi: Rumah sendiri/ tempat lain dengan ukuran min 75 m<sup>2</sup>, Jumlah kursi perawatan rambut: max 8 kursi, kulit max 4 dipan dengan penyekat atau merupakan kabin. Jenis Layanan: Tata kecantikan rambut meliputi: pencucian kulit kepala dan rambut, pemangkasan/ pemotongan & pengeringan rambut, penataan rambut, pengeritingan, pewarnaan (dengan pemucatan), pelurusan, perawatan rambut dengan kelainanringan (ketombe, kebotakan, dan kerontokan), penambahan rambut kepala, perawatan kulit kepala dan rambut (creambath). Tata kecantikan kulit meliputi: perawatan wajah, tangan (manicure), dan kaki (pedicure) tangan kelainan, merias wajah fantasi, karakter, foto/tv/film, menanamkan bulu mata & pengeritingan bulu mata, menghilangkan bulu- bulu yang tidak dikehendaki, perawatan kulit dengan menggunakan alat listrik, perawatan badan (*body massage*), perawatan kulit secara tradisional indonesia (empiric timur) modern(empiric barat), perawatan tradisional yang spesifik seperti perawatan pengantin dan ibu hamil. Penanggung jawab pelayanan adalah penata kecantikan rambut berijazah nasional tingkat mahir. Penanggung jawab pelayanan adalah penata kecantikan kulit berijazah nasional tingkat mahir

Karyawan kulit: Manicure / Pedicure & Facial : Yang menggambarkan hiasan pada kuku kaki dan kuku tangan pelanggan serta memberi perawatan pada kuku. Mereka juga bertugas untuk melakukan facial. Lulur : Yang memijat, melulur serta merelaksasikan tubuh pelanggan, memberi steam, mandi susu serta masker tubuh. Pembantu: Yang bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan di dalam perusahaan. Ada juga make-up artist yaitu untuk tata rias wajah (make up).

Karyawan rambut (*hair stylist, hair dresser atau kapster*): rebonding, straightening, dan smoothing untuk meluruskan rambut, hair coloring, lightening, dan highlight untuk mewarnai rambut, hair spa, digital perming, dan hair mask. Pemangkas/ pemotongan & pengeringan rambut, Penataan rambut, Pengeritingan.

Sejalan dengan pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa salon kecantikan merupakan suatu bentuk usaha dibidang pelayanan jasa yang memerlukan tenaga ahli dan terampil dalam bidang tata kecantikan karena merupakan sarana untuk memelihara dan merawat seluruh anggota tubuh. Dalam industri ada tingkatan jabatan dalam salon kecantikan, contoh untuk tata kecantikan rambut.

### **2.1.2 Hakikat Motivasi**

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 2009 : 62) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2009 : 256) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

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 ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (intrinsik) dan luar (ekstrinsik). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi’ yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang

tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu tanpa ada rangsangan dari luar, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar (Siregar dan Nara, 2012:50). Sebagai contoh rangsangan dari dalam atau intrinsik adalah adanya dorongan untuk lebih giat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Sedangkan rangsangan dari luar atau ekstrinsik adalah adanya keinginan mendapatkan kebutuhan yang terpenuhi.

Motivasi merupakan perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang sehingga mempunyai motif yang ingin dicapai (Hasibuan 2013:141) sedangkan menurut Diprojo dan Handoko (2012:256) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Sinambela (2012:123), mendefinisikan motivasi sebagai Keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari definisi di atas, 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 sudah ada motivasi tersendiri dari dalam dirinya. Rangsangan

ini akan menciptakan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi Higien oleh Herzberg, teori ERG dari Alderfer, teori kebutuhan dari McClelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

Motivasi menurut Douglas Mc. McGregor Hasil pemikiran (Mc. McGregor dari Siagian, 2006:106) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. McGregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.

Maslow (Mangkunegara, 2009:94) mendefinisikan kebutuhan sebagai : Suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai

manifestasi dari rasa puasnya. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri manusia terdapat lima jenjang kebutuhan, yaitu :

“Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan yang paling dasar. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.”

Teori Dua Faktor menurut Herzberg Teori motivasi telah dibahas oleh beberapa pakar berdasarkan kebutuhan manusia yang dikaitkan dengan berbagai cara pemuasnya. Teori motivasi dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow.

Robbins (2003:218) mengatakan bahwa Teori dua faktor (kadang-kadang disebut juga teori motivasi-higiene) dikemukakan oleh Psikolog Frederick Herzberg. Dalam keyakinannya bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu.

Suwatno dan Priansa (2006:179) menjelaskan tentang teori dua faktor :

“Teori dua faktor oleh Teori dua faktor dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivational dan faktor hygiene. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivational adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, seperti kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, pekerjaan seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, seperti status seseorang dalam organisasi, gabungan seorang individu dengan atasannya, kebijakan organisasi.”

Dalam pengharapan (Victor Vroom), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang



ingin dicapai karyawan antara lain : upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, suasana kerja yang menarik, jabatan yang menarik (Wursanto, 2009 : 149).

“ERG” Teori ini dikembangkan oleh Clayton Alderfer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bahwa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (core needs) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (existence, relatedness, and Growth – ERG). (Siagian, 2004 : 108)

*Cognitive dissonance* Teori ini dikemukakan oleh Reslinger (dalam Riyadi, 2000 : 5) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah tingkat perngharapannya (rendah). Untuk menmgurangi kesalahan dan rasa dan kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka. .

Motivasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson Mc. Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu : kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson 9 sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkanya (Zainun, 2009 : 52)

Sedangkan menurut Siagian (2004:139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu, motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan dan, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

Begitupun Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa gaji dan keselamatan kerja. Sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang (2008: 119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan gaji dan keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan- karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

Berdasarkan pengertian dan penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada dua jenis faktor yaitu faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri atau individu yang meliputi , tertantang pada pekerjaan, memanfaatkan potensi kerja dan, tanggung jawab. Sedangkan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar yang meliputi bahwa jika perusahaan menyediakan gaji, keselamatan kerja, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan- karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

## **2.2 Penelitian Yang Relevan**

Saleh (2007), dengan judul penelitian: “ Analisis Sistem Perekrutan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)”. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah perekrutan dan penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja?”. Maka untuk mengujinya, peneliti menggunakan metode kuantitatif dan metode korelasi product moment. Dan dari hasil Uji korelasi product moment yang dilakukan memberi hasil  $r = 0.24$ . Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa pengaruh perekrutan dan penempatan karyawan terhadap produktifitas kerja masih rendah yaitu sebesar 24%.

Dhurriyah Nafi'ah, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin Syari'ah Cabang Darmo Surabaya. 2007. Pada penelitian tersebut, peneliti menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan yang mempunyai korelasi antara 0,20 – 0,40 yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang lemah atau rendah terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Syari'ah cabang Darmo Surabaya. Dalam judul penelitian ini, bertujuan supaya karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja.

Nuriyatul Fatehah, Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Danamon Syari'ah Sidoarjo, 2005. Dalam penelitian tersebut, peneliti menyatakan bahwa terdapat Hubungan yang cukup atau sedang karena mempunyai korelasi antara 0,40 – 0,70 yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang cukup atau sedang terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Danamon Syari'ah Sidoarjo. Dalam judul penelitian ini, bertujuan supaya

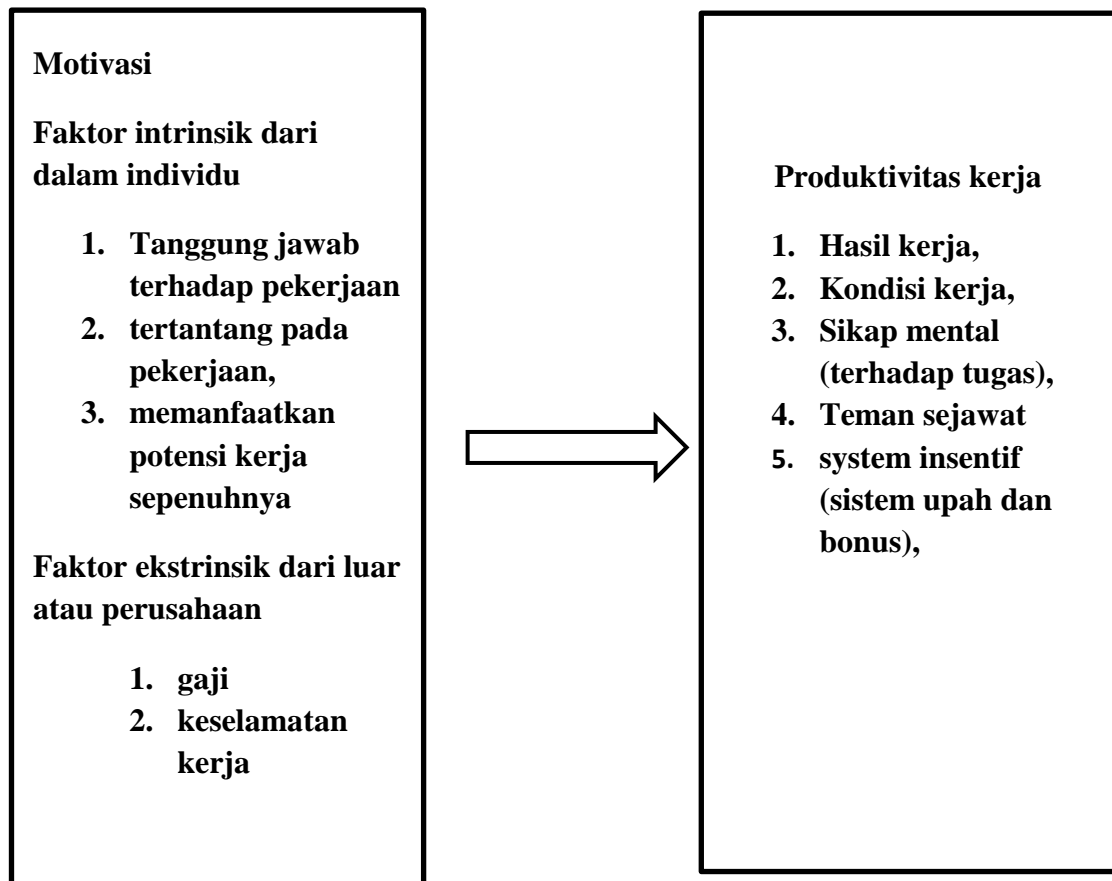
karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan pekerjaan tersebut menjadi produk.

### **2.3 Kerangka Teoritik**

Penelitian ini akan mengungkap hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Salon X di Jakarta Selatan. Responden yang diteliti sebanyak 40 orang karyawan, sedangkan variabelnya yaitu motivasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan salon X sebagai variabel terikat. Untuk memperoleh kedua data tersebut digunakan angket. Diprediksikan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi.

Dipengaruhi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi minat dan sikap kerja yang positif. Dengan adanya tanggung jawab karyawan, tertantang pada pekerjaan, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga produktivitas kerjanya dapat lebih optimal. Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya rangsangan dari pihak perusahaan seperti promosi, gaji dan, keselamatan kerja. merupakan suatu bentuk penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang lebih dari karyawan lainnya. Rangsangan ini akan mempengaruhi minat kerja karyawan, sehingga dapat menumbuhkan sikap positif pada karyawan. Produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerja dibandingkan waktu yang digunakan, kondisi ini diperkirakan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Secara umum dengan motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan bekerja secara baik dan

memberikan segala daya upaya untuk memperoleh hasil yang maksimal, dengan demikian hasil yang diperoleh meningkat dari waktu ke waktu.



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Bedasarkan kajian teoritis dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan X di Jakarta Selatan.

$H_a$  : Terdapat hubungan positif antara antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan X di Jakarta Selatan



## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang valid serta dapat dipercaya tentang hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

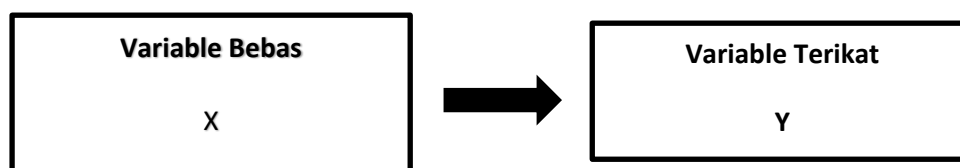
Penelitian dilakukan di salon yang berada di Jakarta Selatan. Tempat penelitian ini dipilih karena menurut survey awal, jumlah karyawan salon di daerah tersebut yang cukup banyak dan karyawan salon memiliki tingkat motivasi yang rendah. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan terhitung dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2017.

### **3.3 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner. Menurut Arikunto, “survey sampel adalah penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian populasi” (Arikunto, 2013: 236). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu memperoleh data dengan cara menggunakan kuesioner untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan

Pada umumnya penelitian kuantitatif lebih menekankan pada keluasan informasi, sehingga metode ini cocok digunakan untuk populasi yang luas dengan variabel yang terbatas. Menurut Sugiyono metode kuantitatif digunakan salah satunya apabila masalah yang merupakan titik tolak penelitian sudah jelas. Masalah merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya terjadi, atau perbedaan antara praktek dengan teori (Sugiyono, 2011: 2).

Untuk memperoleh data yang obyektif, digunakan beberapa penelitian, yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan cara mengumpulkan, membaca, dan menganalisa buku yang memiliki hubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan cara memperoleh data-data dilapangan berupa kuesioner maupun data dokumentasi. Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu motivasi dengan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan salon. Maka peneliti menggambarkan pengaruh tersebut dalam skema sebagai berikut:



Keterangan:

X: Motivasi

Y: Produktivitas Kerja Karyawan Salon



### **3.4 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2013: 173). Populasi merupakan keseluruhan obyek dan subyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan salon X yang ada di Jakarta Selatan. Sampel penelitian ini sebanyak 40 karyawan salon yang terdapat dalam lokasi penelitian.

Karyawan salon X sebanyak 40 orang, maka keseluruhan populasi akan dijadikan sampel. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2013: 122), “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan salon X sebanyak 40 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang memuat seperangkat daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Instrumen kuesioner digunakan untuk mendapatkan data variabel yang mempengaruhi (X) yaitu motivasi dan variabel terikat (Y) adalah

produktivitas kerja karyawan salon sebagai variabel yang mempengaruhi. Sumber datanya adalah karyawan salon X yang ada di Jakarta selatan.

### 3.5.1 Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

#### 3.5.1.1 Definisi Konseptual

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran kinerja dengan perhitungan sumber daya yang digunakan secara efisien untuk mencapai suatu tujuan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan jasa yang telah ditentukan secara kualitas.

#### 3.5.1.2 Definisi Operasional

Produktivitas kerja diukur berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang mencakup indikator produktivitas yaitu: hasil kerja, kondisi kerja, kemampuan fisik dan mental yaitu: Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat, sistem insentif (sistem upah dan bonus).

Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari angket yang telah diisi pembuat jamu gendong dan dinyatakan dalam skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun butir-butir instrumen yang berupa pernyataan (Sugiyono, 2013: 60). Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Pola Skor Alternatif Jawaban**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor Pernyataan Positif</b>	<b>Bobot Skor Pernyataan Negatif</b>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

### 3.5.1.3 Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen penelitian berfungsi untuk memberikan gambaran atau rincian mengenai nomor item pernyataan positif maupun negatif yang akan disebar. Kisi-kisi instrumen penelitian tersebut juga memberikan informasi mengenai butir pernyataan yang valid dan butir pernyataan yang drop setelah instrumen disebar.

**Tabel. 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Produktivitas kerja**

Aspek	Indikator	Nomer Butir		Jumlah soal
		Positif	Negatif	
Produktivitas	Hasil kerja	1,2,3,	4,5	5
	Kondisi kerja	6,7,8	9,10	5
	Sikap mental (terhadap tugas)	11,12,13	14,15	5
	Temam sejawat	16,17,18	19,20	5
	System insentif (system upah dan bonus )	21,22,23	24,25	5
Jumlah				25

### 3.5.1.4 Jenis Instrumen

Jenis instrumen penelitian untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan yaitu kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terkait dengan variabel produktivitas kerja. Setiap pernyataan dalam variabel terdiri dari 36 pernyataan yang dijawab oleh sampel sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.

### 3.5.1.5 Pengujian Validitas dan Peghitungan Reliabilitas

## 1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2013:144).

Validitas pada variable Y yaitu validitas konstruk, dapat digunakan pendapat para ahli kemudian di uji cobakan dan validitas variable Y menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir. Rumusnya adalah ( Arikunto, 2013:146) :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi x dan y

$\sum xy$  = jumlah perkalian x dan y

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat dari x ( deviasi x)

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat dari y ( deviasi y )

Setelah itu pengujian reliabilitas, menurut Nasution dalam Taniredja dan Mustafidah (2011: 43), “Suatu alat pengukur dapat dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa reliabilitas merupakan konsistensi suatu instrumen penelitian apabila suatu saat diuji kepada subjek yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama. Menurut Suyuti dalam Sujianto (2007: 92), “Kuesioner yang dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6.”. Jadi, berdasarkan penjelasan di atas, nilai variabel yang telah diuji dapat dikatakan reliabel jika nilai alpa yang dihasilkan lebih dari 0,6.

Dasar pengambilan keputusan uji reabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika Cronbach’s Alpha  $> 0.60$ , maka kuesioner yang diuji reliabel.
- b. Jika Cronbach’s Alpha  $< 0.60$ , maka kuesioner yang diuji tidak reliabel.

### **3.5.2 Instrumen Motivasi (X)**

#### **3.5.2.1 Definisi Konseptual**

Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia sudah ada motivasi tersendiri dari dalam dirinya. Rangsangan ini akan menciptakan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

#### **3.5.2.2 Definisi Operasional**

Motivasi diukur berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang mencakup indikator motivasi intrinsik yaitu tanggung jawab, tertantang pada pekerjaan, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya dan juga motivasi ekstrinsik yaitu gaji dan keselamatan kerja.

Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari angket yang telah diisi karyawan salon dan dinyatakan dalam skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun butir-butir instrumen yang berupa pernyataan (Sugiyono, 2013: 60). Pernyataan tersebut memiliki 4 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Pola Skor Alternatif Jawaban**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor Pernyataan Positif</b>	<b>Bobot Skor Pernyataan Negatif</b>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

### 3.5.2.3 Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen penelitian berfungsi untuk memberikan gambaran atau rincian mengenai nomor item pernyataan positif maupun negatif yang akan disebar. Kisi-kisi instrumen penelitian tersebut juga memberikan informasi mengenai butir pernyataan yang valid dan butir pernyataan yang drop setelah instrumen disebar.

**Tabel. 3.5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Motivasi**

Aspek	Indikator	Nomor soal		Jumlah soal
		Positif	Negatif	
Motivasi intrinsik	Tanggung jawab	1,2,3	4,5	5
	Tertantang pada pekerjaan	6,7,8	9,10,	5
	Memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya	11,12,13	14,15	5
Motivasi ekstrinsik	Gaji	16,17,18	19,20	5
	Keselamatan kerja.	21,22,23	24,25	5
<b>jumlah Soal</b>				<b>25</b>

### 3.5.2.4 Jenis Instrumen

Jenis instrumen penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan pengalaman yaitu kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terkait dengan variabel motivasi. Setiap pernyataan dalam variabel terdiri dari 34 pernyataan yang dijawab oleh sampel sesuai dengan jawaban yang dimiliki.

### 3.5.2.5 Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

#### 1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2013: 211). Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan validitas internal dengan menggunakan analisis butir, untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada

butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. Selanjutnya hasil uji coba ini di masukkan ke dalam rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson (Sugiyono, 2010 : 356) sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi x dan y

$\sum xy$  = jumlah perkalian x dan y

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat dari x ( deviasi x)

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat dari y ( deviasi y )

Hasil dari analisis ini dikonsultasikan dengan (r tabel) yaitu pada taraf signifikan 5%. Pernyataan dikatakan valid jika koefisien korelasi yang diperoleh (r hitung) lebih besar atau sama dengan angka koefisien korelasi pada (r tabel). Sebaliknya jika (r hitung) lebih kecil daripada (r tabel) maka butir soal tersebut tidak valid.

## 2. Pengujian Reliabilitas

Menurut Nasution dalam Taniredja dan Mustafidah (2011: 43), “Suatu alat pengukur dapat dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa reliabilitas merupakan konsistensi suatu instrumen penelitian apabila suatu saat diuji kepada subjek yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relatif



sama. Menurut Suyuti dalam Sujianto (2007: 92), “Kuesioner yang dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6.”. Jadi, berdasarkan penjelasan di atas, nilai variabel yang telah diuji dapat dikatakan reliabel jika nilai alpa yang dihasilkan lebih dari 0,6.

Dasar pengambilan keputusan uji reabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika Cronbach’s Alpha  $> 0.60$ , maka kuesioner yang diuji reliabel.
- b. Jika Cronbach’s Alpha  $< 0.60$ , maka kuesioner yang diuji tidak reliable.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Persyaratan Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Karena sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan statistik. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **3.6.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal (Priyatno,2011). Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sarjono dan Julianita 2011:53) Pada dasarnya ujinormalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam SPSS, metode uji normalitas yang

sering digunakan adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov dan analisis grafik (normal P-P Plot).

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov melalui menu analyze kemudian non parametric test dan pilih sub menu 1-sample K-S, dengan hipotesis pengujian yaitu:

Ha: Data terdistribusi secara normal

H0: Data tidak terdistribusi secara normal

Dasar Pengambilan Keputusan:

Nilai signifikansi kolmogorov-smirnov  $< 0.05$ , Ho diterima, artinya data berdistribusi acak

Nilai signifikansi kolmogorov-smirnov  $> 0.05$ , Ho ditolak, Ha diterima, artinya data berdistribusi normal.

### 3.6.1.2 Uji Linearitas

Uji linearitas regresi bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Taraf signifikansi dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi  $> 0,05$ , dan Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka data berpola linear. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka data tidak berpola linear.

Selain itu menurut Supardi ( 2016:149- 150 ) pengujian kelinearan regresi dilakukan dalam rangka menguji model persamaan regresi suatu variabel Y atas suatu variabel X. Uji kelinearan dilakukan untuk menguji hipotesis :

$$H_0 : Y = a + bX$$

$$H_a : Y \neq a + bX$$

### 3.6.1.3 Koefisien Korelasi

Untuk menghitung koefisien korelasi digunakan rumus *product Moment Pearson's Correlation*, dengan menggunakan program SPSS atau dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$R_{xy}$  = angka indeks korelasi “r” product moment

N = number of case

$\sum XY$  = jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$  = jumlah seluruh skor X

$\sum Y$  = jumlah seluruh skor Y

Korelasi linier positif yaitu Perubahan salah satu Nilai Variabel diikuti perubahan Nilai Variabel yang lainnya secara teratur dengan arah berlawanan. Jika Nilai Variabel X mengalami kenaikan, maka Variabel Y akan turun. Jika Nilai Variabel X mengalami penurunan, maka Variabel Y akan naik. Apabila Nilai Koefisien mendekati +1 (positif satu) berarti pasangan data Variabel X dan Variabel Y memiliki Korelasi Linear Positif yang kuat.

Korelasi linier negative yaitu jika perubaha salah satu Nilai Variabel diikuti perubahan Nilai Variabel yang lainnya secara teratur dengan arah yang berlawanan. Jika Nilai Variabel X mengalami kenaikan, maka Variabel Y akan turun. Jika Nilai Variabel X mengalami penurunan, maka Nilai Variabel Y akan

naik. Apabila Nilai Koefisien Korelasi mendekati -1 (Negatif Satu) maka hal ini menunjukkan pasangan data Variabel X dan Variabel Y memiliki Korelasi Linear Negatif yang kuat. Interpretasi angka korelasi menurut Prof. Sugiyono (2007).

0,20 – 0,399 : Rendah

0,40 – 0,599 : Cukup

0,60 – 0,799 : tinggi

0,80 – 1,0 : Sangat tinggi

### 3.6.1.4 Uji Regresi Linear Sederhana

#### 3.6.1.4.1 Uji t ( Signifikasi )

rumus uji – t (t- test) untuk menguji keberartian (signifikasi) hubungan variabel tersebut dengan rumus adalah sebagai berikut (Sugiyono,2014:184) :

$$t_{hitung} = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n}}}$$

Keterangan :

$T_{hitung}$  = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

kriteria pengujian dilakukan dengan uji distribusi t, yaitu jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka signifikan, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X. Sedangkan jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka

tidak signifikan, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X.

#### 3.6.1.4.2 Persamaan Garis Regresi

Pengujian linearitas menggunakan persamaan regresi sebagai berikut (Sugiyono,2013:261) :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = subyek dalam variabel dependen yang diprediksi
- A = harga konstan atau bila harga X = 0
- B = koefisien regresi atau bilangan koefisien predictor
- X = nilai variabel predictor atau nilai variabel independen

#### 3.6.1.4.3 Uji Determinasi

Dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X. Dengan menggunakan rumus koefisien determinasi, sebagai berikut :

$$KP =$$

Keterangan :

- KP = besarnya koefisien diterminan atau penentu
- r = koefisien korelasi

### 3.7 Hipotesis Statistika

Hipotesis dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2013:229) adalah berikut:

$$H_0 : \rho_{xy} = 0$$

$$H_a : \rho_{xy} > 0$$

Keterangan :

$\rho_{xy}$  : Hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan X di Jakarta Selatan .

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan X di Jakarta Selatan.

$H_a$  : Terdapat hubungan positif antara dengan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan X di Jakarta Selatan.

## BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Data

Deskripsi hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai distribusi data. Data yang disajikan merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui instrumen yang disebar kepada responden masing-masing pertanyaan sejumlah 25 butir pertanyaan angket yang sebelumnya telah melalui proses validitas dan reliabilitas dan observasi pengamatan kepada responden motivasi dan produktivitas kerja karyawan salon X sedangkan motivasi diperoleh melalui data sekunder, yaitu data dari wawancara pada pemilik salon X.

Deskripsi data penelitian yang menggambarkan data dari jawaban responden mengenai hubungan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salonX di Jakarta Selatan. Data diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif sederhana, yang meliputi perhitungan skor terendah (*minimum*) dan skor tertinggi (*maximum*), sehingga tampak rentang datanya (*range*), nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), modus (*mode*), standar deviasi (*Std Deviation*), varians (*variance*), dan jumlah (*Sum*).

**Tabel 4.1.**  
**Sebaran Data Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Data	Frekuensi
1.	Jenis Kelamin	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perempuan</li><li>• Laki-Laki</li></ul>	15 25
2.	Usia	<ul style="list-style-type: none"><li>• 18-22 tahun</li><li>• 23-27 tahun</li><li>• 28-32 tahun</li></ul>	15 18 7
3.	Status	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menikah</li><li>• Belum Menikah</li></ul>	18 22

#### 4.1.1 Deskripsi Data Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan Salon X di Jakarta Selatan)

Produktivitas kerja karyawan salon X memiliki 25 pertanyaan dalam instrument penelitian yang telah melalui proses validitas dan reliabilitas. Produktivitas kerja karyawan salon X memiliki 5 Instrument terbagi dalam yakni hasil kerja, kondisi kerja, sikap mental, teman sejawat, dan sistem insentif. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, didapatkan skor minimum untuk produktivitas kerja adalah sebesar 67, sedangkan nilai maksimum sebesar 80, dengan jumlah total skor sebesar 2989, rata-rata 74,73 dengan range 13, standar deviasi 3.637 dan varian 13.230, bisa dilihat pada tabel 4.2 deskripsi data produktivitas kerja karyawan salon X.

**Tabel 4.2 Deskripsi Data Produktivitas Kerja Karyawan Salon X**

Produktivitas Kerja Karyawan Salon X		
1.	N	40
2.	Range	13
3.	Minimum	67
4.	Maksimum	80
5.	Sum	2989
6.	Mean	74.73
7.	Std. Deviasi	3.637
8.	Varian	13.230

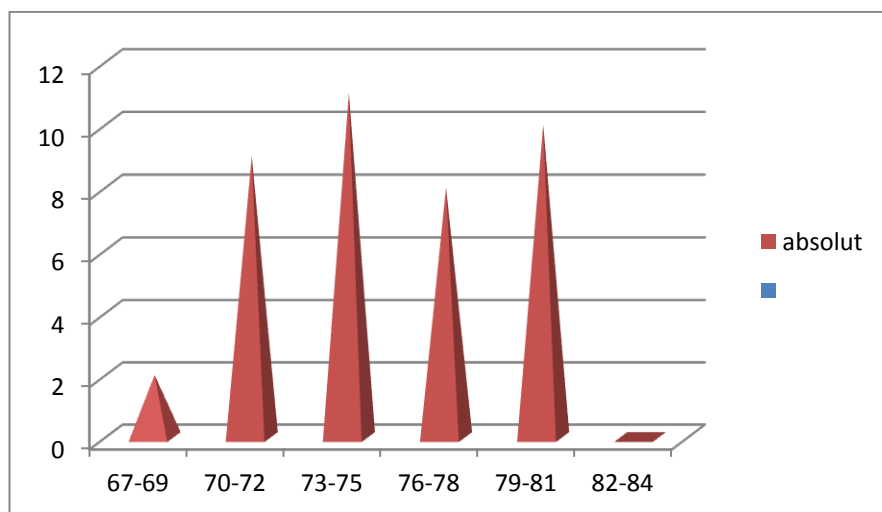
Sebaran frekuensi untuk nilai produktivitas kerja karyawan salon X dapat dilihat pada tabel dibawah



**Tabel 4.3 Sebaran Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan Salon X**

no	kelas interval	absolut	relatif	kumulatif
1.	67-69	2	0,05	2
2.	70-72	9	0,225	11
3.	73-75	11	0,275	22
4.	76-78	8	0,2	30
5.	79-81	10	0,25	40
6.	82-84	0	0	40

Dari tabel 4.3 mengenai sebaran data produktivitas kerja karyawan salon x, frekuensi tertinggi yaitu : nilai 73 – 75 sebanyak 11 orang, diikuti oleh nilai 79 – 81 sebanyak 10 orang, 70 – 72 diikuti sebanyak 9 orang, 76 – 78 diikuti sebanyak 8 orang, 67 – 69 diikuti sebanyak 2 orang dan frekuensi terendah yaitu 82 – 84 sebanyak 0 orang. jika dibuat dalam bentuk histogram akan terlihat pada gambar 4.3



**Gambar 4.1**  
**Diagram Sebaran Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan Salon X**

Dari 25 butir soal produktivitas kerja karyawan salon X, dilakukan perhitungan jumlah skor peindikator, indikator yang mendapatkan nilai rata – rata paling tinggi berasal dari indikator produktivitas yaitu kondisi kerja sebesar 122

atau sebesar 20,46%, diikuti dengan sikap mental (terhadap tugas) sebesar 121,4 atau 20,36%, teman sejawat sebesar 120,2 atau 20,16%, sistem insentif (sistem upah dan bonus) 118,2 atau 19,83% dan indikator terendah adalah indikator hasil kerja dengan nilai 114,2 atau 19,16%. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa total nilai untuk produktivitas kerja karyawan salon yang terbesar adalah kondisi kerja dan yang terendah adalah hasil kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.3 Perhitungan Skor Rata – Rata Per Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Salon X**

Variabel	Indikator	Jumlah skor	Jumlah butir pertanyaan	Rata- rata skor	Presentase (%)
produktivitas	Hasil kerja	571	5	114,2	19,16%
	Kondisi kerja	610	5	122	20,46%
	Sikpa mental (terhadap tugas)	607	5	121,4	20,36%
	Teman Sejawat	601	5	120,2	20,16%
	Sistem Intensif(sistem upah dan bonus)	591	5	118,2	19,83%
	Jumlah	2989	25	596	

#### 4.1.2 Deskripsi Data Motivasi ( Variabel X )

Lingkungan sosial memiliki 25 butir pertanyaan dalam instrumen yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Motivasi memiliki Dua indikator atau aspek dalam penilaiannya yaitu, motivasi instrinsik meliputi: tanggung jawab,

tertantang pada pekerjaan, dan memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, sedangkan motivasi ekstrinsik meliputi gaji dan keselamatan kerja.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan didapatkan nilai minimum untuk skor lingkungan sosial sebesar 68, nilai maksimum sebesar 80, dengan jumlah skor total sebesar 2990 dan rata rata skor 74.75 dengan range 12, standar deviasi 3.848 dan varian 14.808. untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.4 motivasi

**Tabel 4.4 Deskripsi Data Motivasi**

Motivasi	
N	40
Range	12
Minimum	68
Maksimum	80
Sum	2990
Mean	74.75
Std. Deviasi	3.848
Varian	14.808

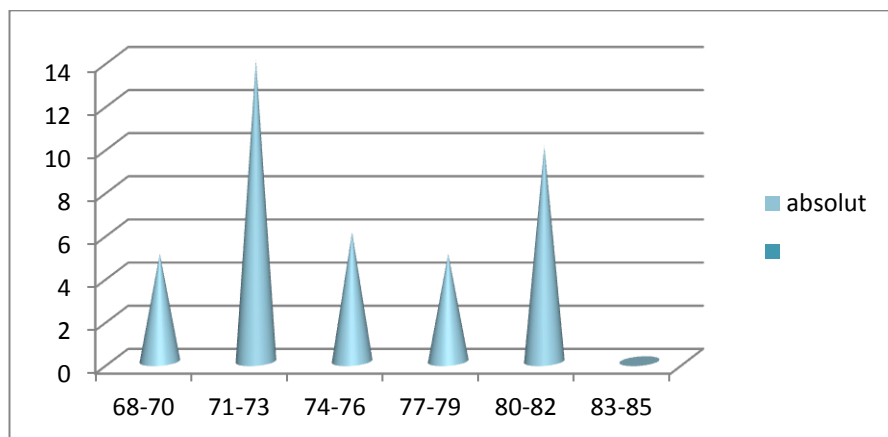
Untuk mengetahui sebaran frekuensi untuk nilai motivasi dapat dilihat pada tabel sebarang frekuensi dibawah ini:

**Tabel 4.5 Sebaran Frekuensi Motivasi**

No	kelas interval	absolut	Relatif	Kumulatif
1.	68-70	5	0,125	5
2.	71-73	14	0,35	19
3.	74-76	6	0,15	25
4.	77-79	5	0,125	30
5.	80-82	10	0,25	40
6.	83-85	0	0	40

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi terbanyak untuk nilai motivasi berada papada angka 71 – 73 sebanyak 14 orang,

di ikuti oleh 80 – 82 sebanyak 10 orang, 74 – 76 sebanyak 6 orang, 68 – 70 sebanyak 5 orang, 77 – 79 sebanyak 5 orang, dan yang terendah 83 – 85 sebanyak 0 orang (proses perhitungan terlampir). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram histogram dibawah ini :



**Gambar 4.2**  
**Diagram Sebaran Frekuensi Motivasi**

Dari 25 butir soal motivasi, dilakukan perhitungan jumlah skor per indikator, indikator yang mendapatkan nilai rata – rata paling tinggi berasal dari indikator motivas eksternal yaitu gaji sebesar 127,8 atau sebesar 21,35%, diikuti dengan keselamatan kerja sebesar 127,2 atau 21,25%, dan motivasi intriksik yaitu tertantang pada pekerjaan sebesar 117,2 atau 19,58%, tanggung jawab 114,2 atau 19,08% dan indikator terendah adalah indikator memanfaatkan potensi diri sepenuhnya dengan nilai 112 atau 18,71%.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai ekstrinsik lebih dominan yaitu yang terbesar adalah gaji dan untuk motivasi instriksik untuk yang terendah adalah memanfaatkan potensi diri sepenuhnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.6 Perhitungan Skor Rata – Rata Per Indikator Motivasi**

Variabel	Indikator	Sub indikator	Jumlah skor	Jumlah butir pertanyaan	Rata-rata skor	Presentase%
Motivasi	Motivasi instrinsik	Tanggung jawab	571	5	114,2	19,08%
		Tertantang pada pekerjaan	586	5	117,2	19,58%
		Memanfaatkan potensi diri sepenuhnya	560	5	112	18,71%
	Motivasi ekstrinsik	Gaji	639	5	127,8	21,35%
		Keselamatan kerja	636	5	127,2	21,25%
		Jumlah	2992	25	598,4	

## 4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data.

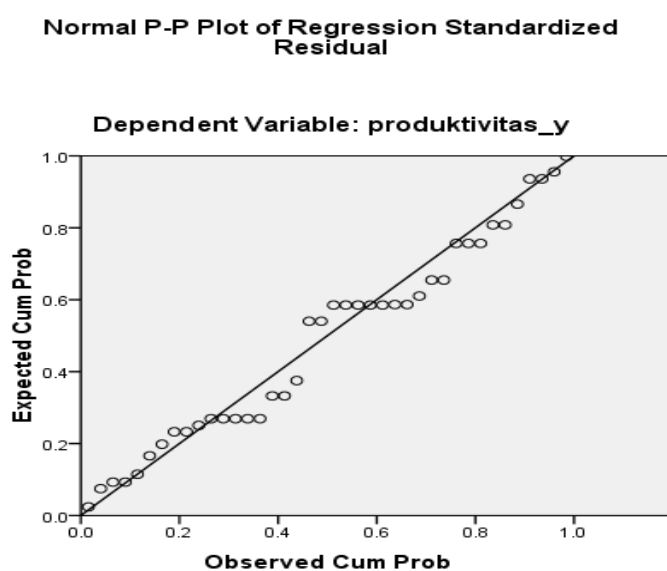
### 4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengujian normalitas adalah jika nilai taraf signifikan lebih besar dari 0,05 ( $p > 5\%$ ) maka dinyatakan berdistribusi normal. Hasil rangkuman uji normalitas yang dihitung menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6 Kolmogorov Smirnov Test**

No.	Variabel	N	Alpha	P value	Keputusan	keterangan
1.	Motivasi	40	0,05	0,234	Ho diterima	Normal
2.	Produktivitas Kerja Karyawan Salon X	40	0,05	0,133	Ho diterima	Normal

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai signifikan (P value) untuk variabel X (Motivasi) sebesar 0,234 sehingga nilai signifikansi variabel X lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Sedangkan untuk nilai signifikansi (P value) untuk variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan Salon X) sebesar 0,133 sehingga nilai signifikansi variabel Y lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. P- P plot untuk dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Titik- titik data pada P- P yang mengikuti garis dan tersebar di sekitaran garis menandakan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bersifat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel pada  $\alpha = 0,05$ , maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

**Tabel 4.7 Anova Table**

Model	F Hitung	Sig	F Tabel
Motivasi * produktivitas	1.944	0,085	4.10

Taraf signifikansi dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi deviasi lebih dari 0,05 dan  $F \text{ Hitung} < F \text{ Tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikansi deviasi sebenarnya 0,085 yang berarti lebih besar dari 0,05, F hitung sebesar 1.944

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai signifikansi  $0,085 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas kerja karyawan salon X.

### 4.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

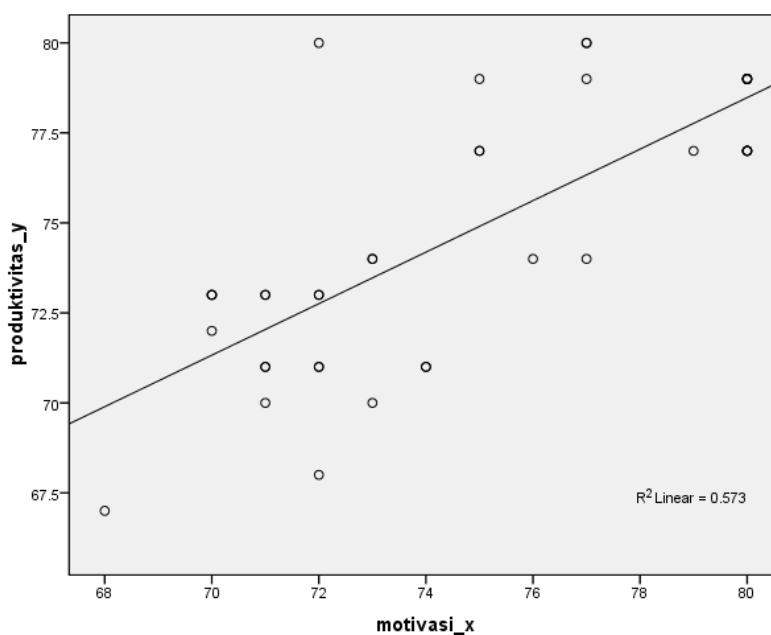
1.  $H_0 : p = 0$ , tidak terdapat hubungan antara variabel X (Motivasi ) dan variabel Y (produktivitas kerja karyawan salon X )
2.  $H_a : p > 0$ , terdapat hubungan positif antara variabel variabel X (Motivasi ) dan variabel Y (produktivitas kerja karyawan salon X )

Teknik analisis data yang digunakan adalah perhitungan korelasi *product moment*. Perhitungan ini digunakan untuk menentukan hubungan dan mencari koefisien korelasi ( $r$ ) antara dua gejala interval, yaitu motivasi dengan produktivitas lingkungan kerja karyawan. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji korelasi, hasil dari perhitungan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8 Correlation Test**

Variabel	N	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)
Motivasi	40	0,757	0,000
Produktivitas kerja karyawan salon X	40	0,757	0,000

Bedasarkan perhitungan koefisien korelasi motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X sebesar 0,757 dengan taraf signifikasi 0,00, yang berarti hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X tinggi. Untuk mengetahui arah hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X positif atau tidak dapat dilihat pada Scatterplot dibawah ini:



Sebaran titik- titik pada scatterplot menunjukkan dari kiri ke kanan dimulai dari bawah ke atas, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X berhubungan positif.

Dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yaitu dengan menghitung uji T. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS untuk menghitung korelasi dan regresi, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



**Tabel 4.10 Analisis Korelasi dan Regresi Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Salon X**

Variabel	R	R <sup>2</sup>	Persamaan garis	P Value
Constan Motivasi	0,757	0,573	Y= 21.235+ 0,716X	0,000

Analisis Regresi linear sederhana terhadap data penelitian antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,716 dan menghasilkan konstanta sebesar 21.235 berdasarkan penjelasan tersebut maka persamaan garis regresi antara hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan adalah  $Y = 21.235 + 0,716X$ . Persamaan garis regresi tersebut menandakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai produktivitas kerja karyawan salon X akan bertambah sebesar 0,716.

Hasil perhitungan koefisien regresi menunjukkan koefisien konstanta sebesar 21.235 dan nilai signifikansi 0,000. Koefisien slope motivasi sebesar 0,716 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dengan demikian keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan  $H_a$  yang artinya hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan memiliki arah yang signifikan. Sedangkan koefisien slope nilai P Value < 0,05 maka disimpulkan menolak  $H_0$  yang berarti koefisien motivasi signifikan dalam memprediksi produktivitas kerja karyawan salon X.

Dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $K_p$  sebesar

57,3% yang artinya sumbangan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan sebesar 57,3%, dan 42,7% di pengaruhi dari yaitu hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output), pengetahuan (knowledge), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*).

Dilihat dari wawancara terhadap karyawan, pengamatan langsung yang dilakukan penulis serta peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh salon X di Jakarta Selatan. Produktivitas terlihat baik, hal ini terlihat dari salon yang selalu meningkatkan keahlian karyawannya dalam bentuk pemberian bonus- bonus yang sering dilakukan baik dari perusahaan maupun dari pelanggan yang datang. Tetapi bila dilihat dari gaji yang dibutuhkan karyawan banyak yang sudah berkeluarga merasa kurang dengan gaji yang diberikan, karyawan yang sudah menikah merasa kurang dengan gaji yang diberikan karena tuntutan kebutuhan yang besar seperti untuk makan beberapa orang dalam satu rumah, ongkos untuk berangkat ke salon, biaya pendidikan anak, serta kebutuhan rumah tangga lainnya. sehingga produktifitas tidak sebaik dengan para karyawan yang belum berkeluarga.

Dan alat- alat yang dipakai untuk menunjang produktivitas kerja karyawan masih kurang bagus hal ini dilihat pada alat pengering rambut, pengering rambut yang seharusnya tersedia cukup untuk mengeringkan rambut klien ternyata karyawan harus bergantian untuk memakai pengering rambut dikarenakan sebagian pengering rambut rusak. Serta kurang nyamannya salon yang kurang sejuk karena ac yang berada diruangan rusak dan sedikit. hal itu yang menyebabkan para karyawan kurangnya peningkatan produktivitas kerja.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penjelasan yang di uraikan diatas, penelitian mengenai motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan berhasil menguji hipotesis yang telah di buat pada bab sebelumnya. Bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X. Penjabaran tersebut hasil penelitian menyatakan bahwa data yang didapat berdistribusi normal. Kemudian hubungan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X menyatakan saling berhubungan searah dengan nilai korelasi = 0,757. Selain itu hubungan antara dua variabel dinyatakan berada dalam tingkat hubungan tinggi. Lalu variabel hasil motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X sebanyak 57,3% sedangkan sisanya 42,7% di pengaruhi dari yaitu hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output), pengetahuan (knowledge), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*).

Penelitian ini merupakan penelitian survey, sehingga data yang didapat merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penelitian ini bertempat di Salon X yang berada di Jakarta Selatan. Responden pada penelitian ini adalah karyawan salon X yaitu sebanyak 40 responden.

Produktivitas kerja karyawan salon X pada penelitian ini diliat dari lima indikator hasil kerja yaitu bagaimana seorang responden menyikapi kerja dengan mengusahakan hasil yang maksimal dan bekerja sesuai mutu hasil kerja dengan ketentuan yang ada, kondisi kerja yaitu bagaimana responden bekerja dengan nyaman di tempat responden bekerja, sikap mental (terhadap tugas) yaitu bagaimana reponden berusaha meningkatkan semangat dalam bekerja serta tepat

datang tepat waktu, teman sejawat yaitu bagaimana responden saling akrab dengan teman kerjanya, sistem insentif (sistem upah dan bonus) yaitu bagaimana responden merasa puas dengan upah dan bonus yang diterima.

Data yang di dapat hasil pengisian kuesioner variabel Y (produktivitas kerja karyawan salon X) dapat diketahui skor minimum untuk produktivitas kerja karyawan salon X adalah sebesar 67 dan nilai maksimum sebesar 80. Sebaran frekuensi terbanyak berada pada nilai skor 73 – 75 sebanyak 11 orang.

Motivasi dalam penelitian ini dilihat dalam dua aspek yaitu motivasi intrinsik (dari dalam) yaitu tanggung jawab yaitu bagaimana responden menerima dan bisa mempertanggung jawabkan pekerjaannya dengan besar secara maksimal, tertantang pada pekerjaan yaitu bagaimana responden tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya yaitu dengan responden dapat mengeluarkan potensi yang ada dalam dirinya untuk di terapkan saat bekerja, dan motivasi ekstrinsik (dari luar) gaji yaitu responden memperoleh sesuai dengan yang di inginkan atau diharapkan, keselamatan kerja yaitu responden merasa aman dala bekerja serta mendapatkan jaminan kesehatan jika terja kecelakaan saat bekerja.

Pengisian kuesioner variabel X ( motivasi ) nilai skor minimum sebesar 68 dan maksimum 80, dengan frekuensi terbanyak berda pada nilai skor 71 – 73 sebanyak 14 orang.

Hasil perhitungan uji normalitas didapatkan nilai signifikasi (P Value) variabel X ( motivasi ) sebesar 0,234 sehingga nilai signifikasi variabel X lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Sedangkan untuk nilai

signifikansi (P Value) untuk variabel Y (produktivitas kerja karyawan salon X) sebesar 0,133 lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Untuk uji linearitas berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, taraf signifikansi dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikansi deviasi sebesar 0,085 yang berarti lebih besar dari 0,05.

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, bahwa pengujian hipotesis pengujian berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X. Hasil analisis data menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi ( $r$ ) 0,757 dengan taraf signifikansi 0,00 yang artinya terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X yang bersifat tinggi. Nilai signifikansi atau p value 0,000. Koefisien motivasi sebesar 0,716 dan nilai signifikansi 0,000.

Hasil perhitungan persamaan regresi linear adalah:  $Y = 21.235 + 0,716X$  persamaan garis regresi tersebut menandakan konstanta sebesar 21.235 yang berarti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 21.235 bahwa setiap penambahan sebesar 1% nilai motivasi, maka nilai produktivitas kerja karyawan salon X akan bertambah sebesar 0,716. Koefisien regresi yang bernilai positif menandakan bahwa arah hubungan variabel x dan y adalah positif.

Dilanjutkan koefisien determinasi untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $K_p$  sebesar 53,5% yang artinya sumbangan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan 57,3% dan 42,7% di pengaruhi dari yaitu hubungan teknis antara

masukan (input) dan keluaran (output), pengetahuan (knowledge), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*).

.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Bedasarkan hasil penelitian yang meliputi dua variabel yaitu (X) motivasi dengan (Y) produktivitas kerja karyawan salon X, maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan termasuk kriteria tinggi, bedasarkan jawaban responden diketahui  $r_{hitung} = 0,757$ . Dan produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan termasuk kriteria tinggi, bedasarkan jawaban responden diketahui  $r_{hitung} = 0,757$ . Hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini bawah  $H_a$  diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X dengan demikian  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan. Hasil penelitian menyatakan bahwa data yang didapat berdistribusi normal, dan linear. Lalu variabel hasil motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan salon X sebanyak 57,3% sedangkan sisanya 42,7% di pengaruhi dari yaitu hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output), pengetahuan (knowledge), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan prilaku (*behaviors*).

Produktivitas kerja karyawan akan tinggi apabila dua kelompok syarat bagi produktivitas individu yang tinggi, Kelompok pertama: hasil kerja dan kondisi kerja. Kelompok kedua: Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat, dan Sistem insentif (sistem upah dan bonus) sedangkan adanya motivasi atau dorongan mengarah terhadap individu untuk bertindak sesuai dengan kepentingan dan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya suatu dorongan maka tidak akan ada

suatu kekuatan yang menggerakkan individu pada suatu produktivitas kerja. Dorongan aktifitas oleh adanya motivasi dari luar (ekstrinsik) dan motivasi dari dalam (intrinsik) sehingga adanya dorongan terhadap karyawan mau untuk bekerja.

## **5.2 Implikasi**

Bedasarkan kesimpulan, peran motivasi kerja pada karyawan salon dengan produktivitas kerja karyawan pada salon X di Jakarta selatan bisa lebih besar didapatkan apabila karyawan mempersiapkan diri dengan benar. Untuk itu dengan adanya penelitian ini memiliki implikasi terhadap pemilik salon X mengenai peran karyawan yang berada di salon X untuk lebih mempersiapkan dirinya dalam bekerja. Selain itu penelitian ini memberikan pengetahuan pada karyawan tentang motivasi untuk mendukung kesiapan kerja yang baik dan perlu dikembangkan produktivitas kerja agar mencapai hasil yang maksimal.

## **5.3 Saran**

Saran – saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi dan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat lebih memberikan pengetahuan dan wawasan kepada pembaca, mahasiswa ataupun masyarakat luas.
2. Mengetahui motivasi yang ada dalam diri karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau usaha. Untuk membantu motivasi apa yang penting sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.
3. Karyawan Salon X yang ada di Jakarta Selatan agar dapat meningkatkan motivasi kerja mereka baik itu motivasi dari dalam diri (motivasi internal) maupun motivasi dari luar diri (motivasi eksternal) agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini.(2013). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Chaplin, J.P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dharmmesta, Basu Swastha., Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Diprodjo, Reksohadi. (2009). *Organisasi Perusahaan-Teori Struktur dan Perilaku*.BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara, (2013).
- Kusnendi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Nasution, Nur. (2004). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari, (2005). *Majemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 (Edisi Terjemahan), PT. Gramedia, Jakarta.
- Sastradipoera, Komaruddin. (2006). *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu PendekatanManajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Siagian, Sugiarto. (2006). *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Impilkasi*. Yogyakarta: Graha Ilm.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar dan Nara. (2007). *Teori Belajar Dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sugiarto, Siagian. (2006). *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto. (2009). *Dasar- Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Yusur, A. Muri. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Yogyakarta: Prenada Media Group.
- Zainun, B. 2009. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta

## LAMPIRAN 1

### INSTRUMEN PENELITIAN UJI COBA

#### HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALON X DI JAKARTA SELATAN

##### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :                      a. Laki-laki                                      b. Perempuan
3. Usia : . . . . . Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SD    b. SLTP    c. SLTA Umum    d. SLTA Kejuruan    e. Diploma    f. S1
 bidang . . . .
5. Lama bekerja di salon ini : . . . . . Tahun
  - a. < 2 tahun    b. 2-5 tahun    c. 5-10 tahun    d. 11-15 tahun    e. >15 tahun
6. Jabatan saat ini sebagai :
 

Di bagian    a. kapster    b. beautician    c. lainnya

##### II. PETUNJUK PENGESIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

##### Keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN MOTIVASI (X)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya				
2.	Saya merasa terbebani terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab				
3.	Dalam bekerja saya selalu mencapai target				
4.	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh- sungguh karena pekerjaan ini penting.				
5.	Saya merasa senang terhadap pekerjaan yang saya terima.				
6.	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.				
7.	Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman lainnya.				
8.	Dalam bekerja saya tidak harus mencapai target				
9.	Siap menerima tanggung jawab yang lebih inggi.				
10.	Jika diberi tugas, saya merasa hal tersebut merupakan kesempatan untuk membuktikan kemampuan saya.				
11.	Jika diberi tugas, saya merasa hal tersebut menjadi beban bagi saya				
12.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
13.	Saya merasa tidak ada semangat untuk menyelesaikan pekerjaan				
14.	Kemampuan akan pekerjaan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan permasalahan				
15.	saya terkadang tidak mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan.				
16.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju.				
17.	Saya mampu mengembangkan potensi diri dalam menyelesaikan pekerjaan.				
18.	Saya berani mengambil resiko dalam mengembangkan potensi yang ada di diri saya.				
19.	Saya tidak berani mengambil resiko dalam membangun potensi yang ada di diri saya.				
20.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.				
21.	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan Pekerjaan.				
22.	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan.				
23.	Perusahaan menerapkan sistem penggajian yang adil diantara para karyawan.				

24.	Saya diberi tambahan gaji sesuai dengan banyaknya klient yang datang.				
25.	Di tempat saya bekerja perusahaan memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya.				
26.	Di tempat saya bekerja perusahaan tidak memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya				
27.	Perusahaan menanggung biaya bagi karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja.				
28.	Perusahaan tidak menanggung biaya bagi karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja.				
29.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan.				
30.	Saya tidak mendapatkan jaminan kesehatan.				
31.	Perusahaan memberikan cuti bila saya sedang sakit.				
32.	Perusahaan tidak memberikan cuti bila saya sedang sakit				
33.	Saya merasa tenang karena mendapatkan jaminan untuk hari tua				
34.	Saya tidak mendapatkan jaminan untuk hari tua.				

#### DAFTAR PERNYATAAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu demi kesempurnaan hasil pekerjaan.				
2.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.				
3.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani tidak memenuhi target yang telah ditetapkan.				
4.	Saya menikmati pekerjaan saya yang sekarang.				
5.	Saya tidak pernah lalai dalam bekerja				
6.	Saya terkadang lalai dalam bekerja sehingga hasil kerja saya tidak maksimal.				
7.	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.				
8.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.				
9.	Saya merasa tempat saya bekerja sirkulasi udaranya cukup baik.				
10.	Saya merasa tempat saya bekerja sirkulasi udaranya tidak baik.				
11.	Saya merasa nyaman dengan tempat saya bekerja				
12.	Saya merasa kurang nyaman dengan tempat saya bekerja.				
13.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.				
14.	Saya datang selalu tepat waktu.				
15.	Saya sering terlambat masuk kerja.				

16.	Saya tidak berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.				
17.	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.				
18.	Saya tidak disiplin dalam kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan yang ada.				
19.	Saya merasa senang karena karyawan di salon ini bisa menerima saya sebagai patner yang baik.				
20.	Saya selalu bersedia berkerjasama sesama karyawan yang lain.				
21.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.				
22.	Saya tidak memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.				
23.	Teman- teman saya selalu bersedia membantu saya jika ada kesulitan.				
24.	Tidak ada teman- teman saya yang bersedia membantu saya jika ada kesulitan				
25.	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih				
26.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan				
27.	Saya mendapatkan bonus apabila mencapai target dalam bekerja				
28.	Saya tidak mendapatkan bonus apabila mencapai target dalam bekerja				
29.	Saya mendambakan bonus yang lebih				
30.	Saya tidak menginginkan bonus lebih				
31.	Saya menginginkan upah tambahan				
32.	Saya menikmati pekerjaan saya sehingga saya mampu menghasilkan pekerjaan yang maksimal				

LAMPIRAN 2

Data Uji Coba Validitas Motivasi (X)

X1	x3	X7	X9	X11	X15	X17	X19	X21	X23	X25	X33	X39	X41	X43	X47	X1.2	X1.6	X1.8	X1.10	X2.2	X2.6	X2.8	X2.10	X3.2	X3.4	X3.8	X3.10	X4.2	X4.4	X4.6	X4.8	X5.6	X5.10	
4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	3	2	3	1	2	1	4	4	3	3	4	2	108
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	4	2	2	1	3	4	3	4	4	2	108
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	113
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	1	2	2	2	1	4	3	4	4	4	2	113
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	111
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	104
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	4	4	4	2	99
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	88
3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	4	1	2	2	3	3	4	2	88
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	2	1	1	2	2	2	1	4	1	4	3	4	2	102
3	2	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3	3	3	2	79
3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	1	80
3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	2	3	3	88
2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	1	92
0,6104	0,58095	0,56983	0,55819	0,63365	0,67796	0,53605	0,3536	0,81224	0,7225	0,7225	0,76251	0,62938	0,67946	0,56514	0,7225	0,60882	0,57212	0,53883	0,3329	0,22252	0,58915	0,21603	-0,331	0,51482	-0,2408	-0,2402	0,37685	0,6423	0,63002	0,52847	0,63018	0,72436	0,18899	

Data Uji Coba Validitas Produktivitas Kerja Karyawan Salon X

Y1.1	Y1.3	Y1.5	Y1.7	Y2.1	Y2.5	Y2.7	Y3.3	Y3.5	Y3.9	Y4.1	Y4.3	Y4.7	Y5.1	Y5.5	Y5.7	Y1.6	Y1.8	Y1.10	Y2.2	Y2.4	Y2.6	Y3.2	Y3.4	Y3.8	Y4.4	Y4.6	Y4.10	Y5.4	Y5.8	Y5.10		
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	1	3	4	2	2	2	1	2	4	93	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	4	100	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	2	2	4	2	2	2	2	4	98	
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	4	89	
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	4	2	2	1	2	4	2	1	2	2	3	4	94	
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	4	86	
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	81	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	78	
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	4	88	
3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	4	1	3	85		
4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	4	76	
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	4	89	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	70	
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	65
0,68503	0,59768	0,554001	0,67186	0,697854	0,65928	0,596505	0,693533	0,687091	0,611176	0,59768	0,565663	0,559318	0,512027	0,489808	0,556095	0,627651	0,611136	0,596005	0,857298	0,638697	0,667344	-0,60251	0,788779	0,414738	0,630819	0,314519	0,208448	-0,0613	0,521726	0,68503		
v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v		



### LAMPIRAN 3

#### INSTRUMEN SESUDAH UJI COBA

#### HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALON X DI JAKARTA SELATAN

##### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :                    a. Laki-laki    b. Perempuan

3. Usia : . . . . . Tahun

4. Pendidikan Terakhir :

a. SD   b. SLTP   c. SLTA Umum   d. SLTA Kejuruan   e. Diploma   f. S1  
bidang . . . . .

5. Lama bekerja di salon ini : . . . . . Tahun

a. < 2 tahun   b. 2-5 tahun   c. 5-10 tahun   d. 11-15 tahun   e. >15 tahun

6. Jabatan saat ini sebagai :

Di bagian   a. kapster   b. beautician   c. lainnya

##### II. PETUNJUK PENGESIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

Keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN MOTIVASI (X)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya				
2.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.				
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya				
4.	Dalam bekerja saya tidak mencapai target				
5.	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan.				
6.	Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman lainnya.				
7.	Dalam bekerja saya harus mencapai target.				
8.	Jika diberi tugas, saya merasa hal tersebut merupakan kesempatan untuk membuktikan kemampuan saya.				
9.	Saya tidak siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi.				
10.	Saya tidak siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi.				
11.	Jika diberi tugas, saya merasa hal tersebut menjadi beban bagi saya				
12.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju				
13.	Saya mampu menggunakan potensi diri pada pekerjaan saya.				
14.	Saya terkadang tidak mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan.				
15.	Saya tidak berani mengambil resiko dalam membangun potensi yang ada di diri saya.				
16.	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan Pekerjaan.				
17.	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan.				
18.	Perusahaan menerapkan sistem penggajian yang adil diantara para karyawan.				
19.	Gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.				
20.	Saya tidak diberi tambahan gaji sesuai dengan banyaknya klient yang datang				
21.	Di tempat saya bekerja perusahaan memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya.				
22.	Perusahaan menanggung biaya bagi karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja.				
23.	Perusahaan memberikan cuti bila saya sedang sakit.				
24.	Saya tidak mendapatkan jaminan kesehatan.				
25.	Saya tidak mendapatkan jaminan untuk hari tua.				

## DAFTAR PERNYATAAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu demi kesempurnaan hasil pekerjaan.				
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.				
3.	Saya menikmati pekerjaan saya yang sekarang.				
4.	Mutu dari hasil kerja saya tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan.				
5.	Saya terkadang lalai dalam bekerja sehingga hasil kerja tidak maksimal.				
6.	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.				
7.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.				
8.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.				
9.	Saya merasa tempat saya bekerja sirkulasi udaranya tidak baik.				
10.	Saya merasa kurang nyaman dengan tempat saya bekerja.				
11.	Saya datang selalu tepat waktu.				
12.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.				
13.	Saya sudah disiplin dalam kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan yang ada.				
14.	Saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.				
15.	Saya tidak bersemangat dalam bekerja.				
16.	Saya merasa senang karena karyawan di salon ini bisa menerima saya sebagai patner yang baik.				
17.	Saya selalu bersedia berkerjasama sesama karyawan yang lain.				
18.	Teman- teman saya selalu bersedia membantu saya jika ada kesulitan.				
19.	Saya merasa adil karena ada karyawan yang di prioritaskan.				
20.	Saya tidak memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.				
21.	Saya mendapatkan bonus apabila mencapai target dalam bekerja.				
22.	Saya mendambakan bonus yang lebih.				
23.	Saya menikmati pekerjaan saya sehingga saya mampu menghasilkan pekerjaan yang maksimal.				
24.	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.				
25.	Saya tidak memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan.				

**LAMIRAN 4**

**Distribusi Jawaban Sesudah Uji Coba Reponden Motivasi**

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25		
4	3	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	80	
4	3	4	2	1	4	4	4	2	2	3	4	3	1	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	77	
4	3	4	2	1	4	3	4	2	1	3	3	3	1	1	4	4	3	3	2	3	4	3	4	1	70	
4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	79	
4	3	4	2	1	4	4	4	2	2	3	4	3	1	1	4	4	3	3	1	4	4	3	4	1	73	
4	3	4	2	1	4	3	4	2	2	4	3	3	1	2	3	4	3	3	1	3	4	3	4	1	71	
4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	1	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	80	
3	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	77	
4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	1	80	
4	4	4	1	2	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	79	
4	3	4	1	2	4	3	4	2	1	4	3	3	1	2	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	1	71
4	3	4	1	2	4	4	3	1	2	3	4	4	1	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	77	
4	3	3	1	1	3	3	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	1	3	3	3	3	2	70	
3	3	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	80	
4	3	4	1	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	1	80	
3	3	4	1	2	4	4	3	2	2	3	3	4	1	1	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	72	
4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	3	1	1	3	3	4	3	1	4	3	3	3	1	71	
4	3	4	2	1	4	4	3	1	2	3	4	3	1	1	3	4	3	3	1	4	4	4	4	1	71	
4	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	80	
4	3	4	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	70	
4	3	4	2	2	4	3	4	1	2	4	4	3	1	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	1	73	
4	3	4	2	2	4	3	4	1	1	4	3	3	2	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	1	72	
4	3	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	3	1	2	3	4	4	2	2	3	3	4	3	2	74	
4	3	4	2	2	4	4	4	2	1	3	4	3	1	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	1	76	
4	3	4	2	2	3	3	4	2	1	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	1	72	
4	3	4	2	1	3	4	4	1	1	4	4	3	1	1	3	4	4	3	1	3	4	3	4	1	70	
4	3	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	3	2	1	3	3	4	2	1	4	4	3	3	2	73	
4	3	3	2	1	4	4	3	2	2	4	4	4	1	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2	75	
4	3	4	2	1	4	3	3	2	2	4	4	3	2	1	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	75	
4	3	4	2	1	4	4	4	2	2	3	4	3	1	1	3	4	4	3	1	3	3	3	4	1	71	
3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	80	
4	3	4	2	1	3	3	4	1	2	3	4	3	1	1	3	3	4	3	1	4	3	3	4	1	68	
4	3	4	2	1	3	3	4	2	2	4	3	3	2	1	4	4	3	3	1	4	4	3	4	1	72	
4	3	4	2	1	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	72	
4	3	4	2	1	3	4	3	1	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	77	
4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	2	80	
4	4	4	1	1	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	80	
4	4	4	1	1	4	3	4	1	1	3	3	4	2	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	2	74	
4	4	4	1	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	80	
4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	3	4	4	3	1	1	3	3	3	2	74	

Distribusi Jawaban Responden Sesudah Uji Coba Produktivitas Kerja Karyawan Salon X

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	2	Y25		
4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	77	
4	3	3	1	1	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	74	
4	4	3	2	1	4	3	4	2	2	4	4	4	1	2	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	73	
4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	80	
4	3	3	2	1	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	74
4	4	3	1	1	4	4	4	1	2	4	4	4	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	2	2	73	
4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	1	2	77	
4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	80	
4	4	3	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	77	
4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	77	
4	4	4	2	1	4	3	3	1	1	3	4	4	2	2	4	3	4	1	2	3	4	4	2	1	70	
4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	79	
3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	73	
3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	1	2	77	
4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	79	
3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	73	
4	4	3	2	1	3	4	4	2	4	3	4	3	2	1	4	4	3	1	2	4	4	4	1	2	73	
4	3	4	1	2	4	4	3	2	2	4	3	4	2	1	4	3	3	2	2	3	4	4	1	2	71	
4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	79	
4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	1	1	73	
4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	3	4	4	2	2	4	4	3	1	1	74	
4	4	4	2	1	3	3	4	2	1	4	4	4	1	2	3	4	4	2	1	4	4	3	1	2	71	
4	3	3	2	2	4	4	3	2	1	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	1	1	71	
4	3	3	1	1	3	4	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	74	
4	4	3	2	1	4	4	4	1	2	4	4	3	2	1	4	4	3	2	2	3	3	4	1	2	71	
4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	1	1	3	4	3	2	2	72	
3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	4	2	1	4	4	3	1	2	4	4	4	1	2	70	
4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	2	1	77	
4	4	3	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	77	
4	3	3	1	2	4	3	4	1	2	4	4	4	2	2	4	3	3	2	1	4	4	3	2	2	71	
3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	77	
4	4	3	1	1	4	4	3	1	2	3	4	4	2	1	3	4	3	1	2	4	3	3	2	1	67	
3	3	4	2	1	3	3	3	2	2	3	3	4	2	1	3	4	3	2	2	4	4	4	2	1	68	
4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	3	1	1	73	
4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	80	
4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	79	
4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	79	
4	4	3	2	1	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	1	2	3	3	3	1	1	71	
4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	79	
3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	79	

## Lampiran 5

### Uji Coba Reabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	32

### Uji Coba Reabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	34

#### Koefisien Reliabilitas

0,20 – 0,399 : Rendah

0,40 – 0,599 : Cukup

0,60 – 0,799 : tinggi

0,80 – 1,0 : Sangat tinggi

Bedasarkan data uji coba penelitian sebanyak 32 untuk variabel Y dan 34 butir variabel X soal didapatkan hasil reabilitas data pada variabel Y yaitu 0,744 yang berarti tingkat tinggi, sedangkan untuk variabel X hasil yang didapat 0,905 yang berarti sangat tinggi dan data penelitian sebenarnya sebanyak 25 butir pertanyaan pervariabel.

## LAMPIRAN 6

### Uji Normalitas

Kriteria pengujian normalitas adalah jika nilai taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 5\%$ ) maka dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji coba normalitas yang dihitung menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut

		motivasi_x	produktivitas_y
		40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	74.75	74.73
	Std. Deviation	3.848	3.637
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.184
	Positive	.163	.132
	Negative	-.164	-.184
Kolmogorov-Smirnov Z		1.036	1.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.234	.133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

N = 40

$\alpha = 0,05$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa signifikansi motivasi (X)  $0,234 > 0,05$  dan produktivitas (Y)  $0,133 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

## LAMPIRAN 7

## Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas_y *	Between Groups (Combined)	378.608	10	37.861	7.993	.000
motivasi_x	Linearity	295.715	1	295.715	62.430	.000
	Deviation from Linearity	82.893	9	9.210	1.944	.085
	Within Groups	137.367	29	4.737		
	Total	515.975	39			

Bedasarkan hasil uji linearitas diketahui terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  untuk taraf kesalahan 5% kesimpulannya regresi linear (Sugiono, 2016 : 274) hasil perhitungan liniaritas  $1.944 < 4.06$  maka persamaan regresi yang diperoleh adalah linier. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan.



## LAMPIRAN 8

### Deskriptif statistik

Perhitungan statistik deskriptif variabel motivasi (X) dan produktivitas kerja karyawan salon X (Y)

Motivasi	
N	40
Range	12
Minimum	68
Maksimum	80
Sum	2990
Mean	74.75
Std. Deviasi	3.848
Varian	14.808

Produktivitas Kerja Karyawan Salon X		
1.	N	40
2.	Range	13
3.	Minimum	67
4.	Maksimum	80
5.	Sum	2989
6.	Mean	74.73
7.	Std. Deviasi	3.637
8.	Varian	13.230

**LAMPIRAN 9****Perhitungan Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X)**

1. Nilai max = 80
2. Nilai min = 68
3. Menentukan range = nilai max – nilai min  
= 80 – 68  
= 12
4. Kelas interval =  $1 + (3,3) \log n$   
=  $1 + (3,3) \log 40$   
= 6,386798 dibulatkan 6
5. Panjang kelas = range  
 $\frac{\text{Kelas interval}}{6}$   
= 12  
 $\frac{\quad}{6}$   
= 2

	kelas interval	absolut	relatif	kumulatif
1.	68-70	5	0,125	5
2.	71-73	14	0,35	19
3.	74-76	6	0,15	25
4.	77-79	5	0,125	30
5.	80-82	10	0,25	40
6.	83-85	0	0	40

**LAMPIRAN 10****Perhitungan Distribusi Frekuensi Skor Produktivitas Kerja Karyawan Salon****X (Y)**

1. Nilai max = 80
2. Nilai min = 67
3. Menentukan range = nilai max – nilai min  
= 80 – 67  
= 13
4. Kelas interval =  $1 + (3,3) \log n$   
=  $1 + (3,3) \log 40$   
= 6,286798 dibulatkan 6
5. Panjang kelas =  $\frac{\text{range}}{\text{Kelas interval}}$   
=  $\frac{13}{6}$   
= 2

	kelas interval	absolut	relatif	kumulatif
1.	67-69	2	0,05	2
2.	70-72	9	0,225	11
3.	73-75	11	0,275	22
4.	76-78	8	0,2	30
5.	79-81	10	0,25	40
6.	82-84	0	0	40

## LAMPIRAN 11

### Uji Korelasi Product Moment

		Correlations	
		motivasi_x	produktivitas_y
motivasi_x	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
produktivitas_y	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

0,20 – 0,399 : Rendah

0,40 – 0,599 : Cukup

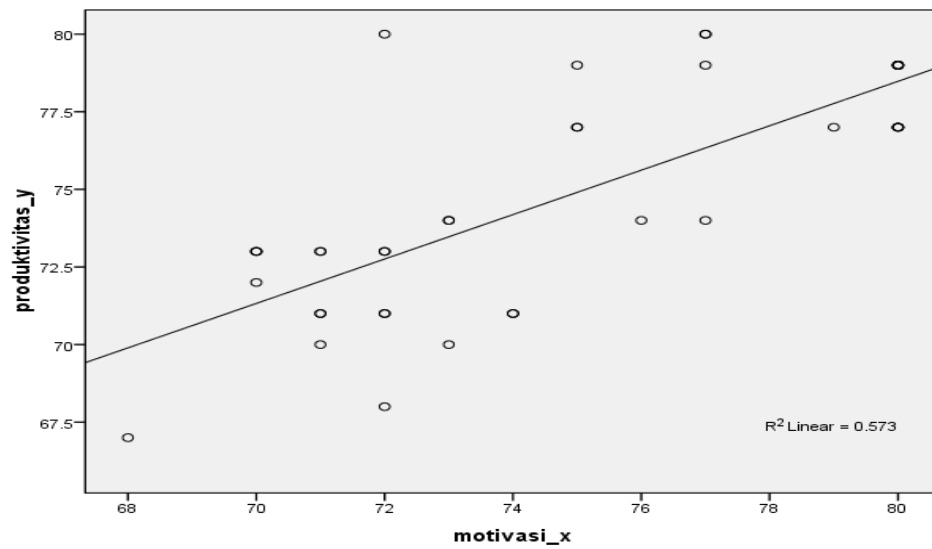
0,60 – 0,799 : tinggi

0,80 – 1,0 : Sangat tinggi

(Sumber: Sugiono, 2012 : 242 )

Hasil perhitungan uji coba product moment sebesar 0,757 sehingga disimpulkan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X i Jakarta Selatan memiliki hubungan yan tinngi.

### SCATER PLOT



Variabel (X) motivasi mempunyai hubungan positif dengan variabel (Y) produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan. Karena titik- titik pada diagram pencar menunjukkan gejala dari kiri ke kanan atas (Arikunto, 2006 : 299)

## LAMPIRAN 12

### Analisis Regresi Linear Sederhana

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.715	1	295.715	51.018	.000 <sup>a</sup>
	Residual	220.260	38	5.796		
	Total	515.975	39			

a. Predictors: (Constant), motivasi\_x

b. Dependent Variable: produktivitas\_y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.235	7.498		2.832	.007		
	motivasi_x	.716	.100	.757	7.143	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: produktivitas\_y

Uji keberartian koefisien korelasi (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi konstanta (c) dan variabel independen, apakah memang valid untuk memprediksi variable dependen atau tidak (Matono, 2010 : 269)

Dengan kriteria pengujian:

- Nilai  $p$  value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (koefisien regresi tidak signifikan)
- Nilai  $p$  value  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan)

Nilai  $p$  value menunjukkan untuk konstanta sebesar 0,000 maka nilai konstanta adalah signifikan (Martono, 2015 : 269). Hasil perhitungan, diperoleh  $p$  value sebesar  $0,00 < 0,05$  artinya terdapat hubungan signifikan antara motivasi (X) dengan produktivitas kerja karyawan salon X di Jakarta Selatan (Y).

Hasil uji regresi linier sederhana diketahui nilai constant (a) sebesar 21.235 sedang nilai motivasi (b/ koefisien regresi) sebesar 0, 716. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 21.235 + 0,716 X$$

Persamaan regresi di atas dijelaskansebagai berikut:

- Konstanta sebesar 21.235, yang berarti bahwa nilai konsisten variabel motivasi (X) adalah sebesar 21.235.
- Koefisien regresi X sebesar 0,716 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai produktivitas kerja karyawan salon X bertambah 0,716. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa seakin naik skor motivasi semakin juga skor produktivitas kerja.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.557	2.665	1.810

a. Predictors: (Constant), produktivitas\_y

b. Dependent Variable: motivasi\_x

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dalam enelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai variabel motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salon X. Besarnyanilai korelasi/ hubungan (r) yaitu sebesar 0,757. Maka apat diperoleh koefisen determinasi (R Square) sebesar 0, 573 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas motivasi dengan variabel terikat produktivitas adalah sebesar 57,3%.

**LAMPIRAN 13****Uji Determinasi**

Untuk mencari seberapa besar persentase pengaruh variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{xy} \times 100\% \\ &= 0,573 \times 100\% \\ &= 57,3 \end{aligned}$$

Sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa peran variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan salon X adalah sebesar 57,3%.



## LAMPIRAN 14

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## LAMPIRAN 15

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**LAMPIRAN 16**

**HASIL GAMBAR**





## BIODATA PENULIS



Nama saya Nita Khaereni lahir di Bekasi pada tanggal 30 September 1994. Saya tinggal bersama kedua orang tua saya di Jl. Timbul Raya no.55A Rt005/ Rw05 Kelurahan Cipadak Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. Saya adalah anak tiga dari tiga bersaudara, mempunyai ibu bernama Eny Farida Nasution , ayah bernama Khairudin Lubis dan saudara perempuan bernama Silvia Nike Khaireni dan Mita Khaireni. Saya menempuh pendidikan formal di SDI Albayyinah pada tahun 2001-2007, SMP Negeri 276 Jakarta pada tahun 2007-2010, SMA Negeri 97 Jakarta Jurusan pada tahun 2010-2013 dan Universitas Negeri Jakarta Program Studi Pendidikan Tata Rias tahun 2013 .