

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Baitul Maal Wat Tamwil

##### 1. Pengertian BMT

*Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil ke bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. *Baitul Maal Wat Tamwil* juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya. Selain itu, yang mendasar adalah bahwa seluruh aktivitas BMT harus dijalankan berdasarkan prinsip muamalah ekonomi dalam islam.<sup>12</sup>

Dengan demikian, keberadaan BMT dapat dipandang memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagaimana lembaga keuangan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Hertanto Widodo Ak, dkk, *Panduan Praktis Operasional Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)*, (Bandung: Mizan, 2000), Cet ke-2, hal. 82

<sup>13</sup> Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2014), Cet. Ke- 4, hal. 452

## 2. Fungsi dan Peran BMT

Fungsi Baitul Mal Wat Tamwil (BMT), yaitu:

- a. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisir, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi anggota, kelompok, usaha anggota muamalat (pokusma) dan kerjanya.
- b. Mempertinggi kualitas SDM anggota dan Pokusma menjadi lebih profesional dan islami sehingga makin utuh dan tangguh menghadapi tantangan global.
- c. Menggalang dan mengorganisir potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.<sup>14</sup>

Selain itu BMT juga memiliki beberapa peran, diantaranya adalah:

- a. Menjauhkan masyarakat dari praktik ekonomi yang bersifat non islam melakukan sosialisasi di tengah masyarakat tentang arti penting system ekonomi islam. Hal ini bisa dilakukan dengan pelatihan-pelatihan mengenai cara-cara bertransaksi yang islami. Misalnya ada bukti dalam bertransaksi, dilarang curang dalam menimbang barang, jujur terhadap konsumen, dan sebagainya.
- b. Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha kecil. BMT harus bersikap aktif menjalankan fungsi sebagai lembaga keuangan mikro, misalnya dengan jalan pendampingan, pembinaan, penyuluhan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha nasabah.

---

<sup>14</sup> Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2010), Ed. 1, Cet. Ke-2, h. 453

- c. Melepaskan ketergantungan pada rentenir, masyarakat yang masih tergantung rentenir disebabkan rentenir mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam memenuhi dana dengan segera. Maka BMT harus mampu melayani masyarakat lebih baik, misalnya selalu tersedia dana setiap saat, birokrasi yang sederhana dan lain sebagainya.
- d. Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata. Fungsi BMT langsung berhadapan dengan masyarakat yang kompleks dituntut harus pandai bersikap, oleh karena itu langkah-langkah untuk melakukan evaluasi dalam rangka pemetaan skala prioritas yang harus diperhatikan, misalnya dalam masalah pembiayaan, BMT harus memperhatikan kelayakan usaha dalam hal golongan nasabah dan juga jenis pembiayaan yang dilakukan.<sup>15</sup>

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya.

---

<sup>15</sup> Nurul Huda dan Muhammad Haykal, *Lembaga Keuangan Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup), Ed. 1, Cet. 1, h. 365

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia, sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sector modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara- cara agar manusia dapat secara efektif di integrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.<sup>16</sup>

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM) kini semakin populer, menggantikan istilah personalia.

Meskipun demikian istilah personalia ini masih tetap dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrut tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan. Dan (MSDM) Manajemen Sumber Daya Manusia pada akhir-akhir ini merupakan istilah yang banyak dipergunakan dalam berbagai forum diskusi, seminar, lokakarya dan sejenisnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

---

<sup>16</sup>Faustino. Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003: 2

Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “*manajemen*” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.<sup>17</sup>

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

- 1) Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James baha Manajemen sumber daya manusia adalah: “*Human Resource Management is the proses through hican optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it’s goals*”.<sup>18</sup>  
Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.
- 2) Menurut Edin Flippo *Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end*

---

<sup>17</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005: 1

<sup>18</sup>Hall T. Douglas. & James Goodale G, *Human Resources Management, Strategy, Designand Impelementation*, Scott Foresman and Company, Glenview, 1986: 6

*that individual, organizational and societal objectives are accomplished.*<sup>19</sup>Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

- 3) Sedangkan menurut Malayu Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.<sup>20</sup>
- 4) Menurut Bashir Barthos Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasaarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.<sup>21</sup>
- 5) Menurut Amin idjaja Tunggal Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.<sup>22</sup>
- 6) Menurut T. Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber

---

<sup>19</sup>Malayu Hasibuan S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksara. Jakarta 2000:11

<sup>20</sup>Malayu Hasibuan S. P, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah* Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003: 21

<sup>21</sup>Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1990: 1

<sup>22</sup>Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993: 250

daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>23</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

#### 1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

##### a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

##### b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

---

<sup>23</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2, (BPFEYogyakarta, 2001): 4

### c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhankebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

### d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.<sup>24</sup>

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.

### a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan dan kebutuhan pegawai atau sumber daya manusia dari suatu organisasi di masa mendatang. Melalui estimasi jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan oleh seluruh bagian-bagian kepegawaian dapat menyusun rencana secara

---

<sup>24</sup>Sofyandi Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusiast* : Graha Ilmu hal.735

lebih baik dalam hal-hal yang maenjadi lingkup pekerjaannya, misalnya penarikan pegawai, seksi pegawai, dan lain sebagainya.<sup>25</sup>

Definisi perencanaan sumber daya manusia Milkovich dan Mahoney memberi definisi sebagai berikut: “*Human resource planning is systematically forecasts anorganization future supply of and demand for employees*”<sup>26</sup> Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat di definisikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan ini dapat terpenuhi.<sup>27</sup>

Seorang penulis berpendapat bahwa fokus perhatian perencanaan Sumber daya Manusia ialah langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen yang lebih menjamin bahwa bagi organisasi yang tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat.<sup>28</sup> Seperti yang di kutip oleh Dale Yoder memberi tekanan dalam *menpower planning* dalam hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kwantitas dan kualitas tenaga kearja
- 2) Tenaga kerja yang cukup dan tepat
- 3) Penyediaan suplai tenaga kerja yang cakap
- 4) Memastikan penggunaan tenaga kerja yang efektif

---

<sup>25</sup>Justine T. Sirait, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia, 2006: 18

<sup>26</sup>*Ibid.* hal 19

<sup>27</sup> John Westerman, Pauline Donoghue *pengelolaan Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara Jakarta hal 196

<sup>28</sup>Drs. M. Manullang, *Manajemen personalia*, gajah mada university press, hal 27-37

Dale Yoder mengutip pula pendapat Edwin B Geister yang telah membandingkan aneka warna definisi manpower planning di mana disimpulkan bahwa dalam perencanaan tenaga kerja harus secara jelas diakui pentingnya hal-hal sebagai berikut:

- 1) Penggunaan yang efektif
- 2) Perkiraan kebutuhan
- 3) Pengembangan kebijakan dan program untuk memenuhi kebutuhan
- 4) Mereview dan mengawasi proses keseluruhan<sup>29</sup>

Manfaat perencanaan sumber daya manusia. Dengan mengestimasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, organisasi akan merencanakan dengan lebih baik kegiatan lainnya. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan setiap bagian organisasi untuk menempatkan orang yang tepat. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berguna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disetujui, tetapi juga menolong perusahaan untuk melaksanakan perencanaan jangka panjang dan jangka pendek.<sup>30</sup> Aktivitas perencanaan tenaga kerja dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja, ada dua aktivitas yang harus dilakukan. Kedua hal tersebut adalah menetapkan kebutuhan tenaga kerja dan menentukan suplai tenaga kerja.

---

<sup>29</sup>*Ibid*

<sup>30</sup>Justine T. Sirait, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*.....hal 19

### 1) Kebutuhan tenaga kerja

Untuk dapat menentukan kebutuhan tenaga kerja pada masa depan, maka pertama-tama harus dapat ditentukan rencana strategis perusahaan dan perkiraan tingkat kegiatan masa datang. Ada empat cara memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, yaitu: (1) penilaian manajerial, (2) analisis rasio kecendrungan, (3) work study, (4) analisis keahlian dan keterampilan.<sup>31</sup>

### 2) Suplai tenaga kerja

Suplai tenaga kerja dapat ditentukan melalui perkiraan suplai internal dan perkiraan suplai eksternal. Perkiraan suplai tenaga kerja yang mungkin dapat tersedia di dalam perusahaan akan suplai internal dapat diperkirakan berdasar pada: (1) analisa sumber daya yang ada, (2) analisa pemborosan, (3) penilain perubahan dalam kondisi kerja dan absensi, (4) perkiraan hasil program pelatihan.<sup>32</sup>

## **C. Latar Belakang Pendidikan**

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan

---

<sup>31</sup>Drs. M. Manullang, *Manajemen personalia*.....hal 30

<sup>32</sup>*Ibid*.hal 31

dengan prestasi akademis yang diraihny dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademi sebelumnya. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan<sup>33</sup>. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini.

#### 1. Tujuan Pendidikan

Pengertian Tujuan Pendidikan Dalam setiap kegiatan yang disadari pelaksanaannya, memerlukan tujuan yang diharapkan. Pendidikan sebagai sebuah usaha sadar tentunya memerlukan tujuan yang dirumuskan. Karena tanpa tujuan, maka pelaksanaan pendidikan akan kehilangan arah. Tujuan pendidikan dijadikan sebagai sebuah pedoman bagaimanakah proses pendidikan seharusnya dilaksanakan, dan hasil apa yang diharapkan dalam proses pendidikan. Setiap kegiatan yang terencana, pendidikan memiliki kejelasan tujuan yang ingin dicapai. Sulit dibayangkan dalam benak, jika ada suatu kegiatan tanpa memiliki kejelasan tujuan. Demikian pentingnya tujuan

---

<sup>33</sup>Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*, (Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara, skripsi tidak diterbitkan, 2011), hal. 8

tersebut tidak mengherankan jika dijumpai banyak kajian yang sungguh-sungguh di kalangan para ahli mengenai tujuan tersebut. Berbagai buku yang mengkaji pendidikan senantiasa berusaha merumuskan tujuan baik secara umum dan secara khusus.

Perumusan tujuan pendidikan mengarah pada kondisi apa yang diharapkan dalam proses pendidikan. Kondisi yang diharapkan atau tujuan yang ingin dicapai tentunya akan berbeda sesuai dengan pandangan hidup seseorang juga kehendak negara tempat ia hidup. Pandangan hidup manusia tentang tujuan pendidikan agak berbeda dengan tujuan pendidikan yang dianut kaum kapitalis, misalnya. Tujuan pendidikan di suatu negara berbeda pula dengan tujuan pendidikan di negara lain. Namun, walaupun perumusan tujuan pendidikan di berbagai negara itu berbeda-beda, ada satu tujuan yang disepakati, yaitu manusia cerdas, terampil, dan menjadi warga negara yang baik. Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia, baik dalam kehidupan keluarga, maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Maju mundurnya suatu bangsa akan ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan dari suatu bangsa tersebut.

Tujuan merupakan standar usaha yang dapat ditentukan, serta mengarahkan usaha yang akan dilalui dan merupakan titik pangkal untuk mencapai tujuan-tujuan lain. Di samping itu, tujuan dapat membatasi ruang gerak usaha agar kegiatan dapat terfokus pada apa yang dicitacitakan, dan yang terpenting adalah dapat memberi penilaian atau evaluasi terhadap usaha-

usaha pendidikan. Tujuan pendidikan adalah hal pertama dan terpenting bila akan merancang, membuat program, serta mengevaluasi pendidikan. Program pendidikan ditentukan oleh rumusan tujuan pendidikan. Dalam bahasa sederhana, mutu pendidikan akan segera terlihat pada rumusan tujuan pendidikan.

Berdasarkan TAP.MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

- a) Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b) Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c) Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d) Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

## 2. Arah Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan harus mengandung tiga nilai, pertama autonomy yaitu memberi kesadaran, pengetahuan dan kemampuan mandiri, dan hidup bersama dalam kehidupan yang lebih baik. Kedua equity (keadilan), berarti bahwa tujuan pendidikan tersebut harus memberi kesempatan kesempatan kepada seluruh warga masyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam kehidupan berbudaya dan kehidupan ekonomi, dengan memberinya pendidikan dasar yang sama. Ketiga, survival yang berarti bahwa dengan pendidikan akan menjamin pewarisan kebudayaan dari satu generasi kepada generasi berikutnya.

Berdasarkan ketiga nilai tersebut di atas pendidikan mengemban tugas untuk menghasilkan generasi yang lebih baik, manusia-manusia yang berkebudayaan. Manusia sebagai individu yang memiliki kepribadian yang lebih baik. Nilai-nilai di atas menggambarkan pendidikan dalam suatu konteks yang sangat luas, menyangkut kehidupan seluruh umat manusia, di mana digambarkan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan suatu kehidupan yang lebih baik.

## 3. Isi Tujuan Pendidikan

Pendidikan dan pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang mengarah pada tujuannya, sebagaimana tercantum dalam GBHN dengan tujuan Pendidikan Nasional. Tujuan tersebut masih umum dan luas, sehingga tujuan-tujuan tersebut perlu diuraikan lagi dan membentuk hierarki yang saling mempengaruhi serta berkaitan. Menurut M.J. Lavengeld bahwa tujuan

umum pendidikan adalah kedewasaan atau manusia dewasa, yaitu manusia yang menentukan sendiri secara mandiri atas tanggung jawab sendiri. Pengertian lain tentang tujuan umum pendidikan adalah mampu melaksanakan tugas dari Tuhan dengan sebaik-baiknya, melaksanakan tugas kemanusiaan, melaksanakan tugas sebagai warga negara, mampu melaksanakan tugas kemasyarakatan, serta mampu melaksanakan tugas sebagai pribadi yang utuh.

Tujuan pendidikan secara umum dikenal dengan tujuan pendidikan nasional. Tujuan pendidikan nasional adalah tujuan yang ingin dicapai secara nasional, yang dilandasi oleh falsafah suatu Negara. Sesuai dengan Garis-garis Besar Haluan Negara, dasar pendidikan nasional adalah Falsafah Negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 3 dalam Tap MPR Nomor IV/MPR/1973 menjelaskan hal ini: *“Tujuan pendidikan nasional adalah membentuk manusia pembangunan ber-Pancasila dan membentuk manusia yang sehat jasmani dan rohaninya, memiliki pengetahuan dan keterampilan, dapat mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab, dapat menumbuhkan sikap demokrasi dan penuh tenggang rasa, dapat mengembangkan kecerdasan yang tinggi disertai budi pekerti yang luhur, mencintai bangsanya dan sesama manusia dengan ketentuan yang termaktub dalam Undang-Undang Dasar 1945.”*

Selain itu Undang-undang No. 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menyatakan: *“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat*

*dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis secara bertanggung jawab<sup>34</sup>.”*

#### 4. Jenjang Pendidikan

Pendidikan yang sangat penting itu dapat diperoleh melalui berbagai jalur pendidikan. Kehidupan di dunia pendidikan adalah jembatan bagi anak yang menghubungkan kehidupan dalam keluarga dengan kehidupan dalam masyarakat kelak. Menurut Undang-Undang No.2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebut bahwa penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu:

##### 1) Jalur pendidikan formal

Pendidikan Formal disebut juga jalur pendidikan yang kegiatan pendidikannya dilaksanakan di dalam sekolah-sekolah atau fasilitas-fasilitas yang telah ditetapkan pemerintah. Dimana kegiatan belajar dan mengajarnya dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan.

##### a) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandaskan jenjang pendidikan menengah. Setiap warga Negara yang berusia 7 sampai dengan 15 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar. Pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar bagi

---

<sup>34</sup><http://www.rijal09.com/2016/03/pengertian-dan-fungsi-tujuan-pendidikan.html> diakses pada 4 november 2016

setiap warga Negara yang berusia 6 tahun pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya.. Pendidikan dasar berbentuk: SD dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat., SMP dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.<sup>35</sup>

b) Pendidikan Menengah

Pendidikan Menengah merupakan kegiatan pendidikan dasar.

Pendidikan menengah berbentuk: SMA, Madrasah Aliyah (MA), SMK, atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).

2) Jalur pendidikan non formal

Pendidikan non formal disebut juga Jalur Pendidikan Luar Sekolah (PLS). Jalur Pendidikan Luar Sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.<sup>36</sup>

Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Pendidikan nonformal berbentuk: a) pendidikan kecakapan hidup, b)

---

<sup>35</sup>Hasbullah. 2005. "*Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*". (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005). Hal 53

<sup>36</sup>Sismanto, 1984. *Pendidikan Luar Sekolah dalam upaya mencerdaskan bangsa*. (Jakarta: CV. Era Swasta, 1984).Hal. 7

pendidikan anak usia dini, c) pendidikan kepemudaan, d) pendidikan pemberdayaan perempuan, e) pendidikan keaksaraan, f) pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, g) pendidikan kesetaraan, serta h) pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Satuan pendidikan nonformal terdiri atas: lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>*Ibid.,hal 8*

## 5. Segi Pendidikan

Pembagian segi-segi pendidikan menurut M.Ngalim Purwanto adalah sebagai berikut:

### a. Pendidikan Jasmani

Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.

### b. Pendidikan Rohani

Pendidikan rohani meliputi:

#### 1) Pendidikan Kecakapan

Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.

#### 2) Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkah laku sesuai dengan masing-masing agama.

#### 3) Pendidikan Kesusilaan

Tujuan dari pendidikan ini tidak hanya mendidik agar anak bertingkah laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orangtua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggungjawab atas cinta bangsa dan sesama manusia, mengabdikan kepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperasaan halus dan sebagainya.

#### 4) Pendidikan Keindahan

Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan.

#### 5) Pendidikan Kemasyarakatan

Tujuan dari pendidikan ini adalah:

- a) Menjadikan agar anak tahu akan hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat.
- b) Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja.

#### 6. Spesifikasi / Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

## D. Motivasi

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan<sup>38</sup>. sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan<sup>39</sup>.

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. 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.

### 1) Motivasi menurut Douglas Mc. Gregor

Hasil pemikiran Mc. Gregor dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*<sup>40</sup>. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregor ialah pendapatnya yang menyatakan

---

<sup>38</sup>Zainun, B. *Manajemen dan Motivasi*. (Balai Aksara. Jakarta, 1989), hlm.62

<sup>39</sup>*Ibid*,.....hal.256

<sup>40</sup>Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) hlm.106

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 tanggung jawab 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”.

## 2) Motivasi menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg disebutnya sebagai “teorimotivasi dan *hygiene*”<sup>41</sup>. Penelitian yang dilakukan dalam pengembanganteori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjaditanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan. Kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

---

<sup>41</sup>*Ibid*,.....hal.107

### 3) Harapan

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

Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain :

- a) upah atau gaji yang sesuai
- b) keamanan kerja yang terjamin
- c) kehormatan dan pengakuan
- d) perlakuan yang adil
- e) pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
- f) suasana kerja yang menarik
- g) jabatan yang menarik<sup>42</sup>

### 4) 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 sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian

---

<sup>42</sup>Wursanto, Ig. *Manajemen Kepegawaian 1.* (Yogyakarta: Kanisius.1990), hlm.149

rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkanya<sup>43</sup>.

#### 5) ERG

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldefer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer menentengahkan teori yang mengatakan bahwa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (core needs) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (*existence, relatedness, and Growth – ERG*)<sup>44</sup>.

#### 6) Cognitive dissonance

Teori ini dikemukakan oleh Reslinger menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah tingkat perngharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa dan kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka<sup>45</sup>.

Dewasa ini, salah satu penjelasan yang paling meluas diterima, baik mengenai motivasi adalah teori harapan (expectancy theory) dari Victor Vroom, meskipun ada pengritiknya, namun kebanyakan bukti riset mendukung teori tersebut<sup>46</sup>. Teori pengharapan berakar pada konsep-konsep kognitif yang dikemukakan oleh para psikolog terutama Kurt

---

<sup>43</sup>*Ibid*, Buchairi Zainun.1989,..... hlm 52

<sup>44</sup>*Ibid*. Siagian. 2002,..... hlm.108

<sup>45</sup>Riyadi. Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial.(*Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.2002), hlm.5

<sup>46</sup>Robbin, Stephen P.(*Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrocersi, Aplikasi*, 1996)Jilid 1, Edisi Bahasa Indonesia, hlm. 215

Lewin dan Edward Talmami. Teori ini diperkenalkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, individu diasumsikan sebagai pembuat keputusan yang rasional yang mengevaluasi alternatif tindakan dimana masing-masing alternatif akan berkaitan dengan penghargaan yang diharapkan individu menilai informasi yang tersedia bagi mereka dan membuat keputusan menurut nilai konsekuensi dan kemungkinan pribadi untuk mencapai apa yang mereka sukai. Dalam istilah praktis, teori pengharapan menyatakan bahwa seorang karyawan di motivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik.

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Menurut Keith dan Newstrom tempat empat macam pola motivasi yang sangat penting:

- a) Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) Adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
- b) Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*) Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
- c) Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*) Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencemgah maslah dan berusaha keras untuk inovatif.

d) Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*) Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelolaperusahaan secara berkala sesuaid engan pola motivasi yang paling menonjol.

#### 1. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

##### 1) Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

##### 2) Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

##### 3) Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup>Simon Devung. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen.*(Jakarta:Depdikbud.1989), hlm.108

Menurut F. Herzberg<sup>48</sup> ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

1) Motivator

Motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

2) Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja. Dalam teori pengharapan (*Victor Vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan.

Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain :

1) Upah atau gaji yang sesuai

Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan perusahaan.

---

<sup>48</sup>*Ibid*, .....hlm.106

2) Keamanan kerja yang terjamin

Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

3) Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

4) Perlakuan yang adil

Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Uraian tersebut merupakan salah satu perlakuan adil sesuai prestasi karyawan, sehingga karyawan berlomba berprestasi dengan baik.

5) Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa

Pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki

kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.

6) Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

7) Jabatan yang menarik

Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan<sup>49</sup>.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil simpulan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh:

1) Minat

Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:

a) Perasaan senang bekerja

---

<sup>49</sup>*Ibid*, Wursanto.1990, .....hal.149

- b) Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan
- c) Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

2) Sikap positif

Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:

- a) Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi
- b) Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
- c) Mempunyai disiplin kerja yang tinggi

3) Rangsangan berupa bonus, gaji, insentif dan penghargaan

Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, insentif banyak menarik orang karena membarikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain:

- a) Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik diri serta keluarganya
- b) Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder.
- c) Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.
- d) Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

Struktur ekonomi dewasa ini adalah sedemikian rupa sehingga mendorong seseorang untuk memproduksi guna mendapatkan upah dan uang ini kemudian dapat ditukarkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan

yang riil<sup>50</sup>. Dengan demikian kerja dan upah merupakan dua hal yang tidak dapat lagi di pisahkan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Sampai sekarang sebetulnya tidak ada suatu sistem yang betul-betul murni yang berdiri sendiri.

Ada empat sistem upah yang secara umum dapat diklasifikasikan yaitu:

1) Sistem upah menurut produksi

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mulai mundur, inferior, dan lanjut usia.

Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan diperhitungkan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang dibandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga kerja yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua dan inferior akan merasa tidak kerasan.

---

<sup>50</sup>Moh As'ad, *Psikologi Industri*, (Liberty, Yogyakarta.1999), hlm.93

## 2) Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan, dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang adalah sama. Akibatnya orang-orang yang superior merasa segan untuk memproduksi lebih dari keadaan rata-rata. Tekanan sosial dan kemungkinan dipecat barangkali dapat mempengaruhi perilaku karyawan, namun faktor-faktor tersebut bukannya suatu incentive yang positif.

Sistem upah harian tidak merugikan orang yang sudah cukup usia. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman, juga tidak membedakan kemampuan. Berpijak dari dasar ini maka karyawan yang berusia yang kurang berpengalaman maupun yang inferior akan memilih upah harian diatas upah satuan produksi. Salah satu faktor yang menonjol untuk mempertahankan sistem upah ini adalah sistem ini dapat mencegah manajemen dari pilih kasih, mencegah diskriminasi dari karyawan dan kompetisi yang tidak sehat.

## 3) Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu

perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah itu akan memberikan perasaan aman ( security feeling ) kepada karyawan yang cukup usia.

Seperti dilaporkan pada penelitian Thurstone yang dikutip oleh Maier bahwa orang-orang yang tinggi intelegensianya merasa kecewa sekali melihat orang-orang yang lebih rendah intelegensianya dinaikkan pangkat di atas mereka dan diharuskan menuruti perintah orang-orang yang rendah kecerdasannya itu. Sistem upah semacam ini akan berakibat terjadinya *labour turn over* terutama bagi karyawan yang masih muda usianya dan berbakat.

#### 4) Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu terpenuhi maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif kerja sehingga sama dengan sistem senioritas. Segi positifnya adalah akan memberi rasa aman karena nasibnya menjadi tanggung jawab perusahaan. Jelaslah sekarang dari keempat sistem upah ini bila dikenakan secara murni tidaklah tepat. Oleh karena itu harus ada kombinasi dari keempatnya.

## 2. Tinjauan Motivasi Kerja

Menurut Mc. Donald<sup>51</sup>, motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan adanya tujuan. Ada tiga elemen penting berkaitan dengan motivasi antara lain:

- 1) Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem neurophysiological yang penampilannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
- 2) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau feeling afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- 3) Motivasi akan dirangsang adanya tujuan. Jadi motivasi merupakan respon dari suatu aksi yakni tujuan.

Dari ketiga elemen tersebut, dapat dinyatakan pula bahwa motivasi merupakan sesuatu yang kompleks, motivasi dapat menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang. Motivasi berhubungan dengan kejiwaan, perasaan, emosi untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua itu didorong adanya tujuan dan keinginan, motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai daya pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Motivasi bagi individu dalam kehidupan sehari-hari merupakan hubungan yang

---

<sup>51</sup>Sardiman, A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta:Rajawali.1989), hlm.73

komplementer yang berarti saling melengkapi satu sama lain. Motivasi merupakan pendorong bagi perbuatan seseorang terutama dalam berorientasi pencapaian tujuan. Unsur motivasi seseorang melakukan perbuatan sesuatu karena terdorong oleh nalurinya, keinginan mencapai kepuasan atau mungkin kebutuhan hidupnya yang sangat mendesak. Pengertian motivasi adalah kehendak yang mendorong upaya ketingkat tertinggi dalam mencapai tujuan organisasi, di dorong kemampuan organisasi memuaskan kebutuhan individu anggotanya. Motivasi bisa diartikan kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki<sup>52</sup>, motivasi juga berarti pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai bekerja dengan segala daya dan upayanya<sup>53</sup>.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan agar bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah seperangkat dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang paling tidak sebagian turut menghasilkan tindakan produktif tertentu.<sup>54</sup> Motivasi juga berarti dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan dia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup>Onang Uhjana. *Minat dan Motivasi Kerja dalam Perekonomian*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 1987), hlm. 69

<sup>53</sup>Manullang, S. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. (Jakarta: Bina Aksara. 1993), hlm. 120

<sup>54</sup>*Ibid*, Simon Devung, 1989, ..... hlm. 102

<sup>55</sup>*Ibid*, Wursanto, 1990, ..... hlm. 132

Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan diamlakukan tindakan tertentu.

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

## E. Minat

Minat merupakan suatu ketertarikan individu terhadap satu obyek tertentu yang membuat individu itu sendiri merasa senang dengan obyek tersebut.

1. Menurut Syaiful Bahri Djamarah “*minat adalah kecenderungan yang menetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa aktivitas. Seseorang yang berminat terhadap aktivitas akan memperhatikan aktivitas itu secara konsisten dengan rasa senang.*”<sup>56</sup>
2. Slameto menyatakan bahwa “*Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh.*”<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup>Syaiful Bahri Djamarah. *Psikologi Belajar*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2008). Hal.132

<sup>57</sup>Slameto.(2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*.(Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2010). Hal.180.

Selain itu Suryobroto juga menyatakan “*minat adalah pemusatan tenaga psikis yang tertuju pada suatu obyek serta banyak sedikitnya kekuatan yang menyertai sesuatu aktivitas yang dilakukan*”. Suyanto juga mendefinisikan “*minat sebagai suatu pemusatan perhatian yang tidak disengaja yang terlahir dengan penuh kemauan dan tergantung dari bakat dan lingkungan.*” Pemusatan perhatian menurut pendapat tersebut merupakan tanda seseorang yang mempunyai minat terhadap sesuatu yang muncul dengan tidak sengaja yang menyertai sesuatu aktivitas tertentu.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat diasumsikan bahwa timbulnya minat seseorang itu disebabkan oleh beberapa faktor penting yaitu rasa tertarik atau rasa senang, faktor perhatian dan kebutuhan, minat terhadap sesuatu tersebut tidak dapat diketahui atau diukur secara langsung harus digunakan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengungkap minat seseorang terhadap sesuatu. Karena minat tidak dapat diukur secara langsung maka unsur-unsur atau faktor yang menyebabkan timbulnya minat tersebut diangkat untuk mengungkap minat seseorang. Dalam faktor ini disusun pertanyaan yang berguna untuk mengungkap minat seseorang terhadap suatu kegiatan.

#### 1. Jenis-jenis Minat

Banyak ahli yang mengemukakan mengenai jenis-jenis minat. Diantaranya Carl safran (dalam Sukardi, 2003) mengklasifikasikan minat menjadi empat jenis yaitu<sup>58</sup> :

---

<sup>58</sup>Sukardi. *Bimbingan dan Penyuluhan Belajar di Sekolah*. (Bandung : Usaha Nasional, 2003).

- a. Expressed interest, minat yang diekspresikan melalui verbal yang menunjukkan apakah seseorang itu menyukai dan tidak menyukai suatu objek atau aktivitas
- b. Manifest interest, minat yang disimpulkan dari keikutsertaan individu pada suatu kegiatan tertentu
- c. Tested interest, minat yang disimpulkan dari tes pengetahuan atau keterampilan dalam suatu kegiatan
- d. Inventoried interest, minat yang diungkapkan melalui inventori minat atau daftar aktivitas dan kegiatan yang sama dengan pernyataan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat

Minat pada hakekatnya merupakan sebab akibat dari pengalaman. *“Minat berkembang sebagai hasil dari pada suatu kegiatan dan akan menjadi sebab akan dipakai lagi dalam kegiatan yang sama”*. Menurut Crow ada beberapa faktor yang mempengaruhi minat, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. The Factor Inner Urge : Rangsangan yang datang dari lingkungan atau ruang lingkup yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan mudah menimbulkan minat. Misalnya kecenderungan terhadap belajar, dalam hal ini seseorang mempunyai hasrat ingin tahu terhadap ilmu pengetahuan.
- b. The Factor Of Social Motive : Minat seseorang terhadap obyek atau sesuatu hal. Disamping itu juga dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri

manusia dan oleh motif sosial, misal seseorang berminat pada prestasi tinggi agar dapat status social yang tinggi pula.

- c. Emosional Factor : Faktor perasaan dan emosi ini mempunyai pengaruh terhadap obyek misalnya perjalanan sukses yang dipakai individu dalam suatu kegiatan tertentu dapat pula membangkitkan perasaan senang dan dapat menambah semangat atau kuatnya minat dalam kegiatan tersebut. Sebaliknya kegagalan yang dialami akan menyebabkan minat seseorang berkembang.

### 3. Pembagian dan Jenis Minat

a. Menurut Milton minat dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Minat subyektif : Perasaan yang menyatakan bahwa pengalaman-pengalaman tertentu yang bersifat menyenangkan.
- 2) Minat obyektif : Reaksi yang merangsang kegiatankegiatan dalam lingkungannya.

b. Menurut Samsudin minat jika dilihat dari segi timbulnya terdiri dari dua macam yaitu:

- 1) Minat spontan: minat yang timbul dengan sendirinya secara langsung.
- 2) Minat yang disengaja: minat yang dimiliki karena dibangkitkan atau ditimbulkan

### 4. Bentuk-bentuk Minat

Menurut Buchori minat dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- 1) Minat Primitif : Minat primitif disebut minat yang bersifat biologis, seperti kebutuhan makan,minum, bebas bergaul dan sebagainya. Jadi

pada jenis minat ini meliputi kesadaran tentang kebutuhan yang langsung dapat memuaskan dorongan untuk mempertahankan organisme.

- 2) Minat Kultural : Minat kultural atau dapat disebut juga minat sosial yang berasal atau diperoleh dari proses belajar. Jadi minat kultural disini lebih tinggi nilainya dari pada minat primitive.

## F. Produktivitas

Menurut Joseph M. Putti produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumberdaya (masukan-masukan) itu diolah dan digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik.<sup>59</sup> Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses pembagian nilai output produksi terhadap biaya input produksi.<sup>60</sup> Menurut Griffin produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran efisiensi ekonomi yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya.<sup>61</sup>

Sumber-sumber ekonomi yang digunakan secara efektif memenuhi keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah melalui berbagai cara kerja, tidak pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya banyak hal yang bisa

---

<sup>59</sup>Joseph M. Putti, *Memahami Produktivitas*, (Tangerang: Binarupa Aksara, 2010), hal 10.

<sup>60</sup>Fransiscus Xaverius Sadikin, *Tips dan Trik Meningkatkan Efisiensi, Produktivitas Profitabilitas*, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005), hal 139.

<sup>61</sup>Griffin, *Manajemen Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2004), hal 213.

dihemat dan jelas waktu terbuang sia-sia, tenaga kerahkan secara efektif dan efisien.<sup>62</sup>

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Dikutip oleh Rusli Syarif mengatakan bahwa “definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu”.<sup>63</sup>

Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. “Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo produktivitas 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.”<sup>64</sup>

Sedangkan George J. Washinis memberi pendapat bahwa “Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan

---

<sup>62</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Akasara, 1997) hal 1.

<sup>63</sup> Rusli Syarif. *Produktivitas*, (Jakarta: Depdikbud, 1991), hal 1

<sup>64</sup> Basu Swastha, Dh dan Ibnu sukotjo W, *Pengantar Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), hal 281.

untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. ”Menurut profesor Luis Sabourin adalah “Rumusan tradisional dari produktivitas total tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan terhadap saluran apa yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut.<sup>65</sup> ” Menurut Mukiyat bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.<sup>66</sup>

Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLA tahun 1984 adalah:<sup>67</sup>

- a. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
- b. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
- d. Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang

---

<sup>65</sup>*Ibid.* hal 1

<sup>66</sup>Moekijat, *Dasar-Dasar Motivasi*, (Bandung: Pioner Jaya, 2002), hal 481

<sup>67</sup>J. Ravianto. *Pengukuran Produktivitas*, (Yogyakarta: Kanisius, 1986), hal 18

bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.

- e. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.<sup>68</sup> Sedangkan menurut Woekirno produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Pokoknya menambah kegiatan guna menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai.<sup>69</sup> Bambang Kusriyanto juga memberikan pendapatnya bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).<sup>70</sup>

Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia

---

<sup>68</sup>Komaruddin, *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Press, 1992), hal 121

<sup>69</sup>Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1993), hal 3

<sup>70</sup>*Ibid.*

dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.<sup>71</sup> Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari, Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:<sup>72</sup>

- a. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
- b. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas

---

<sup>71</sup>Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal 15

<sup>72</sup>Handari Nawawi, *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Haji Masagung, 1990), hal 97-98

mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Sedangkan 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.<sup>73</sup>

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.

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya

---

<sup>73</sup>Payman J Simanjuntak, *Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungan*, (Jakarta: SIUP, 1987), hal 34-35

untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai. Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal ini sebagai mana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan LE. Lavine bahwa “faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja yaitu kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya”.<sup>74</sup>

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebarkannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Dari pendapat di atas, dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu

---

<sup>74</sup>Alfred R. Lateiner, dan JE. Lavine, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, (Jakarta: Aksara Baru, 1983), hal 57

produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

#### 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sukarna produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :<sup>75</sup>

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

---

<sup>75</sup>Sukarna, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Bandung: Mandar Maju, 1993), hal 41

## 2. Pengukuran Produktivitas

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

### 1) Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

- a) Kecepatan waktu kerja
- b) Penghematan waktu kerja
- c) Kedisiplinan waktu kerja
- d) Tingkat absensi

### 2) Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

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

- a) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.

- c) Peningkatan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- d) Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- e) Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.<sup>76</sup>

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a) *Physical productivity*

*Physical productivity* adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*Size*) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

b) *Value productivity*

*Value productivity* adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar.<sup>77</sup>

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau *output*. Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

a) Efisiensi kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

---

<sup>76</sup>Rusli Syarif, *Produktivitas*, (Jakarta: Depdikbud, 1991), hal 7

<sup>77</sup>J. Ravianto, *Pengukuran Produktivitas*, (Yogyakarta: Kanisius, 1986), hal 21

b) Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

## G. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>78</sup> Brahmasari mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi<sup>79</sup>. Bernardin dan Russel menyatakan kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu<sup>80</sup>.

Penelitian ini berlandaskan pada pendapat Simamora yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian

---

<sup>78</sup>Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Hlm.9.

<sup>79</sup>Brahmasari, I. A. & Suprayetno A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, Surabaya. Hlm.128.

<sup>80</sup>Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A. (1993). *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Singapura: Mc. Graw Hill Inc. Hlm.379.

tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Simamora berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratanpersyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugastugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan<sup>81</sup>. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

### 1. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari<sup>82</sup>:

#### 1) Faktor intrinsik

Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

#### 2) Faktor ekstrinsik

a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

b) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

---

<sup>81</sup>Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN. Hlm.409.

<sup>82</sup>Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.hlm.153.

- c) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- d) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut<sup>83</sup>:

1) Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari:

- a) Karakteristik demografi. Misalnya: umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- b) Karakteristik kompetensi. Misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
- c) Karakteristik psikologi. Misalnya: nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.

2) Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan

---

<sup>83</sup>Gibson, R. (2002). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo. Hlm.56.

kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

### 3) Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

## 2. Indikator-indikator Kinerja

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator antara lain<sup>84</sup>:

### 1) Kuantitas Kerja Karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

### 2) Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan

---

<sup>84</sup>Tsui, A. S. et al. (1997). Alternative Approaches to the Employee- Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?. *ACAD MANAGE J* October 1, 1997 vol. 40 no.5.Hlm.1089-1121.

aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Efisiensi Karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

4) Usaha Karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

5) Standar Profesional Karyawan

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

6) Kemampuan Karyawan

kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat

7) Ketepatan Karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut<sup>85</sup>:

1) Inisiatif mencari langkah yang terbaik

Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

2) Menguasai *Job Description*.

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.

3) Hasil yang dicapai

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan

4) Tingkat kemampuan kerjasama

Kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya

5) Ketelitian

Ketelitian yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya

6) Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah

---

<sup>85</sup>Riduwan.(2002). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Hlm.65

Adanya kesesuaian antara tugas yang diberikan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dapat menentukan kinerja karyawan

7) Tingkat kualitas hasil kerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terdalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

8) Tingkat ketepatan penyelesaian kerja

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

9) Tingkat kuantitas hasil kerja

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Prawirosentono kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu<sup>86</sup>:

1) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

---

<sup>86</sup>Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Hlm.27.

## 2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

## 3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

## 4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## H. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Dan Tahun Publikasi Penelitian	Fokus Kajian	Temuan
1	Maria Asti Adhanari 2005, <i>Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani</i>	Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh tingkat pendidikan karyawan	Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan produktivitas.

	<i>Handicraft Di Kabupaten Bantul</i> ,		
2	Dono Novendra 2011, <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember</i>	Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja	Lingkungan kerja dan motivasi bebas berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3	Dedy Gunawan 2012, <i>Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia, Cabang Semarang</i>	Penelitian ini mengkaji masalah pengaruh pengembangan karyawan an motivasi islam terhadap produktivitas kinerja	a. Pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan b. Motivasi kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4	Ayuk Wahdanfiari Adibah 2014, <i>Pengaruh Latar</i>	Penelitian ini mengkaji tentang	Penelitian ini menyimpulkan bahwa

	<i>Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri</i>	adanya pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja.	latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.
--	--	--	---

## I. Deskripsi penelitian terdahulu

1. Maria Asti Adhanari 2005, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul*, Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul dan (2) seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul. Penelitian ini bertujuan: (1) Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tingkat pendidikan karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul dan (2) Mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul.

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul yang berjumlah 68 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel sejumlah populasi yang ada. Ada 2

(dua) variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: (1) tingkat pendidikan dan (2) produktivitas kerja. Metode pengumpulan data ini adalah angket dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan teknik deskriptif persentase dan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien R sebesar 0,715 dan taraf signifikansi ada F hitung yaitu sebesar 0,000 (di bawah 0,05) yang dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan indeks tingkat pendidikan akan diikuti pula oleh kenaikan produktivitas kerja secara signifikan dan sebaliknya. Besarnya kontribusi nyata yang diberikan oleh tingkat pendidikan adalah sebesar 51,1% dan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti menyarankan agar pihak manajemen memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menempuh pendidikan non formal lainnya agar bertambah pengetahuannya dan memberlakukan peraturan dan sanksi, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat semakin meningkat.

2. *Dono Novendra 2011, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember*, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember baik secara simultan atau parsial. Penelitian ini mengambil responden pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. Jumlah populasinya 79 orang, sedangkan sampelnya adalah 30 orang.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang menghubungkan antar dua variabel atau beberapa variabel bersifat sebab akibat dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. Selain itu dari hasil uji F (secara simultan) maka diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel ( $44,647 > 3,35$ ). Dari hasil koefisien determinansi berganda ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa variabel-variabel lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi variasi produktivitas kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember sebesar 76,8 persen. Sedangkan dari uji t menunjukkan bahwa masing – masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dapat diketahui bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,925 > 2,05$ , untuk variabel motivasi dapat diketahui bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu sebesar  $5,664 > 2,05$ . Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Dedy Gunawan 2012, *Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia, Cabang Semarang*, Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Solvin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 52 responden. Metode pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan

dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi), serta uji asumsi klasik (uji normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji Multikolinieritas, uji Autokorelasi).

Dari uji validitas dan reliabilitas, diperoleh dari tiap-tiap instrumen dari semua variabel nilai r-hitung nya diatas 0,273 (*alpha* 5%) sedangkan *cronbach's alpha* > dari 0,6. Hal ini dikatakan valid dan reliabel. Dari hasil konstanta sebesar 12,698, menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan dan motivasi kerja Islam maka produktivitas kerja karyawan adalah 12,698. Adapun diperoleh koefisiensi regresi 0,575 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,575 atau 57,5 persen. Sedangkan koefisien regresi 0,111 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point motivasi kerja Islam akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,111 atau 11,1 persen Selanjutnya hasil uji statistik diantaranya, uji t menunjukkan signifikansi  $X1 < 0,05$  berarti hipotesis diterima dan  $X2 < 0,05$  berarti hipotesa diterim. Uji F menunjukkan signifikansi 0,000 maka  $X1$  dan  $X2$  dapat dipakai untuk memprediksi Y. Sedangkan koefisiensi determinasi, angka  $R > 0,5$  yaitu sbesar 0,654 hal ini menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antar variabel Y dengan  $X1$  dan  $X2$  kuat.

Adapun hasil dari uji asumsi klasik diantaranya, uji normalitas dilihat dalam graik bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji

multikolinearitas dilihat bahwa angka VIF  $< 10$  dengan tolerance  $> 1$ . Hal ini dapat dikatakan modal regresi tidak terdapat multikolinearitas. Untuk uji heteroskedastisitas dilihat dari grafik terdeteksi bahwa titik-titik menyebarkan secara acak dan tersebar di atas maupun di bawah angka nol. Hal ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dalam uji autokorelasi terlihat angka *Durbin Watson* + 2,13.

4. Ayuk Wahdanfiari Adibah 2014, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri*, Penelitian dalam skripsi ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena bahwa etos kerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan serta mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini peneliti menguji pengaruh dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis.

Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa (1) variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien  $\beta$  latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,139, (2) variabel pengalaman kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien  $\beta$  latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0,936 dan (3) secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dengan nilai Fhitung sebesar 75,613 dan tingkat signifikansi 0,000.

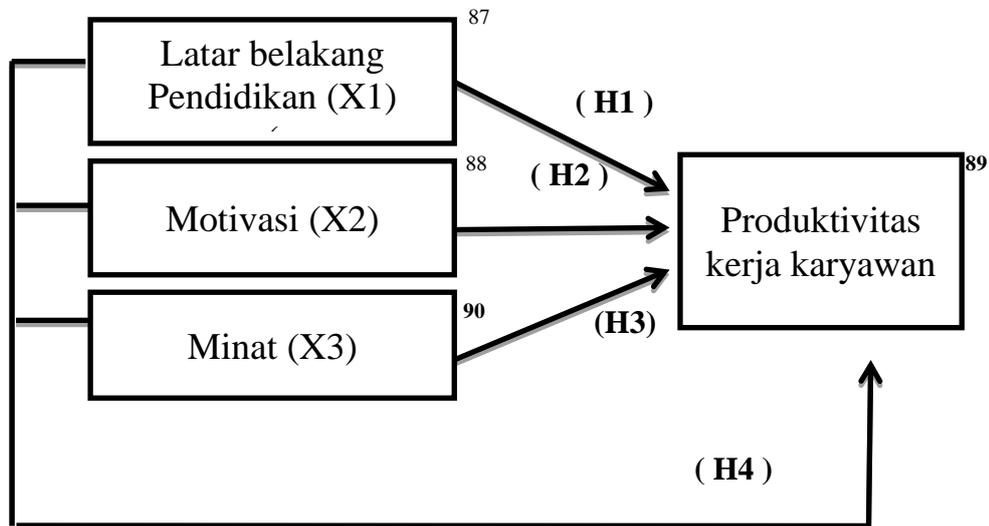
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menindaklanjuti penelitian-penelitian terdahulu. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah letak wilayah lembaga yang diteliti. Karena peneliti ingin mengkaji apakah dengan variabel yang sama dengan wilayah berbeda hasil yang diteliti akan sama dengan penelitian terdahulu.

#### **J. Kerangka Berfikir Penelitian**

Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara variabel dependen ( latar belakang pendidikan, motivasi, dan minat) dengan variabel independen ( produktivitas kinerja karyawan) di atas, maka dapat dikembangkan dengan kerangka konseptual seperti gambar di bawah ini.

Gambar 2.1

## Skema kerangka Pemikiran



## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan, tetapi kesimpulan itu belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya. Tujuan penelitian menggunakan hipotesa agar dalam kegiatan penelitian tersebut peneliti berfokus hanya pada informasi atau data yang diajukan dalam penelitian. Mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan pembahasan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan.

Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan.

<sup>87</sup> Undang-Undang No 21 tahun 1989 tentang system pendidikan Nasional

<sup>88</sup> teori dari F. Herzberg

<sup>89</sup> Teori dari bernadin dan Russel

<sup>90</sup> Teori dari Crow

Hipotesis 3 :Minat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan.

Hipotesis 4 :Latar belakang pendidikan, motivasi dan minat karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan.