

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
DI KABUPATEN GAYO LUES**

Skripsi

**Diajukan Oleh:
Putri Masniar
NIM. 190901087**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1446 H/ 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)**

DI KABUPATEN GAYO LUES

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Uin Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

PUTRI MASNIAR

NIM. 190901087

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

A R - R A N I R Y

Pembimbing II



Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001



Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)**

DI KABUPATEN GAYO LUES

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan dinyatakan Lulus serta disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**PUTRI MASNIAR
NIM. 190901087**

Pada Hari/Tanggal:

**Senin, 07 Agustus 2024 M
2 Safar 1446 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,

**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. . 197609122006041001**

Penguji I

Sekretaris,

**Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014**

Penguji II

**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198202092023212018**

**Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA
NIP. 199107142022032001**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry



**Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya:

Nama : Putri Masniar
NIM : 190901087
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 31 Juli 2024

Yang menyatakan,



Putri Masniar

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kecamatan Gayo Lues”. Shalawat beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Alhamdulillah skripsi ini telah selesai, tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara moral maupun secara material. Terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua tercinta, Ayahanda Juarsyah Warsi, Ibunda Salamiah, abang Yudistihira Taufan, adik Ikhsan Kamil, dan Rangga Rafi Ikram yang selalu mencurahkan kasih sayang dan cintanya tanpa henti serta senantiasa mendoakan dan memberikan semangat berkorban dalam menyediakan segala kebutuhan penulis hingga sampai detik ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan 1 bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa.

3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si., sebagai Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan sekaligus sebagai pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, serta telah memberikan motivasi, masukan, dan dukungan juga meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
7. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penasehat akademik, yang telah membantu banyak hal dan meluangkan waktu hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog selaku pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi, masukan, dan dukungan serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
9. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penguji I munaqasyah skripsi yang telah meluangkan waktunya dan memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.
10. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi.,M.A selaku penguji sidang II munaqasyah skripsi yang telah meluangkan waktunya dan memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.

11. Seluruh dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.

12. Terimakasih khususnya kepada Elma Safitri, Suci Nursafitri, Wahdatul Ummah, Farasya Salsabila, Oriza Satifa, dan Asri Dawati sahabat seperjuangan dari awal kuliah sampai saat ini, terimakasih atas dukungan, bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis.

13. Terima kasih kepada sepupu dan keponakan Anggun, Azan, Asnaini, Irma suriani, dan seluruh keluarga besar yang tak pernah henti memberi dukungan, do'a dan semangat kepada penulis

14. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2019 Fadia Salsabila, Irma Sarimatillah dan Nirmala Hayati yang selalu memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada penulis.

15. Terima kasih Abdul Malik, Rahayu Setya Utami, Eni Khoyimah, dan teman sekolah lainnya yang telah memberi semangat kepada penulis walaupun dari jauh.

16. Terima kasih kepada pimpinan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Gayo Lues yang telah bersedia menjadi responden dan memberi izin untuk penulis melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 31 Juli 2024

Penulis,

Putri Masniar



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTACK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7
E. Keaslian penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Produktivitas Kerja.....	12
1. Pengertian Produktivitas Kerja	11
2. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja.....	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	16
B. Motivasi Kerja.....	21
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	23
C. Hubungan Motivasi Kerja dengan produktivitas Kerja	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
D. Subjek Penelitian.....	32
1. Populasi	32
2. Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	33

2. Uji Validitas	38
3. Uji Daya Beda Aitem	39
4. Uji Reliabilitas	39
F. Teknik Analisis Data	40
1. Uji Asumsi	40
2. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Administasi penelitian	44
2. Pelaksanaan Uji Coba (<i>Try Out</i>) dan Pelaksanaan Penelitian	45
B. Deskripsi Data Penelitian	50
1. Data Demografi	50
a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	50
b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	51
c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Posisi Jabatan	52
e. Deskripsi Subjek Berdasarkan Kisaran gaji	53
C. Hasil Penelitian	53
1. Kategorisasi Data Penelitian.....	53
2. Uji Prasyarat.....	57
3. Uji Hipotesis	58
D. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	33
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Motivasi Kerja	34
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Produktivitas Kerja	36
Tabel 3.4 Klarifikasi Reliabilitas <i>Alpha Cronbach's</i>	40
Tabel 4.1 Koefisien CVR Skala Motivasi Kerja	45
Tabel 4.2 Koefisien CVR Skala Produktivitas Kerja	45
Tabel 4.3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Motivasi Kerja	46
Tabel 4.4 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Motivasi Kerja	47
Tabel 4.5 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Produktivitas Kerja	48
Tabel 4.6 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Produktivitas Kerja	49
Tabel 4.7 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.8 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.9 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.10 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Posisi Jabatan	52
Tabel 4.11 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Kisaran gaji	53
Tabel 4.12 Deskripsi Data Penelitian Motivasi Kerja	54
Tabel 4.13 Kategorisasi Skala Motivasi Kerja	55
Tabel 4.14 Deskripsi Data Penelitian Produktivitas Kerja	55
Tabel 4.15 Kategorisasi Skala Produktivitas Kerja	56
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.17 Uji Linieritas Hubungan Data	58
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis	59
Tabel 4.19 Analisis <i>Measure of Association</i>	59

AR - RANIRY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja28



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Mengenai Pembimbing
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari Kantor Satpol PP Kecamatan Gayo Lues
- Lampiran 4 Skala Penelitian Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja
- Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja
- Lampiran 6 Analisis Hasil Penelitian
- Lampiran 7 Riwayat Hidup



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) DI KABUPATEN GAYO LUES

ABSTRAK

Produktivitas kerja sebagai salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga perlu diperhatikan karena jaman yang terus berubah, demikian juga keadaan instansi diharapkan terus berkembang serta mencapai target memuaskan seperti yang telah ditetapkan oleh instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kecamatan Gayo Lues. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Alat ukur penelitian ini yaitu skala motivasi kerja dan skala produktivitas kerja. Jumlah sampel yang menjadi pegawai pada penelitian ini sebanyak 110 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien sebesar 0,600 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Gayo Lues. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Gayo Lues.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja.

AR - R A N I R Y

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK
PRODUCTIVITY OF CIVIL SERVANT POLICE UNIT EMPLOYEES IN
GAYO LUES DISTRICT***

ABSTRAK

Work productivity is one of the main problems in employment in Indonesia, so it needs to be considered because the times are constantly changing, so the state of the agency is expected to continue to develop and achieve satisfactory targets as set by the agency. One of the factors influence work productivity is work motivation. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and work productivity in Civil Service Police Unit employees in Gayo Lues District. This study used a quantitative approach with the correlation method. The measuring instruments of this study were the work motivation scale and the work productivity scale. The number of samples who became employees in this study was 110 people. The results of this study showed a coefficient of 0.600 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) which indicates that there is a very significant positive relationship between work motivation and work productivity in Civil Service Police Unit employees in Gayo Lues Regency. This means that the higher the work motivation, the higher the work productivity, conversely the lower the work motivation, the lower the work productivity of Civil Service Police Unit employees in Gayo Lues Regency.

Keywords: Work Motivation, Work Productivity, Civil Service Police Unit Employees.

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan di dunia ini, seluruh manusia membutuhkan satu sama lain, di luar manusia memiliki keluarga masing-masing, manusia juga membutuhkan orang lain, baik dalam berinteraksi sosial maupun dalam perihal tolong-menolong. Begitu juga dengan kebutuhan sehari-hari, manusia berusaha mendapatkan kebutuhan untuk bertahan hidup, cara yang biasanya dilakukan dengan bekerja agar dapat memenuhi kebutuhannya pada masa kini maupun masa yang akan datang. Banyak sekali jenis pekerjaan yang ada pada zaman sekarang ini, sebagian orang lebih memilih bekerja di ladang miliknya sendiri yaitu sebagai petani, banyak juga orang yang bekerja pada suatu instansi-instansi baik itu negeri ataupun swasta, dari yang mengatur pemerintahan daerah, provinsi sampai pemerintahan pusat. Dalam melakukan setiap pekerjaannya seorang yang bekerja harus memperhatikan kualitas kerja serta produktivitas kerja sehingga pekerjaan akan menjadi berkualitas dan efisien (Cen, 2022).

Produktivitas kerja sebagai salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga perlu diperhatikan karena jaman yang terus berubah, demikian juga keadaan instansi diharapkan terus berkembang serta mencapai target memuaskan seperti yang telah ditetapkan oleh instansi. Instansi harus dapat mengikuti perkembangan zaman agar dapat mempertahankan produktivitas kerja. Instansi juga harus memikirkan aspek kualitas dan terus-menerus meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja seorang pegawai juga menjadi harta

terpenting bagi instansi, sehingga manajemen instansi harus memperhatikan produktivitas kerja pegawai, sebab produktivitas kerja merupakan salah satu indikator untuk mengatur tingkat efisiensi (Solehuddin, 2022).

Setiap instansi selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja pegawai bagi suatu instansi sangatlah penting sebagai tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan. Karena semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan, berarti efisiensi perusahaan dan produktivitas akan meningkat. (Afandi, 2016).

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja, yang berarti semakin efisien pekerjaan yang dihasilkan dalam waktu yang tepat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya (Saputra, 2014).

Produktivitas Kerja merupakan tolak ukur seberapa tinggi efisiensi pegawai dalam suatu proses pekerjaan, serta dalam mencapai *output* yang diharapkan. Salah satu unsur penunjangnya yaitu tingkat usia tenaga kerja. Pekerja dengan tingkat usia produktif yaitu 15-65 tahun dapat beradaptasi dengan cepat dengan tugas yang baru serta mudah memahami dan menggunakan teknologi. Namun lain halnya dengan pekerja usia non produktif, di mana kemampuan fisik yang tentunya semakin berkurang dan sulit beradaptasi dengan teknologi, sehingga

produktivitas kerjanya pun akan menurun. pengalaman dan kemampuan dalam struktur umur juga dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam mengerjakan tugas (Estuti, Fauziyanti, & Hendrayanti, 2021).

Produktivitas kerja yang tinggi juga secara otomatis menjadi sarana membangun merek personal yang nantinya bermanfaat untuk mempercepat pengembangan karir. Seorang yang produktivitas kerjanya tinggi merupakan orang yang disiplin, tanggung jawab, cerdas, mampu, dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, pekerja yang produktivitas kerjanya rendah menunjukkan bahwa ia adalah orang yang tidak disiplin, malas, tidak mampu, dan dianggap tidak bertanggung jawab. Membentuk *mindset* baru yang mendukung produktivitas kerja sangat diperlukan bagi setiap individu agar produktivitasnya maksimal. (Soeharso, 2020).

Ruang lingkup pekerjaan yang sangat luas dalam pemerintahan salah satunya yaitu sebagai seorang pegawai, di Indonesia terdapat banyak jenis pegawai yang sudah terdaftar resmi di Kementerian Tenaga Kerja. Jika mengacu pada data Kemnaker, jumlah jenis pegawai sendiri sudah mencapai sekitar 7.000 organisasi (Mulyani, 2021).

Polisi Pamong Praja merupakan salah satu badan pemerintah yang bertugas menjaga ketertiban umum atau pegawai negara yang bertugas dalam keamanan, sedangkan dalam peraturan pemerintah nomor 6 tahun (2010) mengenai Satpol PP dijelaskan Satpol PP menjadi salah satu bagian dari perangkat aparatur di daerah yang memiliki tugas untuk melaksanakan penegakan peraturan daerah, dan

menyelenggarakan ketertiban umum sehingga menciptakan ketentraman di Masyarakat (Sururie A. , 2021).

Peneliti melihat pekerjaan Satpol PP yang memakan waktu serta memerlukan tenaga ekstra karena berkecimpung dengan masyarakat, serta mengamankan ketertiban, di luar pekerjaan Satpol PP yang turun lapangan, mereka juga memiliki tanggung jawab di dalam kantor. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan mengakibatkan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal. Fenomena ini akan berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dapat menyebabkan hilang fokus dengan pekerjaan sehingga produktivitas kerja pada Satpol PP di Gayo Lues dapat menurun, karena tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak maksimal. Sebelum melakukan wawancara peneliti terlebih dahulu melakukan observasi pada Satpol PP di Kabupaten Gayo Lues, sebelumnya peneliti telah berkecimpung dalam lingkungan Satpol PP dan cukup sering berinteraksi oleh karena itu, peneliti melihat adanya permasalahan pada Satpol PP yaitu, dalam produktivitas kerja yang rendah. Terlihat dari adanya ketidak disiplin seperti, tidak berhadir dalam suatu kegiatan, maupun pada jam kantor biasa, serta adanya Satpol PP yang bermalas-malasan untuk ikut kegiatan apel pagi, dan ada pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam mengemban tugas yang telah diberikan.

Diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa anggota Satpol PP, berikut kutipan dari hasil wawancara tersebut:

Kutipan wawancara 1 :

“ saya akan datang bekerja pada hari tertentu saja seperti hari jumat itu pun saya sering terlambat karna saya tau kalok jumat mereka Cuma apel pagi, lagian pun kalok jumat sebentar dan saya tidak perlu lama dikantor karna saya juga tidak suka jika diperintahkan turun ke lapangan karna menurut saya sangat repot karna harus berpergian ramai-ramai, dan kalok saya di kantor kadang dikasi tugas laporan gitu, itupun saya kerjain sikit-sikit kadang sampek udah ditagih saya blum buat hehe, ... ”(Subjek S berusia 42)

Kutipan wawancara 2 :

“ terkadang saya tidak pergi ke kantor karna saya rasa saya tidak lagi dibutuhkan, juga mungkin karna saya sudah tua dan akan pensiun, mereka jadi tidak membutuhkan saya lagi, padahal saya dulu bekerja dengan baik, dan sekarang saya sangat sering mengabaikan dan tidak open apa yang mereka bilang, apalagi kalok mereka memerintah saya, kalok pun dipentahkan saya hanya akan membuat dengan kehendak semau saya, saya gak suka disuruh-suruh jadi kadang-kadang saya menolak diperintahkan sama yang dulunya jadi bawahan saya... ” (Subjek J berusia 57 tahun).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa, adanya Satpol PP yang tidak produktifitas dalam bekerja, dilihat dari kurang mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, serta adanya Satpol PP yang bermalasan dan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut (Liswati, 2018). yang merupakan suatu dorongan untuk seseorang dalam melakukan pekerjaan serta lebih terarah sehingga pekerjaan menjadi lebih optimal dan maksimal.

Motivasi kerja sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri pegawai untuk berperilaku sehingga pegawai mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya yaitu keahlian, ketrampilan, tenaga, dan waktu untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai tujuan yang ditentukan. Berdasarkan definisi motivasi kerja tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

adalah kekuatan yang mendorong pegawai untuk berperilaku, mengarahkan perilaku sesuai kemampuannya yang berorientasi pada tujuan dengan melibatkan diri pada pekerjaan. (Suneno & Sugiyanto, 2010).

Motivasi kerja juga suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. motivasi juga sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja ini suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang pegawai ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Suneno & Sugiyanto, 2010).

Penelitian Sumiane (2019) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Indonusa Telemmedia Palembang. Dari hasil penelitian ini Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada PT Indonusa Telemmedia dengan populasi 40 orang karyawan dengan metode sensus dengan 40 karyawan tersebut sebagai responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Indonusa Telemedia Palembang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Gayo Lues.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Gayo Lues?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari proposal penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Gayo Lues.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis dan praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi mereka yang membutuhkan.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu dalam bidang Psikologi Industri Organisasi, khususnya dalam kajian motivasi kerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

Diharapkan penelitian ini dapat membantu pegawai Satpol PP Kabupaten Gayo Lues untuk memahami teori-teori tentang Produktivitas kerja dan Motivasi kerja.

b. Bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi Kantor Satpol PP sehingga dapat mengetahui teori-teori Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja, agar terciptanya keberhasilan dalam organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah serupa di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dapat diketahui melalui judul kajian yang sudah ada pada penelitian sebelumnya, maka perlu adanya upaya perbandingan apakah terdapat perbedaan ataupun persamaan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Baiti (2020) Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Batik Surakarta yang berjudul Pengaruh Karya Lingkungan

Terhadap Produktivitas pegawai pada PT. Iskandar Indah Percetakan Tekstil Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 975 pegawai. Pengambilan sampel sebanyak 100 responden. pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Terdapat perbedaan dengan penelitian ini dilihat dari tempat penelitian serta populasi dan sampel penelitian.

Penelitian Sumiane (2019) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Indonusa Telemedia Palembang. Dari hasil penelitian ini Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada PT Indonusa Telemedia dengan populasi 40 orang karyawan dengan metode sensus dengan 40 karyawan tersebut sebagai responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Indonusa Telemedia Palembang. Terdapat perbedaan dengan penelitian ini dapat dilihat dari tempat penelitian, populasi dan sampel serta metode penelitian yang digunakan.

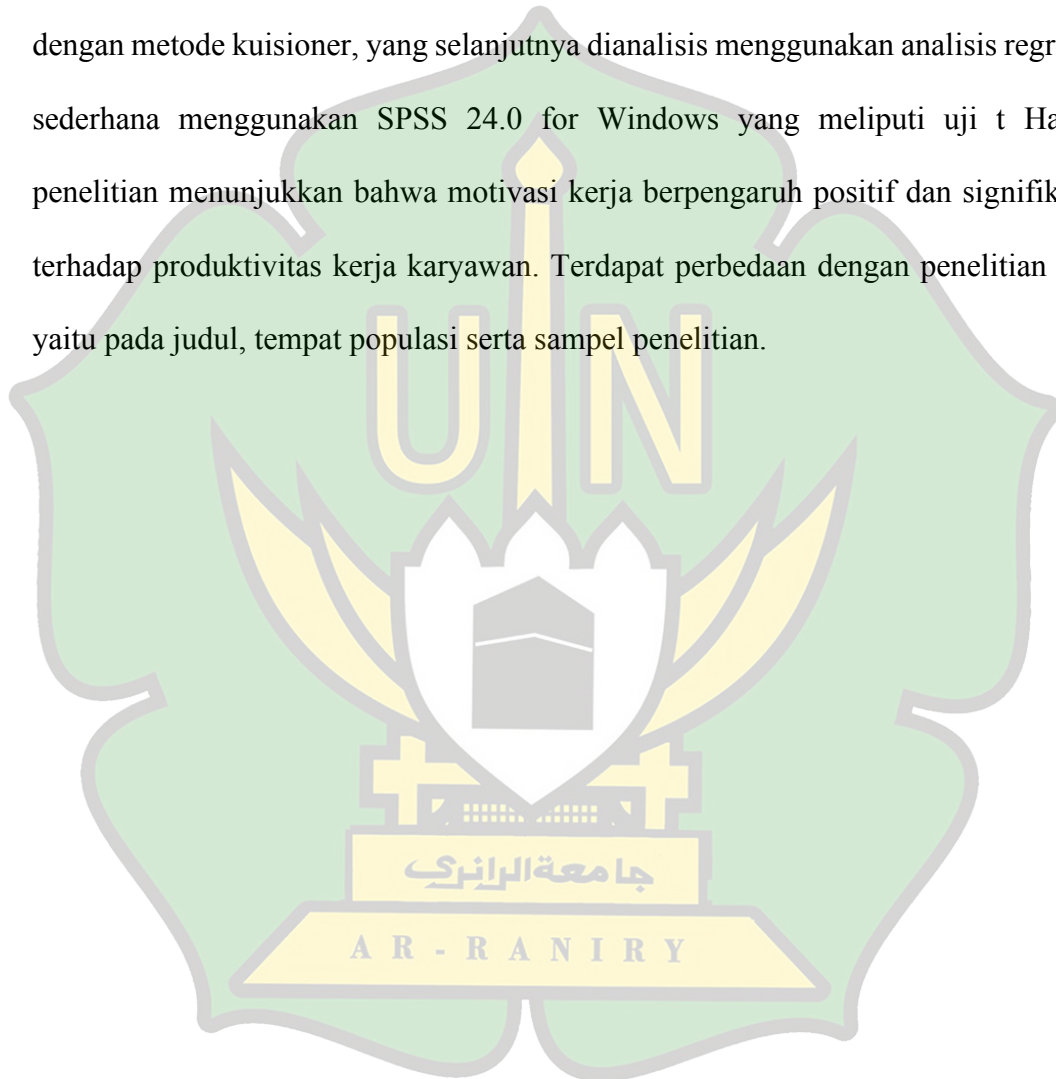
Penelitian yang dilakukan oleh Sambodo (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Sulawesi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Sulawesi yang berjumlah 35 orang. Dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang dengan teknik pengambilan sampel saturation sampling. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diuji melalui uji kualitas data yaitu validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda, determinasi menggunakan nilai adjusted

square, karena menggunakan regresi dengan lebih satu variabel terikat yaitu sebesar 0,501, yang artinya unsur variabel pelatihan mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebesar 50,1% sementara sisanya 49,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat oleh penelitian. Terdapat perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian, populasi dan sampel, serta metode penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamali (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Pt X Bandung. Adapun hasil penelitian Responden dalam penelitian ini adalah 50 dengan teknik sensus sampling. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif dengan menguji koneksi menggunakan analisis korelasi rank Spearman, dan juga dilakukan untuk menentukan akurasi pengukuran dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Terdapat perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian, populasi dan sampel, serta metode penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Maurhea (2020) tentang Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Berdasarkan penelitian terdahulu *cyberloafing* dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas karyawan. Populasi penelitian ini adalah 40 orang karyawan yang bekerja Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Dalam penelitian ini Teknik sampel digunakan adalah Teknik Sampling Skala-yang digunakan dalam ini adalah skala perilaku *cyberloafing* dan produktivitas kerja. statistik yang digunakan adalah sederhana. Terdapat perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian, populasi dan sampel, serta metode penelitian.

Penelitian oleh Laksmiari (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 24.0 for Windows yang meliputi uji t Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada judul, tempat populasi serta sampel penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Russel (dalam Wijaya & Manurung, 2021) produktivitas kerja dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) yang diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan atau perbandingan (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja juga suatu ukuran dari keefektifan suatu organisasi dalam mengubah masukan menjadi keluaran, serta sebagai perbandingan antara keluaran dengan masukan.

Siagian (dalam Supriyadi, 2022) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan kalau bisa seoptimal mungkin produktivitas juga kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana atau prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal, produktivitas kerja ini juga merupakan tolak ukur bagi pegawai atau seseorang yang bekerja tentang bagaimana keaktifan serta apakah pekerjaan selalu dilakukan dengan maksimal, seperti apakah pekerjaan yang dilakukan hari ini lebih baik daripada hari kemarin jadi apabila seorang pegawai atau seorang yang bekerja menjalankan pekerjaan dengan bermalasan-malasan ataupun dengan tidak

mengikuti peraturan yang ada dalam suatu institut maka seorang tersebut memiliki produktivitas yang lemah dan hal ini sangat perlu ditingkatkan.

Produktivitas juga kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana atau prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, produktivitas kerja ini juga merupakan tolak ukur bagi pegawai atau seseorang yang bekerja tentang bagaimana keaktifan serta apakah pekerjaan selalu dilakukan dengan maksimal juga seperti apakah pekerjaan yang dilakukan hari ini lebih baik daripada hari kemarin jadi apabila seorang pegawai atau seorang yang bekerja menjalankan pekerjaan dengan bermalas-malasan ataupun dengan tidak mengikuti peraturan yang ada dalam suatu institut maka seorang tersebut memiliki produktivitas yang lemah dan hal ini sangat perlu ditingkatkan. (Supriyadi, 2022).

Produktivitas kerja merupakan perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya (Muchtar, 2010).

Sedarmayanti (dalam Almigo, 2004) menyatakan produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas pencapaian unjuk kerja maksimal, dengan efisiensi tenaga kerja yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja juga suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Sedarmayanti (dalam Syamsir & Saputra, 2022). juga menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja juga suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pada seorang pegawai diharapkan produktivitas pegawai tersebut dapat meningkat untuk mendukung tujuan dari kantor. Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) (Tilaar, Sendow, & Jorie, 2017).

Berdasarkan dari definisi di atas, maka peneliti memilih menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Russel (dalam Wijaya & Manurung, 2021) yang berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, sehingga mendapatkan suatu pekerjaan yang maksimal.

2. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Pendapat Russel (dalam Mahawati, Yuniwati, & Ferinia, 2021) ada beberapa aspek Produktivitas kerja, antara lain:

a. *Quality* (Kualitas)

Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan. Produktivitas seorang individu dapat diketahui dengan melihat hasil capaian tugas atau beban pekerjaannya, apakah hal ini sesuai dengan target dan harapan yang diinginkan instansi atau malah sebaliknya, yang dapat merugikan instansi atau organisasi yang ada.

b. *Quantity* (Kuantitas)

Jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan. Dalam hal ini bekerja seorang karyawan akan dituntut untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kelangsungan instansi atau organisasi. Salah satunya adalah dengan prestasi kegiatan atau jumlah karya yang dihasilkan perhari, perbulan atau pertahun bagi seorang karyawan dalam bekerja sebagai indikator karyawan yang produktif.

c. *Timelines* (Ketepatan Waktu)

Tingkat sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain. Pegawai yang produktif selain mampu menghasilkan sesuatu secara konsisten, Pegawai juga harus mampu menyelesaikan tugas dan kegiatan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Tuntutan akan membuat pegawai menjadi profesional dan disiplin terhadap setiap waktu yang telah ditentukan.

d. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan bahan) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau

pengurangan kerugian dari tiap penggunaan sumber daya. Individu yang produktif dalam pekerjaannya harus mampu menggunakan setiap sumber daya organisasi yang ada dengan maksimal, artinya setiap individu harus mampu memaksimalkan sumber daya yang disediakan organisasi yakni berupa tenaga manusia, pemanfaatan teknologi, dan mengatur keuangan yang maksimal.

e. *Needs Of Supervision* (Kebutuhan akan Pengawasan)

Sejauh mana pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang signifikan. Indikator pegawai yang produktif dalam hal ini ditunjukkan dengan bagaimana pegawai memahami pekerjaannya, kesiapan dalam menerima tugas dan tanggung jawab yang dibebankan serta tidak menghiraukan ada atau tidaknya pengawasan dalam bekerja sehingga dapat memengaruhi kebiasaan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

f. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal)

Tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan sekerja, atasan maupun bawahan. Pada tingkat ini, produktivitas pegawai juga ditunjukkan dengan bagaimana pegawai menanamkan rasa memiliki terhadap instansi atau organisasi, mampu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan serta mampu bekerja secara optimal dengan adanya rekan kerja yang ada.

Menurut Siagian, (dalam Hidayati, Nainggolan, & Erdiansyah, 2022) aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

a. Perbaikan terus-menerus

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

b. Tugas pekerjaan yang menantang

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

c. Kondisi fisik tempat bekerja

Secara umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan dua tokoh yang menjabarkan aspek diatas, peneliti mengacu kepada aspek yang dikemukakan oleh Russel (dalam Mahawati, Yuniwati, & Ferinia, 2021).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja:

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yang dikemukakan oleh Sirait (2006).

a. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

b. Gizi dan Kesehatan

Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani atau badan dan rohani atau jiwa akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya. Dengan makanan yang mengandung gizi cukup akan membuat seseorang tidak cepat lelah dalam bekerja sebaliknya jika makanan yang dimakan oleh seorang pekerja kurang memenuhi persyaratan gizi akan menyebabkan pekerja cepat lelah, sehingga produktivitas menjadi menurun atau rendah.

c. Motivasi kerja

Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

d. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja dalam pengertian mikro, kesempatan kerja berarti, adanya kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan pekerja serta adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, yang akan dapat menjadikan pekerja menjadi kreatif.

e. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi, sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif.

f. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi dan lain-lain.

Menurut Anoraga (Yusup, 2021). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Motivasi kerja

Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja setiap SDM dalam organisasi (pegawai). Dengan mengetahui dan memacu motivasi akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

b. Pendidikan.

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya. Pada umumnya, orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki produktivitas kerja lebih baik. Tanpa bekal Pendidikan, orang tidak akan dapat dengan mudah mempelajari segala sesuatu yang bersifat baru di dalam cara atau system kerja.

c. Disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sikap kewajiban seseorang atau kelompok yang selalu berkehendak mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu,

beristirahatpun akan tepat waktu. Didalam mengerjakan tugas juga akan dapat selesai tepat waktu. Jadi, disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi, melatih kedisiplinan diri diantaranya dapat dilakukan dengan menghargai waktu dalam bekerja dan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai didapatkan dikorbankan.

d. Keterampilan Kerja.

Seseorang yang mempunyai ketrampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk. Jadi, keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, keterampilan seseorang di perusahaan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kursus-kursus, dan lain-lain. Dengan ketrampilan yang tinggi, seseorang akan sedikit membuat kesalahan, meninggalkan sedikit limbah.

e. Sikap etika kerja

Sikap seorang individu atau kelompok dalam membangun hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain. Dalam hubungan kerja, etika merupakan hal yang sangat penting karena dengan adanya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi mampu membuat produktivitas kerja meningkat. Ketika seseorang dapat bersikap baik dalam bekerja, akan mempunyai teman kerja yang banyak dan akan mampu menghasilkan produk yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang egois, tidak bisa bekerjasama.

f. Kemampuan Kerjasama

Kemampuan kerjasama akan mampu meningkatkan produktivitas semakin tinggi kemampuan kerja sama seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya, karena pada dasarnya seluruh pekerjaan akan menjadi semakin mudah, ringan, cepat, teliti dan baik, manakala dikerjakann secara bekerjasama.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi kerja dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal lain merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Dirhamsyah, 2021).

Motivasi merupakan sebuah proses yang melibatkan intensitas (*intensity*), arahan (*direction*), dan persistensi (*persistence*) usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika terkait dengan tempat kerja, maka tujuan yang diharapkan merupakan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Agar perusahaan dapat meningkatkan dan menjaga etos kerja pegawainya, maka diperlukan motivasi. Perusahaan yang memiliki pegawai-pegawai dengan motivasi tinggi mampu mencapai visi misi organisasi dengan tepat dan cepat. Motivasi tersebut harus dapat dimunculkan dan dijaga sepanjang waktu, sejak menjadi

pegawai baru bahkan hingga masa pensiunnya. Motivasi kerja dapat dimunculkan dengan berbagai cara misalnya dalam bentuk dukungan dari atasan dan rekan kerja, penghargaan materi atau non-materi, atau menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Tama & Hardiningtyas, 2017).

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai dorongan maupun yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu supaya menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja (Nurlailah, 2010).

Hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitasnya dapat memuaskan. (Nurlailah, 2010).

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk

bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. (Adhari, 2021).

Motivasi Kerja ini ialah arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, pegawai harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap pegawai diharapkan dapat bekerja tepat waktu dan termasuk gaji/upah yang di dapat sebagai hasil kerja dan tentunya pegawai harus mengikuti peraturan yang berlaku (Adhari, 2021).

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada pegawai agar terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik (Adinda, Firdaus, & Agung, 2023).

Hadi & Hanurawan (2017) berpendapat motivasi kerja adalah kekuatan energetis yang sanggup menginisiasi perilaku kerja seseorang. Motivasi kerja adalah proses internal dalam diri manusia yang mengarahkan terciptanya perilaku yang bertujuan dalam kerja. Dalam hal ini motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seorang pegawai untuk melakukan upaya-upaya mencapai kerja yang baik dalam lingkup perusahaan. Pemahaman terhadap motivasi pegawai yang menggerakkan perilaku kerja pegawai adalah salah satu topik yang sangat penting dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Motivasi kerja karyawan dapat digunakan oleh seorang manajer untuk meramal perilaku kerja.

Menurut Munandar (dalam Lubis, 2023). motivasi kerja merupakan suatu proses menuju pencapaian tertentu, dengan dorongan yang ada dalam diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar. Motivasi kerja dapat diartikan juga sebagai suatu tunjangan menuju suatu tujuan pencapaian dalam bekerja yang ada dalam diri seorang pegawai

2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.

Menurut Munandar (dalam Syarief, Kurniawan, & Widodo, 2022) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

Aspek-Aspek Motivasi Jurgense (dalam Mulia, 2021) yang mendasari timbulnya motivasi kerja, yaitu:

a. Rasa Aman

Rasa aman atau *security* adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri pegawai. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya.

b. Kesempatan untuk Maju

Adalah kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya.

c. Nama Baik Tempat Bekerja

Nama baik tempat kerja adalah tempat dimana pegawai itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat. Adanya kebanggaan pada tempat dimana seseorang bekerja itu akan memberikan keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

d. Teman Sekerja

Teman kerja yang dapat bekerja sama dan berteman dengan baik. Kerja sama dan rasa saling menghargai sesama rekan sekerja akan memberikan perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktivitas kerja.

e. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan pegawai itu sendiri. Maksudnya di sini adalah adanya kesesuaian

antara keinginan dan kemampuan pegawai tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

f. Gaji

Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia.

g. Atasan

Atasan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya. Sikap ketauladanan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntunan bagi pegawai dalam bekerja.

h. Jam Kerja

Jam kerja yang tidak terlalu lama dan membosankan. Kebosanan dan kelelahan yang ditimbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat menyebabkan perasaan jenuh dan malas, sehingga dapat menurunkan gairah kerja pegawai.

i. Keadaan Tempat Kerja.

Keadaan tempat kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan subu ruangan kerja dalam kondisi baik.

j. Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas-fasilitas lain yang terdapat di tempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan dan lain-lain.

C. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja.

Menurut Adinda (2023) motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada pegawai agar terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas kerja mereka berjalan dengan baik. Oleh karena itu pegawai atau seorang pekerja mestinya memiliki motivasi kerja yang baik sehingga tercipta produktivitas kerja yang baik pula.

Hasil penelitian terdahulu dengan menunjukkan bahwa motivasi memiliki kategori cukup baik dan produktivitas kerja berkategori baik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510. Berdasarkan kriteria Champion tingkat hubungan ini menunjukkan kriteria hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi = 26.01%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung.

Ada juga dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai thitung = 5,373 > ttabel = 2,042 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Kerangka konseptual hubungan positif motivasi kerja dengan produktivitas kerja dapat dilihat pada bagan berikut:

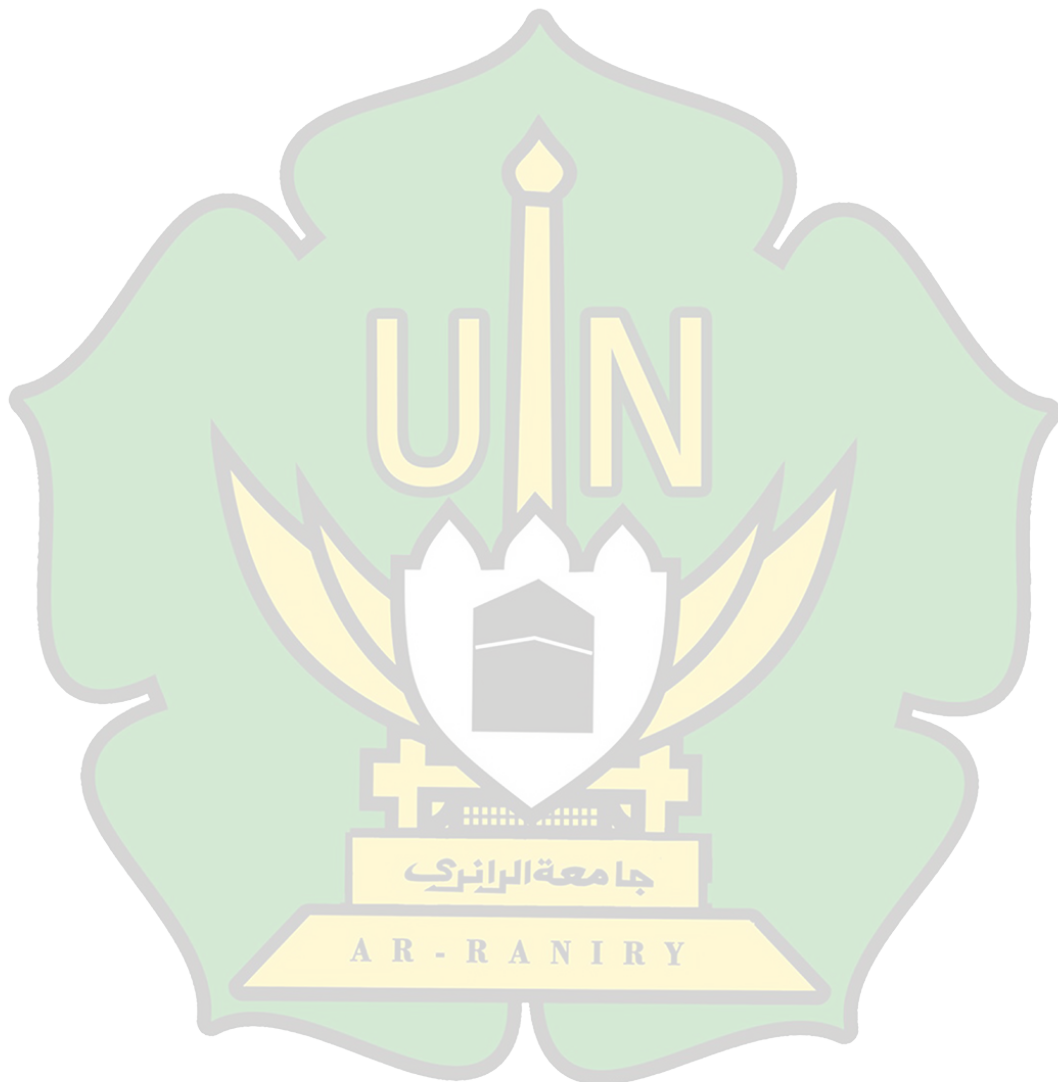
Gambar 2.1 Bagan Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara Produktivitas kerja dengan Motivasi kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Gayo Lues. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Produktivitas pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Sebaliknya, semakin rendah Motivasi Kerja, maka semakin rendah pula

Produktivitas Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Gayo
Lues.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengemukakan hubungan antar dua variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Data penelitian dalam pendekatan ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi, yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang terdapat di antara variabel yang diteliti. Hipotesis penelitian dapat dievaluasi dengan menggunakan koefisien korelasi (Azwar, 2017).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu objek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau munculnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2017)

1. Variabel bebas (X): Motivasi Kerja
2. Variabel Terikat (Y): Produktivitas Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan tolak ukur seberapa tinggi efisiensi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di kabupaten Gayo Lues dalam suatu proses pekerjaan, serta dalam pencapaian pekerjaan Satpol PP Gayo Lues yang diharapkan, produktivitas kerja pada Satpol PP juga merupakan tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) yang diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan atau perbandingan (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja juga suatu ukuran dari keefektifan suatu organisasi dalam mengubah masukan menjadi keluaran, serta sebagai perbandingan antara keluaran dengan masukan. Untuk mengukur produktivitas kerja maka digunakan aspek yang dikemukakan oleh Russel (Mahawati, Yuniwati, & Ferinia, 2021) yaitu, *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timelines* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *needs of supervision* (kebutuhan akan pengawasan), *interpersonal impact* (dampak interpersonal) dan

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan, dalam diri seseorang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang mengacu pada sebuah pekerjaan, artinya motivasi kerja ini juga dorongan atau semangat yang ada pada Satpol PP di Gayo Lues untuk melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat terealisasi dengan

baik. Untuk mengukur motivasi kerja maka digunakan aspek-aspek motivasi menurut Munandar (2022) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah, Kedisiplinan, Imajinasi, Kepercayaan Diri, Daya tahan terhadap tekanan, Tanggung jawab, Inisiatif.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2017) Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang berjumlah 153 orang. Data diperoleh dari pegawai administrasi kantor Satuan Polisi Pamong Praja Gayo Lues (Sumber dari Administrasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, 2024).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017) Penelitian ini menggunakan simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengambil tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017). Maka dari 153 populasi, peneliti memperoleh jumlah sampel

dalam penelitian ini sebanyak 110 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Gayo Lues.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan penelitian kuantitatif, alat ukur psikologi digunakan untuk menghasilkan data dalam bentuk skor atau angka pada kontinum tertentu. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang peneliti pakai adalah skala Likert. (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa teknik skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya, indikator variabel ini digunakan sebagai titik tolak untuk membuat item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dimensi dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator ini pernyataan dalam bentuk *favorabel* (F) atau *unfavorabel* (UF) dibuat.

Pernyataan *favorable* (F) adalah pernyataan yang mendukung variabel yang diteliti. Sedangkan pernyataan *unfavorable* (UF) adalah pernyataan yang tidak mendukung pada variabel yang diteliti (Azwar, 2016). Jawaban dalam skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Menurut Azwar (2012), jika diberikan opsi tengah atau netral, mayoritas responden akan cenderung memilih kategori tengah, sehingga data menjadi tidak

informatif. Kedua skala yang akan dibuat mempunyai alternatif jawaban dari sangat positif sampai dengan sangat negatif dengan tidak memakai pilihan jawaban yang bersifat ragu-ragu atau netral, karena dapat menimbulkan kecenderungan bagi subjek untuk memberikan jawaban yang tidak pasti. Empat alternatif jawaban yang diberikan terdiri dari sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Selanjutnya, penilaian pada skala penelitian ini bermula dari angka empat sampai dengan satu untuk aitem *favorable* dan bermula dari angka satu sampai dengan empat untuk aitem *unfavorable*. Berikut tabel skoring dari kedua skala tersebut :

Tabel 3.1
Skor Aitem Favorable dan Unfavorable

Kategori	Favourable	Unfavourable
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
N (Netral)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah skala Motivasi Kerja dan skala Produktivitas Kerja.

a. Skala motivasi kerja

Skala motivasi kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja dalam teori yang dikemukakan oleh Munandar yaitu: Adanya kedisiplinan dari karyawan, Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Kepercayaan diri, Daya tahan terhadap tekanan, Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Adapun *blue print* aspek dan indikator skala motivasi kerja yang telah disusun oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2
Blue Print Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jum	%
			F	UF		
1.	Adanya kedisiplinan dari karyawan	a. Melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu	1, 12	20, 33	10	22%
		b. Menyetujui Keputusan-keputusan yang telah ditetapkan baik lisan maupun tulisan.	19	39		
		c. Menyetujui norma-norma yang telah ditetapkan baik lisan maupun tulisan	9	31		
		d. Sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.	4	17		
2.	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	a. Hasil kerja yang disusun secara lebih teliti.	7	25	6	13%
		b. Membuat ide-ide atau gambaran sehingga mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.	3, 1	28, 35		
3.	Kepercayaan Diri	a. Pegawai memiliki perasaan yakin pada dirinya	23	42	10	22%
		b. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi	5, 15	24, 30		
		c. Bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil serta dapat menyelesaikan masalah dengan tenang.	2, 21	16, 37		

4.	Daya Tahan Terhadap Tekanan	a. Pegawai memiliki pengalaman emosional yang tidak menyenangkan, karna ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan	6, 36	22, 40	8	18%
		b. Tekanan diselesaikan dengan cara tersendiri	8, 27	34, 43		
5.	Tanggung Jawab dalam melakukan pekerjaan	a. Kesadaran saat melaksanakan kewajiban atau pekerjaan	13	18		
		b. Rasa keberanian menerima segala risiko	32	41		
		c. Memiliki inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan	26	38	10	22%
		d. Dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan	10, 29	14, 44		
Total			22	22	44	100%

Skala Produktivitas Kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Russel (dalam Mahawati, Yuniwati, & Ferinia, 2021) yaitu, *Quality* (Kualitas), *Quantity* (kuantitas), *Timelines* (ketepatan waktu), *Cost Effectiveness* (efektivitas biaya), *Needs Of supervision* (kebutuhan akan pengawasan), *Interpersonal impact* (dampak interpersonal). Adapun *blue print* aspek dan indikator skala Produktivitas Kerja yang telah dibuat oleh peneliti dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3

Blue Print Skala Produktivitas Kerja

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jum	%
			F	UF		
1.	Quality (Kualitas)	a. Hasil kegiatan mendekati kesempurnaan dan tujuan yang diharapkan	1	20	6	14%
		b. Hasil capaian tugas dan beban pekerjaannya, sesuai dengan target dan harapan yang diinginkan instansi.	9, 14	34, 42		
2.	Quantity (kuantitas)	a. Jumlah yang dihasilkan seperti, rupiah jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan	5	24	6	14%
		b. Pegawai dituntut untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kelangsungan instansi atau organisasi	7	39		
		c. Jumlah prestasi atau jumlah karya yang dihasilkan.	19	40		
3.	Timelines (ketepatan waktu)	a. Kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.	12	27	6	14%
		b. Mampu menghasilkan sesuatu secara konsisten	8	36		
		c. Mampu menyelesaikan tugas dan kegiatan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	3	29		
4.	Cost Effectiveness (efektivitas biaya)	a. Mampu menggunakan sumber daya organisasi (manusia, keuangan,	15	33		

		teknologi, dan bahan).				
		b. Mampu memaksimalkan sumber daya yang disediakan organisasi yakni berupa tenaga manusia, pemanfaatan teknologi, dan mengatur keuangan yang maksimal.	6	14%		
			11, 22	25, 35		
5.	<i>Needs of supervision</i> (kebutuhan akan pengawasan)	a. Pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan	10	31		
		b. Pegawai dapat memahami pekerjaannya.	2	23		
		c. Kesiapan dalam menerima tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.	4, 26	41, 37	10	23%
		d. Tidak menghiraukan ada atau tidaknya pengawasan dalam bekerja.	6	16		
6.	<i>Interpersonal impact</i> (dampak interpersonal)	a. Pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan sekerja, atasan maupun bawahan.	17	32		
		b. Menanamkan rasa memiliki terhadap instansi.	18	30	8	19%
		c. Mampu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.	13	28		
		d. Mampu bekerja secara optimal dengan adanya rekan kerja.	21	38		
Total			21	21	42	100%

2. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketetapan suatu alat ukur mengukur sesuai dengan tujuan ukurnya. Jika alat ukur digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat, alat tersebut dapat dikatakan valid (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini, uji validitas yang dilakukan berupa uji validitas isi (content validity). Validitas isi dinilai dan diukur melalui pengujian isi skala oleh para ahli (expert judgement). Ini dilakukan untuk mengetahui apakah aitem-aitem mencerminkan ciri perilaku yang akan diukur (Azwar, 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan komputasi validitas CVR (*Content Validity Ratio*), CVR diperoleh dari hasil penilaian para ahli yang dikenal sebagai SME (*Subject Matter Expert*). SME menilai dan menentukan apakah isi suatu aitem dianggap esensial untuk mendukung tujuan pengukuran. Aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat dengan jelas mempresentasikan tujuan pengukuran (Azwar, 2012).

Menurut Azwar (2017) Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan CVR = 0,00 berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid. Pada penelitian ini peneliti menggunakan hasil penilaian dari 3 orang expert reviewer. Adapun statistic CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item sebagai “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

3. Uji Daya Beda Aitem

Sebelum peneliti melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan uji daya beda aitem. Analisis daya beda aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, Metode Penelitian, 2016). Perhitungan daya beda aitem menggunakan perhitungan korelasi *product moment* dari Pearson.

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan adalah berdasarkan korelasi aitem total yang menggunakan batasan $r_{iX} \geq 0,50$. Setiap aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,50 daya bedanya dianggap memuaskan, sebaliknya aitem yang memiliki harga r_{iX} kurang dari 0,50 diinterpretasi memiliki daya beda yang rendah (Azwar, Reliabilitas dan Validitas, 2012).

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya (Sugiyono, 2016). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas intrumen menggunakan teknik Alpha Cronbach's. Menurut Guilford (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.4
Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach's

NO	Kriteria	Koefisien
1.	Sangat Realiabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
2.	Realiabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
3.	Cukup Realiabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
4.	Kurang Realiabel	0.200–0.400 (Rendah)
5.	Tidak Realiabel	<0.200(Sangat Rendah)

F. Teknik Analisis data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk menentukan hubungan antara variable *dependent* (X) dan variable *independent* (Y). Uji asumsi terdiri dari beberapa uji prasyarat yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Priyanto (2011), uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas, analisis data yang dilakukan adalah secara non parametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dari program *Statistical Package* memiliki distribusi normal jika $p > 0,05$, dan dinyatakan tidak berdistribusi normal jika $p < 0,05$. Namun, apabila uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan data yang tidak normal, maka uji normalitas dapat dilakukan dengan metode lain, yaitu menggunakan teknik statistik Skewness dan rasio Kurtosis dengan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26.0 for windows*.

b. Uji Linearitas.

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas hubungan antar kedua variabel. menyatakan bahwa uji linearitas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linear. Uji linearitas dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat (Sugiyono, 2015). Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26.0 for windows* dengan menggunakan lajur *linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear jika nilai signifikan pada linearty $<0,05$. (Gunawan, 2016).

2. Uji Hipotesis

Kemudian setelah uji prasyarat terpenuhi, maka dilanjutkan dengan uji hipotesis penelitian. Uji hipotesis dilakukan guna untuk menguji hipotesis hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Gayo Lues, Teknik korelasi yang dilakukan yakni korelasi product moment dari Pearson, namun apabila data tidak berdistribusi normal maka dilakukan dengan analisis korelasi Rank Spearman. Koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis data yang dipakai adalah melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26.0 for windows* (Periantalo, 2016)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan dan pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menyiapkan skala penelitian Motivasi kerja dan Produktivitas Kerja yang nantinya akan digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Skala penelitian yang sudah dibentuk kemudian terlebih dahulu melewati uji validitas oleh 3 *expert judgment*. Setelah melalui pengujian SME skala penelitian kemudian dipersiapkan dalam bentuk kuesioner berupa *Google Form* yang akan disebarakan melalui *WhatsApp Group* maupun *WhatsApp* pribadi.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mengajukan surat izin penelitian ke Bagian Akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 07 Juli 2024. Kemudian pada tanggal 08 Juli 2024 surat izin penelitian diberikan kepada peneliti. Selanjutnya pada tanggal 11 Juli 2024 peneliti mengantarkan surat penelitian kepada Sekretariat Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Gayo Lues untuk meminta perizinan melakukan penelitian pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang ada pada di Kantor tersebut.

2. Pelaksanaan Uji Coba (Try Out) dan Pelaksanaan Penelitian.

Peneliti melakukan pelaksanaan uji coba dan penelitian ini menggunakan *try out* terpakai. Menurut Hadi (2000), *try out* terpakai merupakan hasil uji coba dari aitem-aitem yang langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Hal ini berarti

bahwa uji coba skala dalam penelitian ini bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya. Penelitian dilakukan pada tanggal 11-17 Juli 2024 selama 7 hari dengan mengirimkan link *google form* kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja atau SATPOL PP Kabupaten Gayo Lues melalui WhatsApp group serta WhatsApp pribadi melalui link berikut <https://forms.gle/VuCLbkGAK92QmzGp6> serta menyebarkan angket pada pegawai yang kesulitan mengisi lewat google form.

Setelah skala penelitian terkumpul sesuai dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 110 orang. Dengan demikian peneliti dapat melakukan analisis data dengan program SPSS versi 26.0 *for windows*.

a. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil yang di dapat dari komputasi *content validity ratio* skala Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja diestimasi dan di kuantifikasi melalui pengujian terhadap isi skala dari *expert judgment* yang terdiri dari tiga orang *experts* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem dapat mencerminkan ciri-ciri perilaku yang ingin diukur. Berikut hasil komputasi dari masing-masing skala yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1

Koefisien CVR Skala Motivasi Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	16	1	31	1
2	1	17	0,3	32	1
3	1	18	1	33	0,3
4	1	19	1	34	1
5	1	20	1	35	1
6	1	21	1	36	1
7	1	22	1	37	1
8	1	23	1	38	1
9	1	24	1	39	1
10	0,3	25	1	40	1
11	1	26	1	41	1
12	1	27	1	42	1

13	1	28	1	43	1
14	1	29	1	44	1
15	1	30	1		1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari skala Motivasi Kerja di atas memperlihatkan bahwa semua koefisien CVR di atas nol (0), sehingga semua aitem dinyatakan valid.

Tabel 4. 2

Koefisien CVR Skala Produktivitas Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	15	1	29	1
2	1	16	1	30	1
3	1	17	1	31	1
4	1	18	1	32	1
5	0,3	19	1	33	1
6	1	20	1	34	1
7	1	21	1	35	1
8	1	22	1	36	1
9	1	23	1	37	1
10	1	24	0,3	48	1
11	1	25	1	49	1
12	1	26	1	40	1
13	1	27	1	41	1
14	1	28	1	42	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari skala produktivitas kerja di atas memperlihatkan bahwa semua koefisien CVR di atas nol (0), sehingga semua aitem dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Hasil analisis koefisien korelasi data dari setiap aitem skala motivasi kerja dan produktivitas kerja pada uji daya beda aitem yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Motivasi Kerja.

No	rix	sig	Status	No	rix	sig	Status
1	0,282	0,003	Signifikan	23.	0,435	0,000	Sangat Signifikan
2	0,440	0,000	Sangat Signifikan	24.	0,470	0,000	Sangat Signifikan
3	0,412	0,000	Sangat Signifikan	25.	0,532	0,000	Sangat Signifikan
4	0,496	0,000	Sangat Signifikan	26.	0,362	0,000	Sangat Signifikan
5	0,478	0,000	Signifikan	27.	0,424	0,000	Sangat Signifikan
6	0,308	0,001	Signifikan	28.	0,432	0,000	Sangat Signifikan
7	0,407	0,000	Sangat Signifikan	29.	0,250	0,009	Signifikan
8	0,253	0,008	Signifikan	30.	0,357	0,000	Sangat Signifikan
9	0,304	0,001	Signifikan	31.	0,526	0,000	Sangat Signifikan
10	0,509	0,000	Sangat Signifikan	32.	0,484	0,000	Sangat Signifikan
11	0,533	0,000	Sangat Signifikan	33.	0,318	0,001	Signifikan
12	0,218	0,022	Signifikan	34.	0,504	0,000	Sangat Signifikan
13	0,392	0,000	Sangat Signifikan	35.	0,530	0,000	Sangat Signifikan
14	0,405	0,000	Sangat Signifikan	36.	0,320	0,001	Signifikan
15	0,384	0,000	Sangat Signifikan	37.	0,592	0,000	Sangat Signifikan
16	0,616	0,000	Sangat Signifikan	38.	0,601	0,000	Sangat Signifikan
17	0,513	0,000	Sangat Signifikan	39.	0,093	0,332	Signifikan
18	0,187	0,050	Signifikan	40.	0,452	0,000	Sangat Signifikan
19	0,385	0,029	Signifikan	41.	0,477	0,000	Sangat Signifikan
20	0,398	0,000	Sangat Signifikan	42.	0,613	0,000	Sangat Signifikan
21	0,208	0,029	Signifikan	43.	0,489	0,000	Sangat Signifikan
22	0,485	0,000	Sangat Signifikan	44.	0,328	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan koefisien korelasi uji daya beda aitem di atas, menunjukkan bahwa dari 44 aitem skala Motivasi Kerja semuanya memperoleh uji daya beda $< 0,05$, sehingga dari 44 aitem tersebut dinyatakan memuaskan dan layak pakai.

Tabel 4.4
Blue Print Akhir Skala Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Aitem		Total	Bobot
		F	UF		
1.	Adanya kedisiplinan dari karyawan	1, 4, 9, 12, 19	17, 20, 31, 33, 39	10	22%
2.	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	3, 7, 11	24, 39, 40	6	13%
3.	Kepercayaan Diri	2, 5, 15, 21, 23	16, 24, 30, 37, 42	10	22%
4.	Daya Tahan Terhadap Tekanan	6, 8, 27, 36	22, 34, 40, 43	8	18%
5.	Tanggung Jawab dalam melakukan pekerjaan	10, 13, 26, 29, 32	14, 18, 38, 41, 44	10	22%
Total				44	100%

Tabel 4.5
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Produktivitas Kerja

No	riy	sig	Status	No	riy	sig	Status
1	0,479	0,000	Signifikan	22.	0,466	0,000	Sangat Signifikan
2	0,383	0,000	Sangat Signifikan	23.	0,490	0,000	Sangat Signifikan
3	0,493	0,000	Sangat Signifikan	24.	0,380	0,000	Sangat Signifikan
4	0,570	0,000	Sangat Signifikan	25.	0,434	0,000	Sangat Signifikan
5	0,348	0,000	Sangat Signifikan	26.	0,335	0,000	Sangat Signifikan
6	0,489	0,000	Sangat Signifikan	27.	0,248	0,009	Signifikan
7	0,418	0,000	Sangat Signifikan	28.	0,489	0,000	Sangat Signifikan
8	0,551	0,000	Sangat Signifikan	29.	0,420	0,000	Sangat Signifikan
9	0,550	0,000	Sangat Signifikan	30.	0,493	0,000	Sangat Signifikan

10	0,545	0,000	Sangat Signifikan	31	0,434	0,000	Sangat Signifikan
11	0,407	0,000	Sangat Signifikan	32.	0,566	0,000	Sangat Signifikan
12	0,543	0,000	Sangat Signifikan	33.	0,409	0,000	Sangat Signifikan
13	0,578	0,000	Sangat Signifikan	34.	0,480	0,000	Sangat Signifikan
14	0,439	0,000	Sangat Signifikan	35.	0,414	0,000	Sangat Signifikan
15	0,424	0,000	Sangat Signifikan	36.	0,524	0,000	Sangat Signifikan
16	0,446	0,000	Sangat Signifikan	37.	0,525	0,000	Sangat Signifikan
17	0,515	0,000	Sangat Signifikan	38.	0,456	0,000	Sangat Signifikan
18	0,579	0,050	Sangat Signifikan	39.	0,477	0,000	Sangat Signifikan
19	0,444	0,000	Sangat Signifikan	40.	0,509	0,000	Sangat Signifikan
20	0,361	0,000	Sangat Signifikan	41.	0,555	0,000	Sangat Signifikan
21	0,519	0,000	Sangat Signifikan	42	0,491	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan koefisien korelasi uji daya beda aitem di atas, menunjukkan bahwa dari 42 aitem skala Produktivitas Kerja semuanya memperoleh uji daya beda $< 0,05$, sehingga dari 42 aitem tersebut dinyatakan memuaskan dan layak pakai.

Tabel 4.6
Blue Print Akhir Skala Produktivitas Kerja

No.	Dimensi	Aitem		Total	Bobot
		AR - F	AN - UF		
1.	Quality (Kualitas)	1, 9, 14	20, 34, 42	6	14%
2.	Quantity (kuantitas)	5, 7, 19	25, 28, 35	6	14%
3.	Timelines (ketepatan waktu)	3, 8, 12	27, 29, 36	6	14%
4.	Cost Effectiveness (efektivitas biaya)	11, 15, 22	25, 33, 35	6	14%
5.	Needs Of supervision (kebutuhan akan pengawasan)	2, 4, 6, 10, 26	16, 23, 31, 37, 41	10	23%

6. <i>Interpersonal impact</i> (dampak interpersonal)	13, 17, 18, 21	28, 30, 32, 38	8	19%
Total			42	100%

c. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji reliabilitas pada skala motivasi kerja diperoleh nilai $\alpha = 0,879$ sehingga skala ini dikatakan reliabel dengan koefisien yang tinggi Uji reliabilitas pada skala motivasi kerja dilakukan satu tahapan, hal ini dilakukan karena tidak terdapat aitem yang gugur. Disamping itu, hasil uji reliabilitas pada skala produktivitas kerja diperoleh nilai $\alpha = 0,908$ sehingga skala ini dikatakan reliabel dengan koefisien yang sangat tinggi. Uji reliabilitas pada skala produktivitas kerja dilakukan satu tahapan, hal ini dilakukan karena tidak terdapat aitem yang gugur.

B. Deskripsi Sampel Penelitian

1. Data Demografi

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten Gayo Lues dengan jumlah populasi 153 berdasarkan data yang diperoleh dari kepegawaian Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Gayo Lues dengan jumlah sampel 110 orang. Berikut data demografi yang diperoleh pada penelitian ini.

a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sampel penelitian tergolong pada masa dewasa awal (*young adult*) dan dewasa madya (*middle*

adulthood). Menurut Hurlock (2009) masa dewasa terdiri dari tiga bagian yaitu masa dewasa awal (*young adult*) berkisar antara usia 18 sampai 40 tahun, masa dewasa madya (*middle adulthood*) berkisar antara usia 40 sampai 60 tahun dan masa dewasa lanjut (*older adult*) dimulai dari usia 60 tahun sampai akhir hayat. Sampel yang berusia 18-40 tahun sebanyak 86 orang (78,18%), dan yang berusia 40-60 tahun sebanyak 24 orang (21,82%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah subjek yang berada pada masa dewasa awal yaitu 18-40 tahun, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase %
18-40 Tahun	86	78,18%
40-60 Tahun	24	21,82%
Jumlah	110	100%

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sampel laki-laki berjumlah 73 orang (66,37%) dan perempuan berjumlah 37 orang (33,63%) orang. Dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin laki-laki, sebagaimana terlihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase %
Laki-Laki	73	66,37%
Perempuan	37	33,63%
Jumlah	110	100%

c. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sampel yang memiliki Pendidikan terakhir SLTP/SMP berjumlah 10 orang (10%) orang, sampel yang

memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK/SLTA berjumlah 69 orang (62,73%) orang, lalu sampel yang memiliki pendidikan terakhir D3 berjumlah 4 orang (3,64%) orang dan sampel yang memiliki Pendidikan terakhir S1 berjumlah 24 orang (21,82%) orang, dan sampel yang memiliki Pendidikan terakhir S2 berjumlah 2 (1,81%) orang. Dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/SLTA yaitu berjumlah 69 orang, sebagaimana terlihat pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentase (%)
SLTP/SMP	10	10%
SMA/SMK/SLTA	69	62,73%
D3	4	3,64%
S1	24	21,82%
S2	2	1,81%
Jumlah	110	100%

d. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Posisi Jabatan

Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Gayo Lues merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Ketentraman dan Ketertiban, penegakan pelaksanaan syari'at islam, dan Sumber Daya Aparatur dan Perlindungan Masyarakat, Sub Urusan Ketentraman dan Ketertiban dan Sub Urusan Penegakan Syari'at Islam, Sub Sumber daya Aparatur. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gayo Lues dipimpin oleh Kepala Satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Gayo Lues.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sampel yang memiliki posisi jabatan Anggota Satpol PP berjumlah 89 orang (80,91%), Bendahara

berjumlah 1 orang (0,91%), Damru Satpol PP berjumlah 2 orang (1,82%), Operator berjumlah 8 orang (7,27%), Setjen berjumlah 1 orang (0,91%), Administrasi berjumlah 2 orang (1,82%), Kanit Provos berjumlah 3 orang (2,73%), Kebersihan berjumlah 1 orang (0,91%), Pengamanan berjumlah 1 orang (0,91%), dan Kabid Ketentraman dan Ketertiban berjumlah 2 orang (1,82%). Dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel dengan posisi jabatan Anggota Satpol PP.

Tabel 4.10

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Posisi Jabatan

Posisi Jabatan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Anggota Satpol PP	89	80,91%
Bendahara	1	0,91%
Damru Satpol PP	2	1,82%
Operator	8	7,27%
Sekjen	1	0,91%
Administasi	2	1,82%
Kanit Provos	3	2,73%%
Kebersihan	1	0,91%
Pengamanan	1	0,91%
Kabid	2	1,82%
Jumlah	110	100%

e. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kisaran Gaji

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampe yang memiliki kisaran gaji antara <500.000 – 1.500.000 berjumlah 67 orang (60,90%), yang memiliki kisaran gaji antara 1.500.000 – 2.800.000 berjumlah 33 orang (30%), yang memiliki kisaran gaji antara 2.800.000 – 3.500.000 berjumlah 5 orang (4,55%), dan yang memiliki kisaran gaji antara 3.500.000 – 4.500.000 berjumlah 5 orang (4,55%). Dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah yang memiliki kisaran gaji antara <500.000 – 1.500.000.

Tabel 4.11

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Kisaran Gaji

Kisaran Gaji	Jumlah (n)	Persentase (%)
<500.000 – 1.500.000	67	60,90%
1.500.000 – 2.800.000	33	30%
2.800.000 – 3.500.000	5	4,55%
3.500.000 – 4.500.000	5	4,55%
Jumlah	110	100%

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut (Azwar, 2012) kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kategorisasi ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor sampel berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategori ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara sampel selama pendapatan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala Motivasi Kerja

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12

Deskripsi Data Penelitian Motivasi Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD

Motivasi Kerja	220	44	132	29,3	206	134	175,59	11,29
----------------	-----	----	-----	------	-----	-----	--------	-------

Keterangan rumus skor hipotetik :

Xmin (skor minimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
Xmaks (skor maksimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
M (mean)	= Dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$
SD (standar deviasi)	= Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 44, maksimal 220, mean 132 dan standar deviasi 29,3. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal 134, maksimal 206, mean 175,59 dan standar deviasi 11,29. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat di jadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian :

Rendah : $X < (M-1SD)$
 Sedang : $(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$
 Tinggi : $(M+1SD) \leq X$

Keterangan :

M : Mean empirik pada skala

SD : Standar deviasi

X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala motivasi kerja sebagaimana pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13

Kategorisasi Skala Motivasi Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 164,3$	36	32,7%
Sedang	$164,3 \leq X < 186,88$	69	62,7%
Tinggi	$186,88 \leq X$	5	4,5%
Total		110	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi Motivasi Kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gayo Lues menunjukkan memiliki kategori rendah sebanyak 39 (32,7%), kategori sedang 69 (62,7%) dan kategori tinggi sebanyak 5 (4,5%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas kategorisasi motivasi kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gayo Lues termasuk kedalam kategori sedang yaitu (62,7%).

b. Skala Produktivitas Kerja

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14
Deskripsi Data Penelitian Produktivitas Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Produktivitas Kerja	210	42	126	28	194	121	168,23	11,99

Keterangan rumus skor hipotetik :

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmaks (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (mean) = Dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$

SD (standar deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 42, maksimal 210, mean 126 dan standar deviasi 28. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal 121, maksimal 294, mean 168,23 dan standar deviasi 11,99. Deskripsi data hasil

penelitian tersebut dapat di jadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian :

Rendah : $X < (M-1SD)$

Sedang : $(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$

Tinggi : $(M+1SD) \leq X$

Keterangan :

M : Mean empirik pada skala

SD : Standar deviasi

X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala motivasi kerja sebagaimana pada tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15

Kategorisasi Skala Produktivitas Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 156,24$	5	4,5%
Sedang	$156,24 \leq X < 180,22$	76	69,1%
Tinggi	$180,22 \leq X$	29	26,4%
Total		110	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi Produktivitas Kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gayo Lues menunjukkan memiliki kategori rendah sebanyak 5 (4,5%), kategori sedang 76 (69,1%) dan kategori tinggi sebanyak 29 (26,4%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas kategorisasi produktivitas kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gayo Lues termasuk kedalam kategori sedang yaitu (69,1%).

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas skala motivasi kerja dan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S	p
1.	Motivasi Kerja	0,002	0,000
2.	Produktivitas Kerja	0,006	0,000

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0.002 dan nilai signifikansi (ρ) sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Sedangkan pada variabel produktivitas kerja data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0.006 dan nilai signifikansi (ρ) sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Berdasarkan hal tersebut dari kedua variabel dinyatakan tidak berdistribusi normal dan hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan pada sampel penelitian ini.

b. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas hubungan kedua variabel penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17
Uji Linieritas Hubungan Data

Variabel Penelitian	F Linearity	p
Motivasi Kerja	251,151	0,000
Produktivitas Kerja		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F linierity kedua variable di atas yaitu sebesar 251,151 dengan nilai p yaitu 0,000 ($\rho < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki sifat linier dan tidak menyimpang dari garis lurus dan terdapat hubungan yang linier antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Gayo Lues.

3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis korelasi analisis *rank Spearman*. Hal ini dikarenakan variabel penelitian tidak berdistribusi normal. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	ρ	p
Motivasi Kerja	0,600	0,000
Produktivitas Kerja		

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien ρ sebesar 0,600 dan signifikansi 0,000, hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten Gayo Lues. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 ($\rho < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan sehingga hipotesis dapat diterima.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten Gayo Lues. Berdasarkan hasil uji korelasi dari pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja

pada sampel penelitian ini. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja pada sampel penelitian ini.

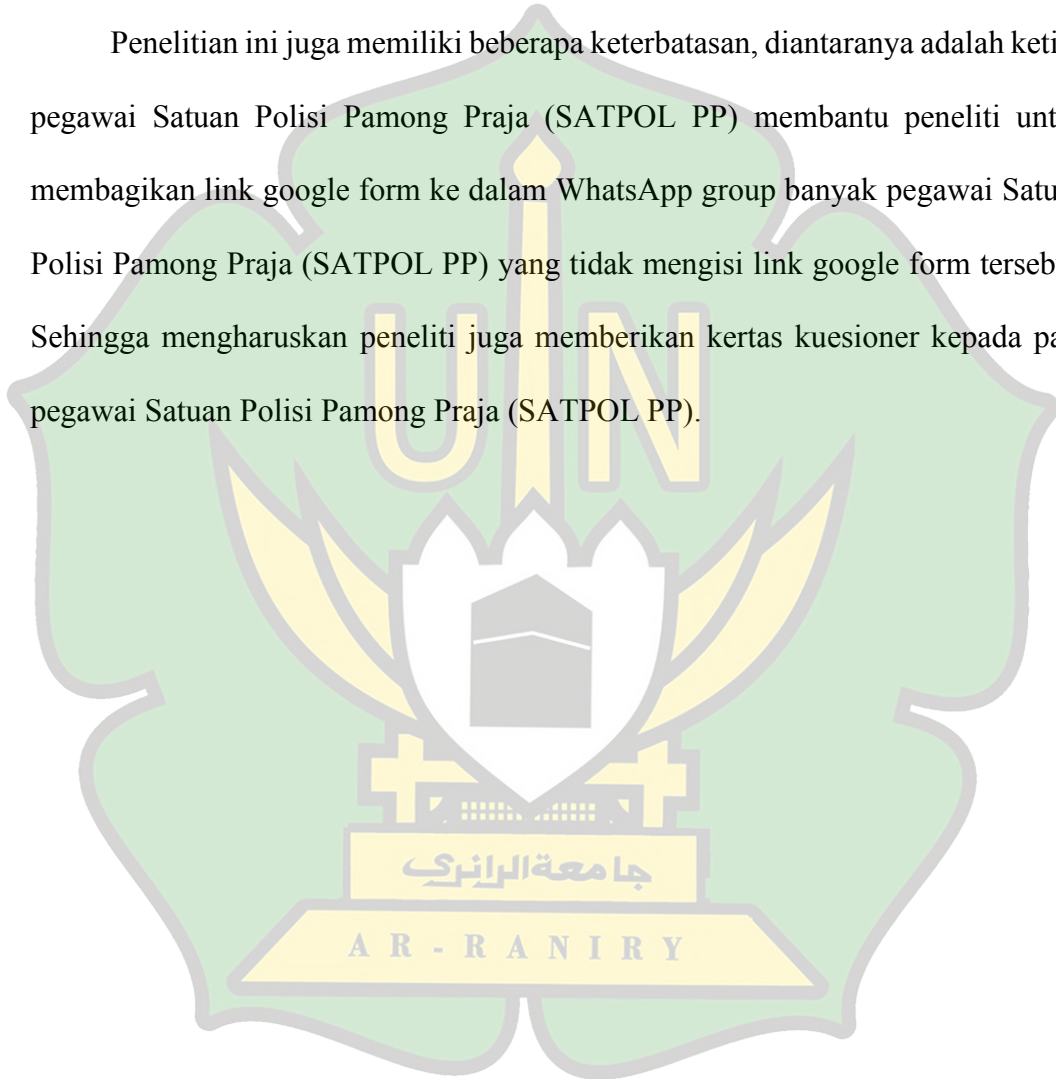
Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja, karena kurangnya motivasi kerja membuat pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) tidak produktif dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan Putra, (2021) motivasi kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dapat dinilai koefisien sebesar 0,687. Artinya kompensasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,4862 > 1,68107$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X) dengan produktivitas kerja karyawan

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2019) Jika motivasi kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,831. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif atau searah antara variabel motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Oleh karena itu, persamaannya menjadi $Y = 6,883 + 0,831X$.

Sesuai dengan hasil pemaparan penelitian di atas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diujikan pada penelitian ini yaitu motivasi kerja dengan produktivitas

kerja memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan, maka dapat dinyatakan tingginya motivasi kerja akan menyebabkan tingginya tingkat produktivas kerja. Bila rendahnya tingkat motivasi kerja tentu akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah ketika pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) membantu peneliti untuk membagikan link google form ke dalam WhatsApp group banyak pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) yang tidak mengisi link google form tersebut. Sehingga mengharuskan peneliti juga memberikan kertas kuesioner kepada para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini diperoleh nilai koefisien r sebesar 0,600 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten Gayo Lues. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pada Satpol PP di Kabupaten Gayo Lues. Analisis *Measure of Association* diperoleh $r^2 = 0,593$. Hal ini berarti terdapat 59% pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, kemudian 41% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis yang akan meneliti dengan variabel serupa adalah:

1. Bagi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Gayo Lues

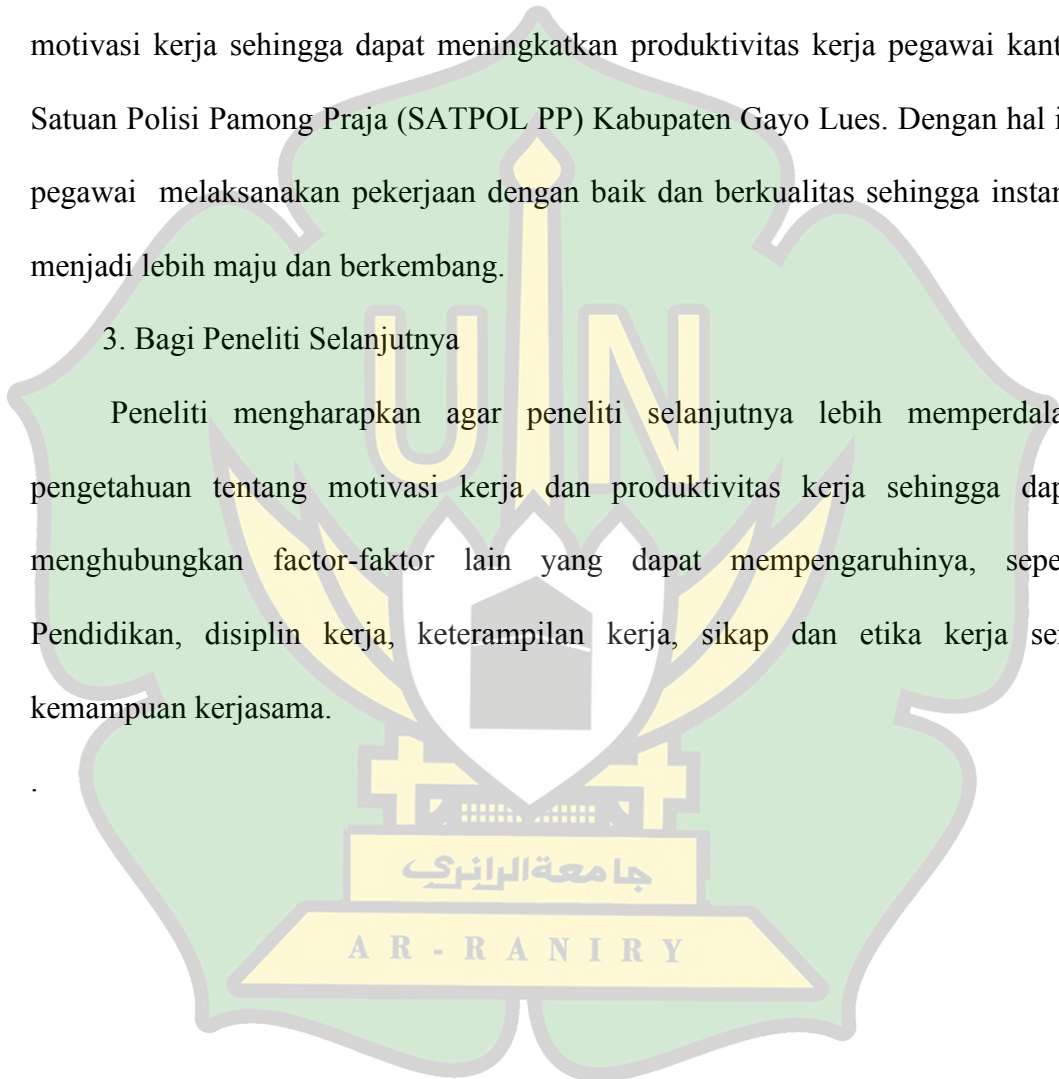
Peneliti mengharapkan Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten Gayo Lues untuk senantiasa meningkatkan produktivitas kerja dengan cara meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kedisiplinan, memiliki imajinasi yang tinggi, meningkatkan percaya diri, memiliki daya tahan terhadap tekanan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Gayo Lues

Peneliti mengharapkan agar kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Gayo Lues untuk dapat memberikan pelatihan mengenai pentingnya motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Gayo Lues. Dengan hal itu pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas sehingga instansi menjadi lebih maju dan berkembang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja sehingga dapat menghubungkan factor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya, seperti Pendidikan, disiplin kerja, keterampilan kerja, sikap dan etika kerja serta kemampuan kerjasama.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 134-143.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Almigo, N. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. 50-51.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baiti, N. K., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing. *Edunomika* (pp. 89-87). Surakarta: Universitas Islam Batik Surakarta.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: PT Inovasi Pratama Internasional.
- Dirhamsyah. (2021). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Azka Pustaka.
- Estuti, E. P., Fauziyanti, W., & Hendrayanti, S. (2021). *Analisis Deskriptif dan Kuantitatif Produktivitas Garam Indonesia*. Pati: 2021.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistic Using SPSS (3th edition)*. London : Sage Publication..
- Field, A. (2013). *Discovering Statistic Using IBM SPSS Statistic*. London: Sage Publication inc.
- Gunawan. (2016). *Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Zifatama Jawa.
- Hadi, S. (2000). *Panduan Manual Program Statistik (SPS) 2000*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Hartono, J. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: BPF.
- Hidayati, Nainggolan, H., & Erdiansyah, R. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: CV Pradina Pustaka Grub.
- Hurlock, E. B. (2009). *Psikologi Perkembangan. Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.

- Laksmiari, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 54-63.
- Lestari, N. P. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *perspektif*, Vol 17.
- Liswati. (2018). *Produk Kreatif dan Kewirausahaan Kompetensi Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan*. Jakarta: PT Gramedia Diasarana.
- Lubis, A. S. (2023). *Kompetensi Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Sumatra Utara: UMSU Press.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., & Ferinia. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Sumatra Utara: Yayasan Kita Menulis.
- Maurhea, S. D. (2020). Pengaruh Perilaku Cyberloafing Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank Riau., (pp. 1-56). Pekanbaru.
- Muchtar. (2010). *Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Bussines Plan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi Peningkatan Kerja*. Jawa Tengah: CV Eureka Media Aksara.
- Mulyani, S. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cipta Media Nusantara.
- Nurlailah. (2010). *Modul Pengantar Manajemen*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Priyanto, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Media Kom Hal 77-89.
- Putra, A.N. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas. Bogor.
- Sambodo, I. A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) TBK., (pp. 1-64). Makassar.
- Saputra, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati. *Journal Ilmu Pemerintahan*, 3065.
- Sirait, T. J. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Berorganisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Soeharso, S. (2020). *Psikologi Bisnis Paradigma Baru Mengelola Bisnis*. Yogyakarta : Andi.
- Solehuddin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Performance Analisis*. Yogyakarta: CV. Absolute Media.
- Stokes, J. (2003). *How To Do Media Cultural Studies*. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumiane, K. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. (pp. 1-59). Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Suneno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpin Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 94-109.
- Supriyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Cipta Media Nusantara.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Sururie, R. (2021). *Seni dan Teknik Olah Pikir Seorang Polisi Pamong praja*. Jawa Tengah.
- Syamsir, & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: CV Eureka Media Aksaara.
- Syarief, F., Kurniawan, A., & Widodo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Widin Media Utama.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. S. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, Hal. 2070 - 2078.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta : Kencana.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatra Selatan: LD Media..



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-459/Un 08/FPsi/Kp.00.4/05/2024

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2023/2024
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2023/2024 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 14 Agustus 2023;
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 8 Mei 2024.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Cut Riska Aliana, S.Psi., M.Si Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Putri Masniar
NIM/Prodi : 190901087 / Psikologi
Judul : Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktifitas Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten Gayo Lues

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2024.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 8 Mei 2024

Dekan Fakultas Psikologi,


Muslimy

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.605/Un.08/F.Psi.I /PP.00.9/07/2024
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kepala SATPOL PP dan WH Gayo Lues.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Putri Masniar / 190901087**

Semester/Jurusan : X / Psikologi

Alamat sekarang : Banda Aceh, Darussalam

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten Gayo Lues.**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 15 Juli 2024

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



*Berlaku sampai : 15 Agustus
2024*

Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.



PEMERINTAH KABUPATEN GAYO LUES
**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DAN WILAYATUL HISBAH**

Jln Blangkejeren – Kutapanjang Nomor. Telepon (0642) 2361950
email : satpolgayolues@gmail.com

Kutapanjang , 9 Juli 2024 M
3 Muharram 1446 H

Nomor : 331.1/ 086/ 2024
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Prihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
di -
Tempat

1. Berdasarkan Surat Universitas Islam Negeri UIN Ar-Raniry Fakultas Psikologi Nomor : B- 605/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/7/2024 Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**
2. Melalui surat ini kami memberi izin kepada :
Nama : Putri Masniar
NPM : 190901087
Program Studi : Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten Gayo Lues
3. Demikian Surat izin penelitian ini dibuat Untuk dipergunakan Sebagaimana mestinya dan atas Perhatiannya diucapkan terima kasih.....

Ar. KASATPOL PP DAN WH
SEKRETARIS SATPOL PP DAN WH
KABUPATEN GAYO LUES



HENDRA, SE
Pembina (IV/a)
NIP. 19841203 200212 1 001

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Putri Masniar, mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana (S-1). Maka dari itu, saya mohon bantuan Bapak / Ibu Karyawan Kantor Satuan polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Gayo Lues untuk mengisi skala penelitian ini yang membutuhkan waktu sekitar 10 - 15 menit.

Identitas dan data-data Bapak/Ibu sekalian kami jamin kerahasiaanya.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih. Jazakallah Khairan :)
Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Peneliti

Putri Masniar

Berdasarkan Pertimbangan diatas, maka dengan ini saya bersedia untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. **Data Diri Cukup Dicentang Saja.**

Ya

Mohon isi data diri Bapak/Ibu terlebih dahulu. Diharapkan mengisi identitas sesuai dengan data diri Bapak/Ibu. Identitas dan data-data Bapak/Ibu sekalian kami jamin kerahasiaanya

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin

Perempuan

Laki-Laki

Pendidikan Terakhir

SLTP/SMP

SMA/SMK/SLTA

D1

D2

- D2
- D3
- D4
- S1
- S2
- S3

Posisi Jabatan:

Kisaran Gaji

- <500.000-1.500.000
- 1.500.000-2.800.000
- 2.800.000-3.500.000
- 3.800.000-4.500.000

Nominal Lainnya :

Status Pegawai

- ASN (PNS & PPPK)
- Tenaga Kontrak

Lainya :

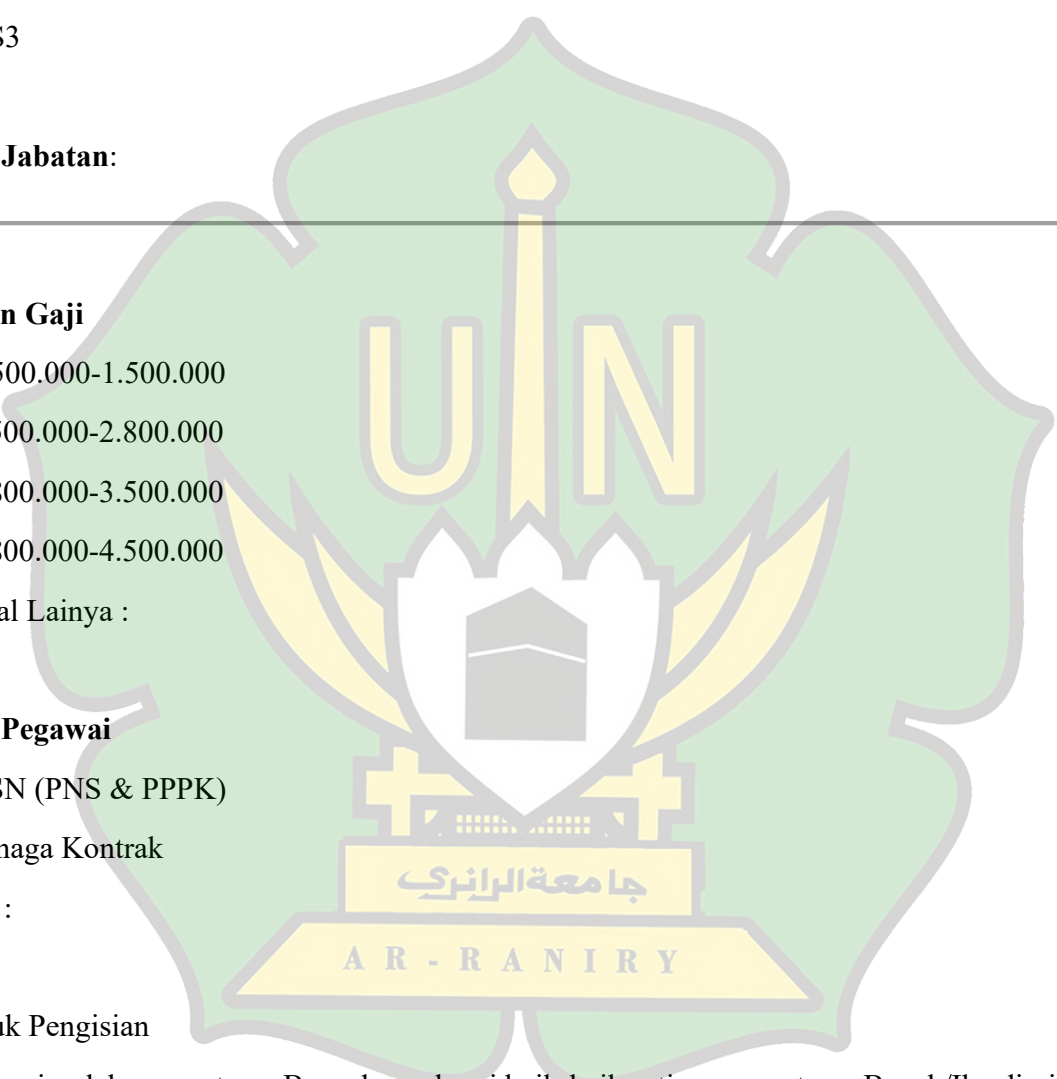
Petunjuk Pengisian

Berikut sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia berdasarkan dengan keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 5 pilihan, yaitu:

SS : Bila anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Bila anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut

N : Bila anda **Netral** dengan pernyataan tersebut



TS : Bila anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : Bila anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Pilihlah jawaban yang sekiranya mendeskripsikan diri anda dengan menandai tanda ceklis pada pilihan jawaban yang tersedia :

Skala Motivasi Kerja

No		Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu datang ke kantor lebih awal saat jadwal piket saya					
2.	Saya mampu mempertanggung jawabkan setiap keputusan yang telah saya ambil					
3.	Saya dapat mengkombinasikan ide-ide dengan baik.sehingga pekerjaan selesai lebih cepat					
4.	Saya sanggup menerima sanksi bila melanggar wewenang yang diberikan di kantor ini					
5.	Saya selalu berfikir positif dengan apa yang akan terjadinya kedepanya					
6.	Saya mau mengerjakan tuntutan pekerjaan yang diberikan walaupun saya sedang sedih					
7.	Saya memperbaiki dan memeriksa 2 kali hasil kerja yang telah saya buat					
8.	Saya mampu menyelesaikan segala tekanan dalam pekerjaan saya. Secara efektif					
9.	Saya menyetujui setiap norma yang telah ditetapkan di kantor ini					
10.	Saya segera mengambil Tindakan untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi					
11.	Saya berkontribusi memberi gagasan mengenai pekerjaan agar lebih berkualitas					
12.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan					
13.	Saya melaksanakan kewajiban terhadap pekerjaan yang diberikan di kantor ini karna itu tanggung jawab saya					
14.	Saya mengabaikan masalah yang terjadi saat bekerja di kantor ini					
15.	Saya yakin bahwa setiap yang terjadi pasti ada hikmahnya					
16.	Saya tidak perlu mempertanggung jawabkan setiap keputusan yang saya ambil karna itu bukan tanggung jawab saya					
17.	Saya tidak sanggup menerima sanksi bila melanggar wewenang yang diamanahkan keepada saya					
18.	Saya melakukan pekerjaan karena diperintahkan oleh atasan					
19.	Saya menerima dengan baik keputusan yang telah ditetapkan bersama baik lisan maupun tulisan					
20.	Saya seringkali terlambat ke kantor saat jadwal piket saya					

21.	Saya dapat menyelesaikan masalah dengan tenang					
22.	Saya tidak akan mengerjakan pekerjaan jika saya sedang tidak <i>mood</i>					
23.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
24.	Saya selalu berfikir negatif tentang apa yang akan terjadi kedepannya.					
25.	Saya mengumpulkan pekerjaan tanpa memeriksa kembali hasil kerja yang saya buat					
26.	Saya memiliki inisiatif dalam pekerjaan sehingga dapat menghadapi segala kesulitan yang ada					
27.	Saya dapat menghadapi segala tekanan yang ada dengan cara yang baik					
28.	Saya tidak dapat mengkombinasikan ide-ide dengan baik sehingga pekerjaan terbengkalai					
29.	Saya menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada dorongan dari atasan					
30.	Saya mengalami kejadian yang tidak menyenangkan karna atasan tidak menyukai saya					
31.	Saya mengabaikan aturan norma yang ditetapkan ditempat saya bekerja					
32.	Saya berani menerima segala resiko yang terjadi saat bekerja					
33.	Saya menyelesaikan tugas saya tanpa menghiraukan instruksi yang diberikan					
34.	Saya tidak mampu menerima tekanan dalam pekerjaan					
35.	Saya enggan berkontribusi memberi gagasan mengenai pekerjaan di kantor ini					
36.	Saya dapat bekerja meskipun pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemauan saya					
37.	Saya panik saat menghadapi suatu masalah					
38.	Saya tidak dapat menggunakan peralatan kantor yang ada saat bekerja					
39.	Saya enggan menerima Keputusan rapat Bersama jika tidak menguntungkan bagi saya					
40.	Saya tidak akan bekerja jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemauan saya					
41.	Saya menjauhi pekerjaan yang beresiko saat bekerja					
42.	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya					
43.	Saya harus melibatkan orang lain untuk menghadapi segala tekanan yang ada					
44.	Saya menyelesaikan pekerjaan hanya ketika ada dorongan dari atasan					

Skala Produktivitas Kerja

No		Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Hasil kerja saya baik karna saya menyelesaikanya dengan serius					
2.	Saya dapat memahami pekerjaan yang saya emban saat ini					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai ketetapan yang ditentukan					
4.	Saya bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dibebankan kepada saya					
5.	Saya mengikuti pelatihan setiap 1 bulan sekali baik di kantor ini maupun di tempat lain					
6.	Saya bekerja dengan tekun setiap harinya, baik dalam pengawasan atau tidak					
7.	Saya aktif memberi masukan mengenai kekurangan yang ada pada instansi saat rapat bulanan					
8.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan konsisten					
9.	Saya memperbaiki setiap kesalahan dalam pekerjaan agar sesuai dengan harapan yang diinginkan instansi					
10.	Saya bekerja dengan baik ketika ada atasan maupun tidak ada atasan yang memperhatikan					
11.	Saya dapat menyelesaikan suatu kegiatan dalam waktu sesingkat mungkin					
12.	Ketika intansi mengadakan suatu acara, saya mampu mengatur keuangan yang telah diamanahkan					
13.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya					
14.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
15.	Saya menggunakan peralatan kantor secara efektif Ketika ada kegiatan di kantor ini					
16.	Saya bekerja sesuka hati saya sesuai apa yang saya inginkan					
17.	Saya dapat bekerja sama secara baik dengan rekan kerja di kantor ini					
18.	Saya menjaga fasilitas kantor yang ada dengan baik					
19.	Saya dapat membuat inovasi baru di instansi ini					
20.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak berhati-hati sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang baik					
21.	Saya bekerja dengan optimal bersama dengan rekan kerja di kantor ini					
22.	Fasilitas di kantor ini berfungsi dengan baik sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah					
23.	Saya kurang memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
24.	Saya tidak pernah mengikuti pelatihan baik di kantor ini maupun tempat lain					

25.	Ketika instansi mengadakan suatu acara, saya tidak mampu mengatur keuangan yang diamanahkan					
26.	Saya siap jika diberi tugas mendadak oleh atasan					
27.	Saya tidak dapat menyelesaikan kegiatan dengan dengan waktu yang singkat					
28.	Saya tidak peduli dengan rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaanya					
29.	Terkadang saya terlambat menyelesaikan tugas yang diberikan					
30.	Saya tidak peduli dengan peralatan kantor ini karena itu bukan milik saya					
31.	Saya bekerja dengan baik hanya jika ada atasan yang memperhatikan					
32.	Saya sulit bekerja sama secara baik dengan rekan kerja di kantor ini					
33.	Saya enggan menggunakan peralatan kantor yang ada karna sudah tidak layak pakai					
34.	walaupun hasil pekerjaan saya kurang sesuai saya enggan memperbaikinya					
35.	Fasilitas di kantor ini tidak memadai sehingga memperlambat pekerjaan saya					
36.	Saya tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan konsisten					
37.	Saya tidak siap jika diberi tugas mendadak oleh atasan					
38.	Saya tidak dapat bekerja dengan optimal jika bersama rekan kerja di kantor					
39.	Saya tidak pernah memberi masukan saat rapat bulanan					
40.	Saya tidak dapat berinovasi di kantor ini					
41.	Saya enggan bertanggung jawab atas sesuatu yang dibebankan kepada saya					
42.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi tidak dapat mencapai target yang diharapkan					

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

HASIL UJI DAYA BEDA AITEM & RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	171.3000	124.065	.233	.879
VAR00002	171.2909	123.052	.407	.876
VAR00003	171.5727	122.816	.372	.877
VAR00004	171.4182	121.842	.460	.875
VAR00005	171.3727	121.649	.438	.876
VAR00006	171.7000	123.808	.262	.878
VAR00007	171.5000	121.592	.355	.877
VAR00008	171.4727	124.894	.212	.879
VAR00009	171.3273	124.461	.266	.878
VAR00010	171.4182	121.879	.475	.875
VAR00011	171.5182	121.059	.497	.875
VAR00012	171.3636	125.279	.177	.879
VAR00013	171.3273	123.378	.355	.877
VAR00014	171.5545	119.644	.332	.878
VAR00015	171.2364	123.063	.343	.877
VAR00016	171.5818	118.209	.575	.873
VAR00017	171.7455	120.008	.466	.875
VAR00018	172.7636	124.127	.097	.885
VAR00019	171.3091	122.986	.343	.877
VAR00020	171.4182	122.135	.349	.877
VAR00021	171.5091	124.876	.155	.880
VAR00022	171.8455	121.086	.442	.875
VAR00023	171.4000	122.316	.394	.876
VAR00024	171.5545	119.460	.411	.876
VAR00025	171.7818	119.126	.483	.874
VAR00026	171.6455	122.745	.313	.877
VAR00027	171.6273	121.997	.378	.876
VAR00028	171.6182	122.660	.394	.876
VAR00029	171.6545	124.045	.192	.880
VAR00030	171.2455	122.756	.307	.878

VAR00031	171.3909	122.112	.495	.875
VAR00032	171.4909	119.647	.429	.875
VAR00033	172.0364	122.274	.251	.879
VAR00034	171.8545	120.346	.459	.875
VAR00035	171.7000	121.166	.494	.875
VAR00036	172.1545	121.875	.248	.880
VAR00037	171.8727	118.185	.547	.873
VAR00038	171.6455	120.396	.569	.874
VAR00039	171.4636	126.471	.036	.882
VAR00040	171.7000	121.973	.411	.876
VAR00041	172.2455	119.178	.417	.876
VAR00042	171.5273	121.077	.586	.874
VAR00043	171.7455	119.880	.437	.875
VAR00044	171.5091	123.904	.287	.878

HASIL UJI DAYA BEDA AITEM & RELIABILITAS PRODIKTIVITAS KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	163.6818	138.311	.446	.906
VAR00002	163.9091	139.680	.349	.907
VAR00003	163.9545	137.512	.456	.906
VAR00004	163.8727	137.140	.540	.905
VAR00005	164.5909	138.262	.293	.908
VAR00006	163.9364	137.143	.450	.906
VAR00007	164.4364	137.166	.367	.907
VAR00008	164.0545	135.208	.509	.905
VAR00009	163.8818	136.986	.518	.905
VAR00010	163.9364	135.987	.506	.905
VAR00011	164.7273	137.943	.361	.907
VAR00012	164.2455	135.251	.500	.905

VAR00013	164.0545	136.437	.546	.905
VAR00014	164.0364	137.889	.397	.907
VAR00015	164.1182	138.013	.382	.907
VAR00016	163.8545	137.116	.400	.907
VAR00017	163.9818	137.357	.480	.906
VAR00018	163.9364	135.473	.542	.905
VAR00019	164.5182	136.839	.395	.907
VAR00020	164.1182	137.298	.298	.909
VAR00021	164.0909	136.946	.482	.906
VAR00022	164.1091	137.052	.423	.906
VAR00023	164.0636	137.675	.454	.906
VAR00024	164.3545	137.992	.329	.908
VAR00025	164.3000	136.891	.384	.907
VAR00026	164.2182	139.035	.286	.908
VAR00027	164.6909	139.922	.188	.910
VAR00028	163.9727	137.146	.450	.906
VAR00029	164.7455	136.944	.368	.907
VAR00030	163.9182	137.874	.459	.906
VAR00031	164.0455	138.301	.395	.907
VAR00032	164.2000	137.207	.536	.905
VAR00033	164.4364	137.423	.359	.907
VAR00034	164.1182	138.234	.446	.906
VAR00035	164.5091	137.720	.366	.907
VAR00036	164.2273	137.425	.490	.906
VAR00037	164.3182	137.357	.491	.906
VAR00038	164.1909	139.220	.427	.907
VAR00039	164.5455	137.204	.436	.906
VAR00040	164.5455	136.415	.467	.906
VAR00041	164.1182	137.096	.523	.905
VAR00042	164.6364	135.445	.441	.906

NILAI DATA EMPIRIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ProduktivitasKerja	110	121.00	194.00	168.2273	11.98903
Valid N (listwise)	110				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MotivasiKerja	110	134.00	206.00	175.5909	11.28797
Valid N (listwise)	110				

DATA KATEGORISASI PRODUKTIVITAS KERJA

Kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	4.5	4.5	4.5
	Sedang	76	69.1	69.1	73.6
	Tinggi	29	26.4	26.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

DATA KATEGORISASI MOTIVASI KERJA

Kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	36	32.7	32.7	32.7
	Sedang	69	62.7	62.7	95.5
	Tinggi	5	4.5	4.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
N		110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	175.5909	168.2273
	Std. Deviation	11.28797	11.98903
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.103
	Positive	.089	.061
	Negative	-.112	-.103
Test Statistic		.112	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	.006 ^c

UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	13048.520	38	343.382	9.273	.000
		Linearity	9299.952	1	9299.952	251.151	.000
		Deviation from Linearity	3748.568	37	101.313	2.736	.000
	Within Groups		2629.080	71	37.029		
Total		15677.600	109				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	.600	.593	.912	.832

UJI HIPOTESIS

Correlations

			Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.600**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	110	110
	Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.600**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	110	110

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

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Putri Masniar
2. Tempat Tanggal Lahir : Blang Kejeren, 14 Agustus 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 190901087
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kabupaten/Kota : Gayo Lues
 - b. Kecamatan : Blang Kejeren
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. Telp/HP : 082246285937
9. Email : 190901087@student.ar.raniry.ac.id
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SD/MIN : SDN 3 Blangkejeren
 - b. SMP/MTS : SMPS Salahuddin Al Munawwarah
 - c. SMA/MA/SMK : SMAS Salahuddin Al Munawwarah
11. Orang Tua/Wali
 - a. Ayah : Juarsyah Warsi
 - b. Ibu : Salamiah
12. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : PNS
 - b. Ibu : IRT
13. Alamat Orang Tua : Blang Kejeren, Gayo Lues

Banda Aceh, 31 Juli 2024
Penulis,

Putri Masniar
NIM.190901087