

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONVEKSI APRIL  
*COLLECTION***

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1  
dalam Ilmu Psikologi



Oleh:

Shofwatul Millah

NIM 1707016100

**PRODI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Shofwatul Millah

NIM : 1707016100

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONVEKSI APRIL  
COLLECTION**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya.

Semarang, 19 November 2021

Pembuat pernyataan



Shofwatul Millah

1707016100



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
Jalan. Prof. Dr. Hamka Km.01, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50185.  
Telepon (024) 76433370, Website : fpk.walisongo.ac.id, Email : fpk@walisongo.ac.id

### PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi April *Collection*  
Nama : Shofwatul Millah  
NIM : 1707016100  
Jurusan : Psikologi  
Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 27 Desember 2021

### DEWAN PENGUJI

Penguji I,

**Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.**  
NIP. -



Penguji II,

**Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.**  
NIP. 197711022006042004

Penguji III,

**Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A.**  
NIP. 198605232018012002

Penguji IV,

**Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog.**  
NIDN. 2003058802

Pembimbing I,

**Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.**  
NIP. 197711022006042004

Pembimbing II,

**Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog.**  
NIP. 198512022019032010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONVEKSI APRIL  
*COLLECTION*

Nama : Shofwatul Millah

NIM : 1707016100

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si  
NIP. 19771102 200604 2004

Semarang, 18 November 2021  
Yang bersangkutan

Shofwatul Millah  
NIM. 1707016100



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONVEKSI APRIL  
COLLECTION

Nama : Shofwatul Millah  
NIM : 1707016100  
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Lucky Ade Sessiani, S. Psi, M. Si, Psikolog  
NIP. 198512022019032010

Semarang, 18 November 2021  
Yang bersangkutan

Shofwatul Millah  
NIM. 1707016100

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahrabbi ‘alamin

Puji syukur senantiasa saya sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi April *Collection*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S. Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun kendala tersebut dapat peneliti selesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak.

Pada penelitian kali ini, peneliti menyadari masih kurang dari kata sempurna. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 22 November 2021

Penulis,



Shofwatul Millah

1707016100

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT
2. Nabi Muhammad SAW
3. Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M. Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
4. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M. Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
5. Wening Wihartati, S. Psi., M. Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi sekaligus dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,
6. Lucky Ade Sessiani, M. Psi., Psikolog selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, motivasi, dukungan maupun bimbingan serta waktunya selama perkuliahan sejak semester satu hingga akhir penyelesaian tugas akhir skripsi,
7. Orang tua tercinta, Bapak Mahfudhon dan Ibu Yusroh beserta Kakak Lu'luatun Niswah dan Adik Siti Mudholifah yang telah memberikan do'a serta dukungan
8. In'amul Aufa, Intan Mahdiana, Anggiet Dian, dan Nuriatul Khikmah yang selalu memberi semangat dan dukungan serta masukan
9. Seluruh teman seperguruan, seperjuangan dan seperangkatan Psikologi 2017 dan khususnya teman-teman Psikologi C yang telah kebersamaan selama perkuliahan berlangsung
10. Pemilik konveksi April *Collection* dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin dan bersedia menjadi responden penelitian
11. Seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu
12. *Last but not least I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having*

*no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive, I wanna thank me for tryna do more right than wrong, I wanna thank me for just being me all the times.*

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang.

Semarang, 22 November 2021

Pembuat pernyataan



Shofwatul Millah

1707016100



**MOTTO**

*“Believe in yourself and be proud of your progress.”*

*-Shofwatul Millah-*

## DAFTAR ISI

### COVER

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK .....	xv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja.....	11
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	11
2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja .....	12
3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja.....	14
4. Produktivitas Kerja Menurut Islam.....	16

B. Motivasi Kerja.....	16
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2. Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	19
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	22
4. Motivasi Kerja Menurut Islam .....	23
C. Komitmen Kerja.....	24
1. Pengertian Komitmen Kerja.....	24
2. Faktor-faktor Komitmen Kerja .....	25
3. Aspek-aspek Komitmen Kerja .....	27
4. Komitmen Kerja Menurut Islam .....	28
D. Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	29
E. Hipotesis.....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel.....	32
C. Definisi Operasional.....	32
D. Lokasi Penelitian.....	33
E. Populasi dan Sampel .....	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Skala Produktivitas Kerja.....	35
2. Skala Motivasi Kerja.....	36
3. Skala Komitmen Kerja.....	37
G. Validitas dan Reliabilitas .....	38
H. Teknik Analisis Data.....	47
1. Uji Normalitas.....	47
2. Uji Linieritas .....	48
3. Uji Hipotesis .....	48

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	49
1. Deskripsi Subjek .....	49
2. Kategorisasi Variabel Penelitian .....	51
B. Hasil Analisis Data.....	54
1. Hasil Uji Asumsi.....	54
2. Hasil Uji Hipotesis .....	57
C. Pembahasan.....	59

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	66

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Jawaban.....	35
Tabel 3.2 Blueprint Produktivitas Kerja .....	35
Tabel 3.3 Blueprint Motivasi Kerja .....	36
Tabel 3.4 Blueprint Komitmen Kerja.....	37
Tabel 3.5 Uji Coba Skala Produktivitas Kerja.....	40
Tabel 3.6 Skala Produktivitas Kerja Setelah Uji Coba .....	41
Tabel 3.7 Uji Coba Skala Motivasi Kerja .....	42
Tabel 3.8 Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba .....	43
Tabel 3.9 Uji Coba Skala Komitmen Kerja .....	44
Tabel 3.10 Skala Komitmen Kerja Setelah Uji Coba .....	45
Tabel 3.11 Interpretasi Nilai (r) Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	46
Tabel 3.12 Reliabilitas Produktivitas Kerja .....	47
Tabel 3.13 Reliabilitas Motivasi Kerja .....	47
Tabel 3.14 Reliabilitas Komitmen Kerja .....	47
Tabel 4.1 Data Pengelompokan Usia .....	49
Tabel 4.2 Data Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.3 Data Posisi Kerja.....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif .....	51
Tabel 4.5 Kategori Skor Variabel Produktivitas Kerja .....	51
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Produktivitas Kerja.....	52

Tabel 4.7 Kategori Skor Motivasi Kerja .....	52
Tabel 4.8 Distribusi Variabel Motivasi Kerja .....	53
Tabel 4.9 Kategori Skor Variabel Komitmen Kerja .....	53
Tabel 4.10 Distribusi Variabel Komitmen Kerja .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.12 Uji Linieritas Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja .....	56
Tabel 4.13 Uji Linieritas Produktivitas Kerja dengan Komitmen Kerja .....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi Sederhana .....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Berganda .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow .....	18
Gambar 2.2 Skema Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Kerja .....	31

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK  
COMMITMENT AND WORK PRODUCTIVITY OF APRIL  
COLLECTION EMPLOYEES**

SHOFWATUL MILLAH

**ABSTRACT**

**Abstract:** Work productivity is one of the important components for the company. Companies with a high level of work productivity tend to be able to achieve the targets that have been set. This study aims to empirically examine the relationship between work motivation and work commitment with the work productivity of the April Collection convection employees. The subjects in this study were employees of April Collection convection with a total of 45 people. This study uses the work motivation scale, work commitment scale, and work productivity scale as measuring tools. Data analysis used multiple product moment correlation with the help of SPSS program. The results showed a positive relationship between work motivation and work commitment with work productivity with a significance value of 0.817. The higher the work motivation and work commitment of employees, the higher the employee's work productivity, on the contrary, the lower the work motivation and work commitment, the lower the employee's work productivity.

**Keyword:** work motivation, work commitment, and work productivity

**Abstrak:** Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen penting bagi perusahaan. Perusahaan dengan tingkat produktivitas kerja tinggi cenderung mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan konveksi April Collection dengan jumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja, skala komitmen kerja, dan skala produktivitas kerja sebagai alat ukur. Analisis data menggunakan *multiple correlation product moment* dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,817. Semakin tinggi motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan komitmen kerja maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** motivasi kerja, komitmen kerja, dan produktivitas kerja



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Produktivitas merupakan komponen penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas menjadi tolok ukur pencapaian target suatu perusahaan yang perlu untuk diperhatikan secara penuh. Perhatian tersebut dibutuhkan untuk memperhatikan bagaimana produktivitas kerja dari setiap karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merupakan pelaksana kegiatan pada perusahaan untuk mencapai tujuan ataupun target yang ditetapkan (Nurnaningsih dan Tabe, 2019: 93). Sedarmayanti (2018: 57) mengatakan bahwa produktivitas merupakan upaya bagaimana menciptakan ataupun menaikkan hasil barang serta jasa setinggi-tingginya menggunakan sumber daya secara efektif. Kemudian, produktivitas kerja didefinisikan sebagai sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan (Yudi, 2016: 125). Hal tersebut diperjelas oleh Tanjung dan Koto (2020: 3) bahwa produktivitas kerja meliputi sikap mental pekerja yang berpandangan ke masa depan secara yakin dengan berpegang kepercayaan bahwa hari ini merupakan kehidupan yang lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Tohardi (2002) mengartikan produktivitas kerja sebagai sikap mental individu dalam memperbaiki apa yang telah ada dengan yakin bahwa hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2020: 100). Pendapat tersebut diperkuat oleh Ravianto (1991) yang mengungkapkan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang berpandangan pada kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar. Menurut Rismayadi (2015: 5) faktor produktivitas kerja

yaitu motivasi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan usia. Penelitian Mentari dan Anandita (2020: 70) menyebutkan faktor produktivitas kerja yaitu integritas, pelatihan, komitmen kerja, dan gaya kepemimpinan.

Pentingnya produktivitas kerja dapat menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan, sesuai dengan hasil studi pendahuluan dengan hasil bahwa produktivitas menjadi komponen terpenting dalam mencapai target perusahaan. Studi pendahuluan dilakukan di konveksi April *Collection* yang berlokasi di Desa Buaran RT 02 RW 02, Kecamatan Mayong, Kabupaten Jepara. Usaha yang didirikan oleh bapak Ulil dan istri sejak awal 2013 ini memiliki 45 karyawan, dan sebagian besar karyawan adalah perempuan. Sebagai konveksi rumahan yang terletak ditengah pemukiman desa, konveksi ini memberdayakan sebagian besar karyawannya adalah perempuan dengan notaben ibu rumah tangga. Tidak ada keharusan karyawannya adalah ibu rumah tangga, namun dikarenakan kebanyakan remaja dan dewasa awal bekerja di perusahaan atau pabrik di Jepara, dan bapak-bapak kebanyakan bekerja sebagai petani dan sebagai tukang. Dikarenakan sebagian besar karyawan adalah ibu rumah tangga dan bekerja dari rumah membuat kurang maksimal dalam bekerja.

Dijelaskan oleh pemilik konveksi bahwa sebanyak 17 karyawan bekerja di tempat produksi yang disediakan oleh pemilik dan 28 karyawan lainnya bekerja dari rumah masing-masing karyawan. Hampir semua karyawan yang bekerja dari rumah masing-masing sudah berkeluarga yang harus mengurus anak dan rumahnya. Hal tersebut membuat fokus karyawan dalam bekerja terganggu, sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Kurangnya fokus kerja karyawan disebabkan kurangnya motivasi eksternal atau tidak adanya lingkungan yang mendukung dalam bekerja karena bekerja dari rumah. Hal lain dari studi pendahuluan yang telah dilakukan pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) ini mendapat hasil bahwa produktivitas kerja karyawan belum bisa mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut dikarenakan UMKM memiliki latar belakang dan proses kerja yang berbeda dengan perusahaan besar dan merupakan

pelaku ekonomi mayoritas (Ledliany dkk, 2018). Selanjutnya, dikatakan oleh pemilik koveksi April *Collection* bahwa target produksi harian adalah 750 pcs. Target ditentukan berdasarkan perhitungan penghasilan dan untuk memenuhi permintaan pasar. Berdasarkan ungkapan dari pemilik usaha, saat ini karyawan dapat memproduksi sebanyak 600-700 pcs dibawah target yang telah ditentukan.

Pemilik konveksi menjelaskan ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat produktivitas yang menyebabkan tidak tercapainya target. Pertama, karyawan izin tidak berangkat kerja hal ini menyebabkan kekurangan tenaga kerja. Kedua, model baju yang akan diproduksi lebih rumit. Ketiga, banyaknya karyawan perempuan yang bekerja dari rumah masing-masing hal ini dapat mengganggu fokus karyawan. Pandangan yang sama diungkapkan oleh karyawan yang bekerja di konveksi April *Collection*, ia mengungkapkan bahwa faktor pendorong yang membuat terhambatnya produktivitas kerja yaitu rumitnya model baju yang dibuat, yang membutuhkan ketelitian dan ketelatenan tinggi. Ia juga menyampaikan bahwa bekerja dari rumah membuat fokusnya dalam menyelesaikan pekerjaan terganggu, karena adanya hal lain yang harus diperhatikan. Hal tersebut erat kaitannya dengan tingkat motivasi karyawan untuk bekerja. Dimana motivasi dapat mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan pekerjaan.

Menurut Robbins (2008: 222) motivasi merupakan proses penjelasan mengenai arah, ketekunan, dan intensitas seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan rangkaian sikap serta nilai yang dapat berpengaruh pada seseorang untuk mencapai suatu yang spesifik sesuai dengan tujuannya (Nurnaningsih dan Tabe, 2019: 94). Motivasi berkaitan dengan tujuan yang dimiliki seseorang, cara yang dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan, serta cara yang dilakukan oleh seorang individu dalam usaha mengubah perilakunya. Sedangkan, motivasi kerja adalah bagian penting dalam suatu organisasi yang berguna sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut menjadikan motivasi sebagai salah satu

faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ridwan (2008) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah bagian yang selalu terkait dalam menghasilkan produktivitas kerja sehingga dapat memperlancar kerja setiap karyawan. Menurut Nurnaningsih dan Tabe (2019: 96) faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu pertama, faktor internal meliputi: persepsi individu terhadap diri sendiri, harga diri dan prestasi, kebutuhan, harapan, dan kepuasan kerja. Kedua, faktor eksternal meliputi: jenis dan sifat karyawan, kelompok kerja, sistem imbalan yang diberikan, dan situasi lingkungan pada umumnya.

Hal lain yang diungkapkan oleh pemilik konveksi adalah sistem upah. Sistem upah yang diterapkan pada konveksi April *Collection* adalah sistem borongan, dimana setiap karyawan diupah per produk yang dihasilkannya per hari. Dikarenakan sistem upah adalah borongan maka karyawanlah yang dapat menentukan capaiannya sendiri, jika ingin mendapat upah banyak karyawan harus bekerja dengan fokus dan bekerja dengan baik. Hal tersebut berkaitan dengan motivasi serta komitmen kerja karyawan, bagaimana karyawan bisa tetap berkomitmen untuk bekerja dengan profesional agar mendapat upah maksimal. Handaru dan Nailul (2012) mengemukakan bahwa sistem upah menjadi faktor kuat yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Didukung dengan penelitian Novita (2018) yang menyatakan bahwa pendapatan atau upah mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Sa'adah (2018) menyatakan bahwa sistem penggajian dan komitmen karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya pada konveksi April *Collection* tidak menerapkan adanya kontrak masa kerja bagi karyawan dikarenakan status konveksi yang merupakan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Sebagai UMKM yang memberdayakan tenaga masyarakat terutama ibu-ibu, tidak lantas membuat konveksi April *Collection* mengabaikan komitmen karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Hal tersebut disampaikan secara langsung oleh pemilik usaha, agar para karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan

dapat mencapai target harian. Adanya komitmen karyawan tidak semata-mata untuk memenuhi target harian konveksi, namun juga untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan. Lebih lanjut dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan bahwa sebagian besar atau mayoritas karyawan berusia 20-40 an, yang mana pada usia tersebut umumnya seseorang sudah stabil pendapatan keuangannya, dikarenakan adanya kebutuhan untuk menafkahi dan mensejahterakan keluarga. Dengan demikian, karyawan diharapkan memiliki komitmen dan produktivitas tinggi. Lestari (2019: 28) mengungkapkan bahwa motivasi yang kuat timbul karena adanya komitmen yang tinggi untuk tetap tinggal disuatu perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Muhtarom (2015: 138) komitmen kerja adalah sebuah ikatan tukar menukar antar karyawan dengan perusahaan tempat kerja. Komitmen kerja merupakan suatu kecenderungan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten, diakibatkan adanya keresahan akan kehilangan apabila tidak meneruskan kegiatan tersebut. Komitmen merupakan kesiapan diri untuk berpegang teguh pada misi maupun visi serta kesediaan untuk memberikan usaha secara penuh dalam melaksanakan tugas (Rizqina dkk, 2017: 62). Komitmen merupakan kekuatan yang mengikat seseorang menuju suatu sikap yang relevan untuk mencapai suatu tujuan. Komitmen kerja tidak secara otomatis muncul pada karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mendorong komitmen kerja, baik dari internal maupun eksternal. Lestari (2019: 33) menyebutkan sejumlah faktor yang menjadi pengaruh komitmen kerja adalah otonomi, waktu kerja, pendapatan, prestise kerja, lingkungan, variasi keterampilan, dan pertumbuhan perkembangan individu.

Berdasarkan penjelasan diatas, terlihat bahwa penulis perlu untuk meneliti bagaimana motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan dan mencapai target yang ditentukan. Komitmen kerja seperti halnya dengan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Berkaitan dengan komitmen dan

produktivitas telah diteliti oleh Andriani dan Syamsir (2020: 45) dengan hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan. Salfadri dkk (2019: 9) menyebutkan bahwa komitmen kerja secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Rondonuwu dkk (2016: 305) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisa yang dilakukan pada 63 responden dan sebanyak 39 responden (82,98%) mempunyai motivasi kerja tinggi dan produktivitas kerja tinggi. Selain itu, penelitian Purnama (2008: 58) mengemukakan bahwa ada keterikatan kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa penurunan atau peningkatan motivasi kerja berbanding lurus dengan penurunan ataupun peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai motivasi kerja, komitmen kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, akan diambil judul penelitian “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi April *Collection*”. Penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi dan sebagai salah satu syarat mendapat gelar sarjana.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*?
2. Adakah hubungan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan April *Collection*?
3. Adakah hubungan motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan keilmuan dan memperluas informasi yang berkaitan dengan keilmuan psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai motivasi kerja, komitmen kerja dan produktivitas kerja. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti selanjutnya.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap secara valid seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

##### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan.

##### c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi bahan dan sumber referensi terkait penelitian yang relevan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian merupakan bentuk upaya menghindari terjadinya asumsi plagiarisme dan pengulangan hasil penelitian yang memiliki bahasan sama, baik berbentuk skripsi, jurnal, maupun berbentuk tulisan lainnya, oleh karena itu penulis akan mendeskripsikan hubungan antara permasalahan yang akan penulis teliti dengan penelitian terdahulu yang relevan. Yaitu penelitian dari:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Deka dan Syamsir pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan responden adalah semua pegawai negeri yang berada di Kantor Organisasi Perangkat Daerah Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh integritas dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Sementara hasil uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana berdasarkan pada hasil tes, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,298. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat integritas dan komitmen kerja memiliki efek 29,8%.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Salfadri dkk pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kunango Jantan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan responden sebanyak 61 orang. Hasil dari penelitian ini ditemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan secara linier terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kunango Jantan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Levianti dkk pada tahun 2016 yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup”. Penelitian menggunakan metode observasional



analitik dan menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian dengan total 63 responden. Hasil penelitian terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga harian lepas.

Keempat, penelitian Irvan dan Eddy pada tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 87 responden dan mendapat hasil bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

Kelima, penelitian Mila dkk pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan membahas pengaruh organisasional iklim, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai. Responden yang digunakan adalah 100 responden dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Choirus Sa’adah pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Sistem Penggajian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Konveksi Di desa Jepangakis”. Penelitian ini mendapat hasil bahwa sistem penggajian dan komitmen secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian relevan yang telah disebutkan diatas, dapat dilihat bahwa produktivitas kerja berkaitan dengan komitmen kerja dan motivasi kerja. Semakin tinggi komitmen kerja dan motivasi kerja maka dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu dari segi penulisan penelitian. Perbedaan lain juga terdapat pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian. Selain itu, penelitian sebelumnya belum

ada yang menghubungkan antar kedua variabel komitmen kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja secara bersamaan. Mengetahui adanya perbedaan yang akan dilakukan oleh penulis dapat dipastikan bahwa penelitian ini layak untuk diteliti dan dipertanggungjawabkan keasliannya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Produktivitas kerja**

##### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan kata serapan yang diambil dari bahasa Inggris yaitu *productivity*. *Productivity* sendiri terdiri dari dua kata yang digabung yaitu *product* dan *activity*. Adapun produktivitas adalah kemampuan individu, sistem maupun perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa yang diinginkan. Sedarmayanti (2018: 57) mengutarakan bahwa produktivitas merupakan bagaimana menciptakan ataupun meningkatkan hasil barang serta jasa setinggi mungkin dengan menggunakan sumber daya secara efektif. Kemudian, produktivitas kerja didefinisikan sebagai sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan (Yudi, 2016: 125). Hal tersebut diperjelas oleh Tanjung dan Koto (2020: 3) bahwa Produktivitas kerja meliputi sikap mental pekerja yang berpandangan ke masa yang akan datang dengan yakin dan berpegang pada kepercayaan diri bahwa kehidupan hari ini merupakan kehidupan yang lebih dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas berkaitan dengan efisiensi pemanfaatan sumber daya (Pristiana dkk, 2015: 149). Menurut Ravianto (2009), produktivitas ialah perilaku mental memuliakan kerja serta didasari motivasi yang kokoh untuk secara terus berupaya menggapai kualitas kehidupan lebih baik. Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2009: 156-157), produktivitas kerja merupakan hasil nyata yang dihasilkan oleh seorang atau sekelompok dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah tingkat kualitas yang diharapkan serta pengendalian dari tingkat keutamaan untuk memenuhi kebutuhan konsumen (Prasetyo dan Wahyuddin, 2012). Produktivitas pekerja adalah faktor yang begitu

penting, dikarenakan produktivitas pekerja memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Produktivitas pekerja merupakan barometer sejauh mana pekerja difungsikan dengan efektif dalam proses produksi untuk mencapai output yang diharapkan (Ukkas, 2017: 188).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental pekerja yang menjadi peran penting dalam menghasilkan produk atau jasa dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan menjadi komponen penting tercapainya targer perusahaan.

## **2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja**

Menurut Rismayadi (2015: 5) yang menjadi faktor dari produktivitas kerja adalah, sebagai berikut :

### **a) Motivasi**

Motivasi sebagai kondisi diri individu yang menjadi pendorong keinginan untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan.

### **b) Pengalaman Kerja**

Pengalaman sangat diperlukan dalam semua kegiatan. Hal tersebut dikarenakan seorang individu belajar dari pengalaman yang telah dialaminya.

### **c) Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan menjadi bekal yang cukup dan memadai yang diharapkan bisa meningkatkan produktivitas karyawan.

### **d) Usia karyawan**

Faktor usia karyawan perlu untuk diperhatikan. Hal tersebut karena dapat menjadi acuan untuk menghindari produktivitas yang rendah.

Menurut Mentari dan Anandita (2020: 70) faktor pendorong produktivitas kerja antara lain:

a) Pelatihan

Pelatihan merupakan program untuk meningkatkan dan memperbaiki kemampuan pekerja secara individu maupun kelompok sesuai dengan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan.

b) Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan derajat dimana karyawan percaya sepenuhnya, dan menerima tujuan perusahaan serta mau untuk bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama.

c) Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu aksi dari seseorang ataupun kelompok dalam mengkoordinasikan ataupun memberikan arahan kepada seseorang ataupun kelompok yang terhimpun pada suatu perkumpulan tertentu untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan (Salfadri dkk, 2019: 8).

d) Integritas

Integritas merupakan kesesuaian antara apa yang diungkapkan dan apa yang dilakukan oleh seorang individu. Tindakan yang sesuai dengan moral dan prinsip etika dan sesuai dengan aturan hukum serta tidak menzalimi kepentingan umum (Andriani dan Syamsir, 2020: 51).

Berdasarkan uraian faktor produktivitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, usia, pengalaman, tingkat pendidikan, pelatihan, komitmen, integritas, dan gaya kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut menjadi pendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

### 3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018: 59) ada dua aspek penting dalam produktivitas kerja, yaitu:

#### 1. Efisiensi

Efisiensi adalah sebuah pengukuran yang mengumpamakan pengaplikasian masukan yang telah ditentukan sebelumnya dengan masukan yang sesungguhnya terlaksana. Jika semakin besar penghematan yang dipakai untuk masukan yang sebenarnya terlaksana, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Yang dimaksud dalam hal ini adalah:

##### a. *Need for supervision*

Tingkat seberapa jauh seseorang dapat melakukan fungsi pekerjaan tanpa diawasi oleh atasan agar mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

##### b. *Interpersonal impact*

Tingkat seberapa jauh seseorang dapat memelihara dirinya, nama baiknya dan juga kerja sama antar sesama pekerja, bawahan ataupun atasan.

##### c. *Cost-effectiveness*

Tingkat seberapa jauh daya organisasi (keuangan, material, teknologi, dan manusia) yang digunakan dengan maksimal untuk mendapat hasil.

#### 2. Efektivitas

Efektivitas adalah sebuah pengukuran yang memberi bayangan atau gambaran sejauh mana target dapat dicapai dengan baik dari segi waktu maupun kualitas. Semakin besar target dicapai, maka semakin tinggi pula efektivitasnya. Hal yang termasuk dalam efektivitas adalah:

##### a. *Quantity*

Tingkat seberapa besar jumlah yang didapatkan.

b. *Quality*

Tingkat seberapa jauh proses ataupun hasil dari suatu kegiatan mendekati sempurna atau goal yang diinginkan.

c. *Timeless*

Tingkat seberapa jauh aktivitas dapat terselesaikan dalam masa waktu yang ditentukan dengan menilik pada koordinasi keluaran lain.

Tiga aspek penting produktivitas (Pristiana dkk, 2015: 149) yaitu:

1. Efektivitas

Efektivitas memiliki arti suatu pengukuran yang memberi ilustrasi mengenai sasaran yang dapat dicapai baik secara jumlah ataupun waktu, sehingga mendapat gambaran bahwa capaian target melampaui rencana, hal tersebut membuktikan bahwa produktivitas tinggi.

2. Efisiensi

Efisiensi berarti menyamakan pemakaian masukan yang telah diatur dengan masukan yang terlaksana pada saat proses produksi.

3. Kualitas

Kualitas adalah pencapaian sejauh mana pemenuhan persyaratan, spesifikasi, serta harapan konsumen.

Bersumber pada pendapat dari kedua pakar di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas kerja yaitu efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Sesuai dengan pemaparan Sedarmayanti maka penelitian ini menggunakan aspek efisiensi dan efektivitas untuk pengukuran produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan lebih detailnya penjelasan yang dipaparkan.

#### 4. Produktivitas Kerja Menurut Islam

Islam merupakan agama yang mengajarkan pada kebajikan, islam juga memiliki pandangan dalam segala hal. Berikut pandangan islam mengenai produktivitas, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an

##### QS. Az Zumar ayat 39

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَلِمْتُۤ اَنْتُمْ فَسَوَفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: "Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui."

##### QS. Al Inshiqaq ayat 6

يٰۤاَيُّهَا الْاِنْسَانُ اِنَّكَ كَادِحٌ اِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيَةً

Artinya: “Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.”

Berdasarkan uraian ayat-ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa bekerja keras sesuai dengan tugas yang kita miliki akan membuahkan hasil. Hal tersebut dapat menjadi acuan untuk kita agar bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat mencapai hasil yang dimaksud.

### B. Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pendorong individu untuk melaksanakan suatu kegiatan, oleh sebab itu motivasi kerap diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku individu (Sutrisno, 2020: 109). Menurut Wardhani dkk (2015: 1) Motivasi adalah pendorong, pendukung perilaku individu untuk melakukan sebuah tindakan dengan adanya kemauan serta kesediaan untuk bekerja. Motivasi memiliki peran penting bagi individu dalam mencapai tujuan (Sulistiobudi dan Kadiyono, dalam Heryati dkk,



2019: 194). Robbins (dalam Nugroho, 2015: 15) mendefinisikan motivasi kerja merupakan kesediaan untuk berusaha dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan seseorang.

Motivasi kerja seorang karyawan dibutuhkan untuk mendorong kinerjanya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Anoraga (2014: 35) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu yang dapat memunculkan dorongan atau semangat dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan juga dibutuhkan untuk mencapai tujuan atau target yang ditentukan. Sama dengan pernyataan dalam penelitian Sulistiyobudi dan Kardiyono (dalam Ariska dkk, 2016: 194) bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan.

Abraham Maslow (1908-1970) seorang ahli psikologi humanistik. Maslow terkenal dengan teori hierarki kebutuhan manusia, yang mana manusia memiliki kebutuhan dari yang paling rendah atau dasar hingga paling tinggi. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Adanya hierarki kebutuhan tersebut mendorong manusia untuk bertindak dan memenuhi kebutuhannya sesuai ukuran kebutuhan dari yang paling rendah hingga paling tinggi. Urutan kebutuhan dari paling rendah hingga paling tinggi digambarkan dengan segitiga kebutuhan yang dikenal dengan hierarki kebutuhan Maslow. Adapun gambarnya adalah, sebagai berikut:



Gambar 2.1 *Hierarki Kebutuhan Maslow*

Gambar diatas memperlihatkan urutan kebutuhan individu dari paling dasar (bawah) hingga paling tinggi secara urut. Kebutuhan pertama adalah kebutuhan fisiologis yang meliputi hal-hal dasar seperti minum, makan, dan sebagainya. Kebutuhan fisiologis akan memberi dorongan yang cukup besar kepada individu untuk bertindak dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis ini, hal tersebut dikarenakan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mendesak (Iskandar, 2016: 27). Jika kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi maka akan lanjut ke tahap kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan ini mencakup rasa aman fisik, perlindungan, ketergantungan, stabilitas, dan kebebasan dari hal yang mengancam seperti kerusakan, terorisme, kriminalitas, penyakit, perang, cemas, takut, bahaya, dan bencana alam. Kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan akan kasih sayang mencakup kasih sayang dari keluarga, teman, pasangan, dan anak. Seorang individu yang kebutuhan cintanya sudah relatif terpenuhi sejak kecil akan cenderung memiliki keyakinan besar bahwa dirinya diterima. Selanjutnya, kebutuhan harga diri atau penghargaan. Maslow menemukan bahwa masing-masing individu mempunyai dua kategori terkait kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah merupakan kebutuhan

akan status, pengakuan, perhatian, reputasi, ketenaran, martabat, apresiasi, kemuliaan, menghormati orang lain, bahkan dominasi. Kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan harga diri termasuk keyakinan, perasaan, kemandirian, kebebasan, kompetensi, prestasi, dan penguasaan. Ketika seorang individu berhasil memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, yaitu kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menunjukkan dan membuktikan dirinya kepada orang lain. Di tahap ini, seorang individu mengembangkan segala potensi yang dimiliki semaksimal mungkin. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, namun melibatkan keinginan untuk terus memenuhi potensi. Maslow menggambarkan kebutuhan ini sebagai hasrat individu untuk sepenuhnya menjadi diri sendiri dengan segala kemampuan yang dimiliki dan menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang individu dalam bertindak dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan yang mendasarinya. Sedangkan, motivasi kerja adalah faktor yang dapat mendorong individu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan menjadi faktor pendorong yang kuat untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## **2. Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2020: 116-120) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. Faktor Internal
  - a. Harapan untuk memiliki
  - b. Harapan untuk dihargai
  - c. Harapan untuk diakui
  - d. Harapan untuk memiliki kuasa
  - e. Harapan untuk hidup

## 2. Faktor Eksternal

- a. Keadaan lingkungan
- b. Aturan yang luwes
- c. Adanya taruhan pekerjaan
- d. Imbalan mencukupi
- e. Pengawasan yang baik
- f. Kedudukan serta tanggung jawab

Nurnaningsih dan Tabe (2019: 96) motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

### 1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor dari dalam individu, faktor tersebut terdiri dari:

#### a) Persepsi Individu Terhadap Diri Sendiri

Seorang individu terdorong ataupun tidak dalam melaksanakan suatu bergantung pada kognitifnya yang berupa persepsi. Persepsi individu mengenai diri akan menjadi pendorong dan pengarah perilaku individu untuk melakukan suatu tindakan.

#### b) Harga Diri dan Prestasi

Faktor ini menjadi pendorong dan juga pemberi arahan individu untuk melakukan usaha menjadi individu yang kuat, mandiri dan bebas, serta untuk mendapat status tertentu di lingkungan masyarakat, faktor ini dapat menjadi pendorong individu untuk meraih prestasi

#### c) Harapan

Harapan adalah tujuan perilaku. Memiliki harapan pada masa yang akan datang. Faktor harapan menjadi informasi yang objektif dalam lingkungan, sehingga berpengaruh pada perilaku serta perasaan bersifat subjektif pada seorang individu.

d) **Kebutuhan**

Seorang individu termotivasi akan kebutuhan untuk menjadikan dirinya berguna secara menyeluruh, hingga dapat meraih potensi yang dimiliki secara penuh. Kebutuhan akan menjadi pendorong dan juga menjadi arahan individu untuk mencari ataupun mengarahkan serta memberikan respon pada tekanan yang dialami.

e) **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah pendorong yang tepat yang timbul dari internal seseorang untuk mewujudkan goal atau tujuan yang diharapkan dari sebuah tindakan.

2. **Faktor Eksternal**

Faktor eksternal merupakan faktor dari luar diri seseorang, terdiri dari:

a) **Kelompok kerja**

Kelompok kerja tempat seseorang bergabung bisa menjadi pendorong ataupun memusatkan sikap individu dalam menggapai sesuatu tujuan sikap tertentu.

b) **Jenis dan sifat karyawan**

Motivasi untuk melakukan pekerjaan pada sifat dan jenis karyawan tertentu akan sama seperti karyawan yang ada dan menuntun karyawan untuk mengambil sikap ataupun pilihan yang hendak digeluti. Keadaan tersebut dipengaruhi tingkat nilai imbalan.

c) **Sistem imbalan yang diberikan**

Imbalan menjadi salah satu objek pemuas yang diinginkan oleh seorang individu agar dapat meningkatkan motivasi ataupun mengarahkan tindakan dari suatu objek ke objek yang lain, yang memiliki imbalan lebih tinggi. Pembagian imbalan dapat menjadi pendorong seseorang untuk giat mencapai tujuannya.

d) Situasi lingkungan pada umumnya

Individu memiliki dorongan yang terhubung dengan rasa mampu untuk melaksanakan interaksi dengan tepat di lingkungan sekitar.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor pendorong motivasi kerja berasal dari internal dan dari eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan, harapan, harga diri, persepsi, prestasi, dan kepuasan kerja. Faktor eksternal meliputi sistem imbalan, rekan kerja, peraturan kerja, dan jaminan pekerjaan, kondisi lingkungan.

### 3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

a. Disiplin

Disiplin merupakan tingkah laku, sikap, dan juga tindakan individu dalam beraktivitas sesuai dengan apa yang telah ditentukan, diputuskan, dan sesuai dengan peraturan dan norma yang disepakati bersama. Melanggar peraturan akan diberi sanksi sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Peraturan tersebut dapat berbentuk tulisan maupun lisan, yang menjadi acuan untuk karyawan di perusahaan.

b. Imajinasi dan daya kombinasi

Seorang individu yang dapat membuat hasil kerja dari kombinasi ide atau gambaran yang dirangkai dengan detail dan dengan inisiatif, memiliki sifat konstruktif sampai dapat membentuk sebuah hasil ataupun produk yang menjadi pendukung pada pekerjaan untuk lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri adalah suatu keyakinan seorang karyawan pada kemampuannya, mempunyai sikap mandiri, dapat berpikir dengan positif saat menghadapi suatu keadaan yang terjadi dan dapat

bertanggung jawab dengan keputusan yang diambilnya, sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Daya tahan terhadap tekanan dapat berupa respon karyawan terhadap pengalaman emosional yang kurang menyenangkan yang dialami, bisa sebagai ancaman ataupun disebabkan adanya ketidaksetaraan antara tuntutan serta keinginan yang karyawan miliki. Hal tersebut dapat diselesaikan dengan metode masing-masing karyawan.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu pemahaman karyawan untuk melaksanakan kewajibannya, yang diikuti dengan perasaan berani untuk menerima konsekuensi, berinisiatif besar dalam menghadapi kesulitan pada suatu tugas serta memiliki motivasi untuk bertindak dan menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka motivasi kerja memiliki aspek yaitu disiplin, kepercayaan diri, tanggung jawab, daya tahan terhadap tekanan, dan imajinasi dan daya kombinasi.

#### 4. Motivasi Kerja Menurut Islam

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Islam menjelaskan motivasi kerja dalam Al-Qur'an, sebagai berikut:

**QS. At taubah ayat 105**

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

### QS. Ar Ra'd ayat 11

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Dari uraian ayat diatas dapat diketahui dengan jelas bahwa Allah memerintahkan pada manusia untuk bekerja dan Allah tidak akan mengubah keadaan kaumnya sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri dengan usaha yang dilakukan. Hal tersebut dapat menjadi motivasi kita untuk bekerja dan mengubah nasib menjadi lebih baik, sebagaimana yang telah difirmankan Allah dalam Al-Qur'an.

## C. Komitmen Kerja

### 1. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan ukuran perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Menurut Robbins dan Judge (dalam Nugroho, 2018: 15) Komitmen kerja merupakan kondisi karyawan yang berpihak pada perusahaan atau organisasi tertentu, dan memiliki tujuan serta keinginan untuk bertahan dalam perusahaan atau organisasi. Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengatakan komitmen kerja ialah keterlibatan dan identifikasi seorang karyawan yang cenderung kuat pada suatu organisasi.

Komitmen kerja mempunyai unsur penting, yaitu kehendak dan sikap untuk berperilaku pada hal tertentu. Sikap berhubungan dengan keterikatan, identifikasi dan kesetiaan, sedangkan kehendak berkaitan dengan kondisi untuk berperilaku dan bersedia untuk berusaha (Yusof,



2007). Komitmen kerja ialah karakteristik individu yang bisa dipercaya dan bisa diandalkan (Byron, 2010).

Komitmen kerja adalah suatu keterikatan dalam tukar menukar antar karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja. Seorang karyawan mengikatkan diri dengan perusahaan tempat ia bekerja sebagai balasan yang ia terima dari perusahaan. Bentuk dari arah perilaku seperti kemampuan mengidentifikasi keadaan perusahaan, keinginan untuk terlibat secara aktif, memiliki kesetiaan dan rasa memiliki terhadap perusahaan (Kast, Fremont & James, 1996: 714). Komitmen kerja merupakan kecenderungan untuk beraktivitas dengan konsisten, diakibatkan oleh adanya keresahan terhadap hilangnya pekerjaan apabila tidak melanjutkan kegiatan tersebut. Kegiatan yang dimaksudkan ialah untuk terus menjadi anggota perusahaan (Imam, 2002: 211).

Berdasarkan uraian pengertian mengenai komitmen kerja menurut para ahli, maka komitmen kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mempertahankan dan melanjutkan aktivitasnya dalam suatu pekerjaan dalam organisasi ataupun perusahaan.

## **2. Faktor-faktor Komitmen Kerja**

Menurut Kusumaputri (2015) ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu:

### **a) Faktor-faktor Terkait Pekerjaan (*Job Related Factors*)**

Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan seperti fasilitas dan lingkungan akan mempengaruhi komitmen. Faktor yang dapat berdampak pada komitmen karyawan ialah pemberian tugas dan tanggung jawab.

### **b) Kesempatan Anggota (*Employee Oportunities*)**

Karyawan yang mempunyai peluang besar untuk bekerja pada tempat lain, akan mengurangi tingkat komitmen kerjanya, dan sebaliknya. Hal tersebut sangat erat kaitannya dengan loyalitas

setiap karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja, karyawan akan memperkirakan keinginannya untuk tetap bertahan atau keluar.

c) Karakteristik Individu

Karakteristik seorang individu yang akan mempengaruhi komitmen adalah usia, tingkat pendidikan, masa kerja, kepribadian, serta hal lain yang bersangkutan dengan karakter individu tersebut. Semakin lama masa kerja individu maka akan semakin tinggi pula komitmen kerjanya. Selain hal tersebut peran gender juga mempengaruhi komitmen kerjanya.

d) Hubungan Positif

Hubungan positif artinya hubungan antara anggota dengan anggota dan anggota dengan bawahan ataupun atasan baik. Hal tersebut dapat memunculkan rasa saling menghargai yang akan memunculkan tingkat komitmen kerja tinggi.

e) Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, suatu keadaan lingkungan tempat bekerja yang memiliki dampak positif terhadap komitmen ialah rasa memiliki. Rasa memiliki yang dimaksud adalah rasa keterlibatan karyawan dengan tempat kerja. Karyawan beranggapan bahwa ia dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

f) Gaya manajemen

Apabila gaya manajemen tidak sesuai dengan kedudukan aspirasi anggota maka akan mengurangi tingkat komitmen anggota. Sebaliknya gaya manajemen dengan melibatkan aspirasi anggota dapat meningkatkan komitmen kerjanya.

g) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Komitmen anggota dapat ditingkatkan dengan pengaruh serta arahan yang baik.

Berdasarkan uraian faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa faktor pendorong komitmen kerja adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan, karakteristik individu, lingkungan kerja, struktur organisasi, hubungan positif, dan gaya manajemen, kesempatan para anggota.

### **3. Aspek-aspek Komitmen Kerja**

Robbins dan Judge (2008), menyatakan bahwa ada tiga aspek yang menjadi ciri komitmen kerja, yaitu:

#### **a) Komitmen Afektif**

Komitmen afektif menyangkut perasaan emosional serta keyakinan setiap anggota atau karyawan pada nilai dan goal dari perusahaan dengan adanya rasa keterlibatan pada organisasi. Aspek ini tercermin dari sikap anggota terhadap organisasi, serupa dengan kemiripan nilai serta tujuan individu dengan nilai serta tujuan perusahaan atau organisasi dan penerimaan pada kebijakan.

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Panuju & Wustari, 2018: 224) Komitmen afektif didasari oleh adanya keterikatan emosi dan kelekatan internal individu terhadap organisasi. Pada organisasi komitmen afektif dapat diartikan sebagai rasa memiliki dan identifikasi yang dapat menaikkan tingkat keikutsertaan seseorang dalam kegiatan organisasi, mendorong untuk mencapai tujuan, dan memiliki keinginan untuk tetap dalam organisasi.

#### **b) Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan nilai ekonomi yang didapatkan oleh karyawan, yang memiliki arti bahwa seorang individu memilih tetap tinggal pada sebuah perusahaan sebab mendapatkan keuntungan tertentu, dibanding jika karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain. Hal tersebut muncul karena adanya imbalan yang diberi oleh perusahaan sudah cukup. Komitmen berkelanjutan ini menjadi alasan karyawan untuk tetap tinggal

dikarenakan karyawan merasa butuh akan imbalan yang diberi oleh perusahaan.

Menurut Meyer dan Allen (1997, dalam Sari, 2018: 154) komitmen berkelanjutan diartikan sebagai kesadaran individu akan biaya untung dan rugi yang akan didapat sebagai implikasi dari keputusan meninggalkan organisasi.

c) Komitmen Normatif

Komitmen normatif kaitannya dengan keinginan untuk tetap tinggal pada perusahaan atau organisasi dengan alasan moral. Pada komitmen normatif ini karyawan merasa mempunyai kewajiban atau keharusan untuk tinggal (Greenberg dalam Kurniawan, 2015). Pada komitmen normatif ini, karyawan akan mempertahankan hubungan dengan perusahaan dan memberi usaha semaksimal mungkin untuk kemajuan serta tercapainya goal perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan dengan komitmen normatif akan memiliki rasa lebih bertanggung jawab.

Berdasarkan paparan tentang aspek komitmen kerja di atas, maka akan berpengaruh pada tingkat komitmen kerja karyawan. Apabila tiga aspek yang disebutkan terpenuhi maka kemungkinan karyawan memiliki komitmen kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

#### 4. Komitmen Kerja Menurut Islam

Islam memandang komitmen sebagaimana yang tersirat dalam Al-Qur'an, sebagai berikut:

**QS. Al Anfal ayat 46**

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ ۗ  
وَاصْبِرُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

Berdasarkan uraian ayat-ayat diatas Allah memerintahkan hamba Nya untuk tetap konsisten pada apa yang telah diperintahkan, karena sesungguhnya adanya peraturan untuk jalankan. Hal tersebut sesuai dengan komitmen dimana harus tetap menjalankan tugas secara terus menerus tanpa adanya keinginan untuk meninggalkannya.

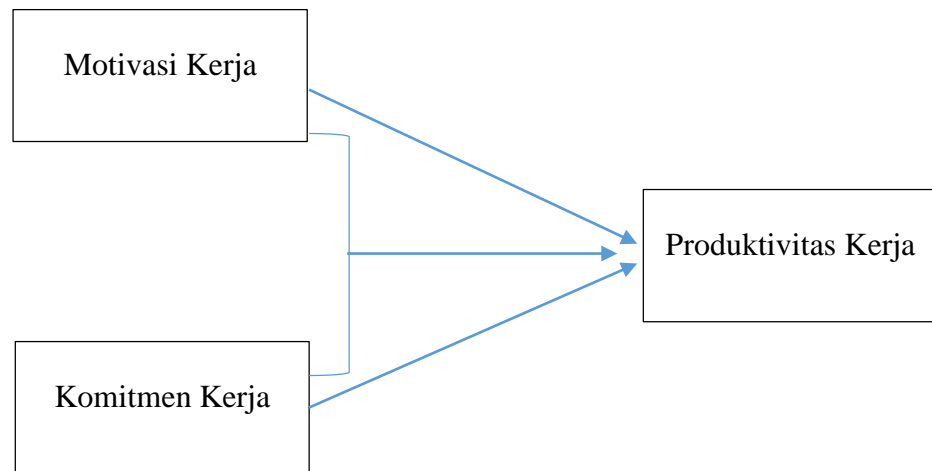
#### **D. Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Suatu perusahaan penyedia jasa maupun barang mempunyai target yang ditentukan. Target yang ditentukan erat kaitannya dengan produktivitas, terlebih kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018: 57) produktivitas merupakan bagaimana menciptakan ataupun meningkatkan hasil barang serta jasa setinggi mungkin dengan menggunakan sumber daya secara efektif. Produktivitas kerja tersebut didorong oleh beberapa faktor yaitu motivasi, usia karyawan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan (Rismayadi, 2015: 5). Faktor motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut dikarenakan adanya motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri individu, sedangkan motivasi eksternal berasal dari luar individu.

Menurut Sutrisno (2020: 109) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu faktor yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku individu. Motivasi kerja menurut Anoraga (2014) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Pentingnya motivasi kerja sebagai pendorong meningkatnya produktivitas kerja dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Irvan dan Eddy (2014) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain motivasi kerja, dan beberapa faktor di atas terdapat faktor pendorong lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Faktor pendorong lainnya adalah pelatihan dan komitmen kerja, faktor tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mentari dan Anandita (2020: 70) yang menyatakan bahwa pelatihan dan komitmen kerja secara bersamaan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Komitmen kerja karyawan dapat menjadi faktor pendukung peningkatan produktivitas kerja dikarenakan adanya rasa bangga dalam bekerja di perusahaan. Selain itu perusahaan dianggap sebagai tempat yang baik untuk berkerja. Adanya rasa nyaman, motivasi yang tinggi dan betah bekerja di perusahaan menjadikan komitmen kerja karyawan di perusahaan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas karyawan yang memiliki motivasi kerja dan komitmen kerja tinggi dapat mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan komitmen kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut sangat baik bagi karyawan dan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan.



Gambar 2.2 Skema Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Kerja.

#### E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka diambil hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*
- H2 : Ada hubungan positif antara komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*
- H3 : Ada hubungan positif antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif koersional, dimana metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data (angka) yang dikumpulkan dengan cara pengukuran dan diolah menggunakan metode analisis statistika (Azwar, 2018: 5). Sedangkan, korelasional merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dan mengukur seberapa besar tingkat dari hubungan antar dua variabel atau lebih (Latipun, 2015: 5). Penelitian ini mengukur sejauh mana hubungan produktivitas kerja dengan faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi kerja dan komitmen kerja.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu satu variabel tergantung dan dua variabel bebas. Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel tergantung : Produktivitas Kerja
2. Variabel bebas 1 : Motivasi Kerja
3. Variabel bebas 2 : Komitmen Kerja

#### **C. Definisi Operasional**

##### **1. Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah bagaimana menciptakan ataupun meningkatkan hasil barang serta jasa setinggi mungkin dengan menggunakan sumber daya secara efektif. Produktivitas kerja diukur menggunakan skala produktivitas kerja yang berdasar pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018: 59) aspek-aspek tersebut adalah efisiensi dan efektivitas. Jika skor subjek tinggi maka



produktivitas kerja subjek tinggi, sebaliknya jika semakin rendah skor subjek maka produktivitas kerja subjek rendah.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu yang memunculkan semangat dorongan kerja. Motivasi kerja diukur menggunakan skala motivasi kerja yang berdasar pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Anoraga (2014) aspek-aspek tersebut adalah disiplin, imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab. Jika skor subjek tinggi maka motivasi kerja subjek tinggi, sebaliknya jika semakin rendah skor subjek maka motivasi kerja subjek rendah.

## 3. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen kerja diukur menggunakan skala komitmen kerja yang berdasar pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) aspek-aspek tersebut adalah komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, komitmen normatif. Jika skor subjek tinggi maka komitmen kerja subjek tinggi, sebaliknya jika semakin rendah skor subjek maka komitmen kerja subjek rendah.

## **D. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di konveksi April *Collection* yang beralamat di Desa Buaran, RT 2 RW 2 Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara.

## **E. Populasi dan Sampel**

Populasi ialah seluruh objek penelitian yang terdiri dari benda-benda, gejala-gejala, manusia, tumbuhan, hewan, peristiwa-peristiwa, maupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian (Margono dalam Hardani dkk, 2020: 361).

Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Husain dan Purnomo dalam Hardani dkk, 2020: 362). Penelitian ini menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengumpulan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh populasi yang ada (Gunawan, 2014: 3). Penelitian ini mengambil populasi karyawan konveksi April *Collection* yang berjumlah 45 karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh atau teknik yang menggunakan populasi sebagai sampel. Istijanto (2010:117) menyatakan bahwa penelitian dapat dilakukan kepada seluruh karyawan apabila jumlah karyawan kurang dari 200.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala produktivitas kerja, skala motivasi kerja, dan skala komitmen kerja dengan menggunakan bentuk skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok (Sugiyono, 2015: 93). Penelitian ini menggunakan indikator dari setiap aspek per variabel sebagai acuan untuk menyusun aitem. Pada setiap aitem dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan. Jawaban setiap aitem yang menggunakan skala *likert* memiliki penilaian dari yang sangat positif hingga sangat negatif. Bentuk dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Tidak setuju (TS)
- d. Sangat tidak setuju (STS)

Penelitian ini menggunakan dua jenis pernyataan yaitu aitem favorable dan aitem unfavorable. Adapun pemberian skor pada setiap jawaban adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Jawaban**

Jenis pernyataan	Respon			
	SS	S	TS	STS
Favorable	4	3	2	1
Unfavorable	1	2	3	4

Pengukuran setiap variabel dalam penelitian ini, maka digunakan skala sebagai berikut:

1. Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018) yaitu aspek efisiensi dan aspek efektivitas yang kemudian diperjelas dengan beberapa indikator. Adapun rancangan aitem skala produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 *Blueprint* Produktivitas Kerja**

No.	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1.	Efisiensi	Bekerja dengan baik tanpa pengawasan	4	9,20	6,16
		Menggunakan alat dan fasilitas dengan baik	4	5,18	10,4
		Dapat bersosialisasi dengan rekan kerja	4	13,23	2,19
2.	Efektivitas	Memiliki kualitas kerja	4	3,21	8,12
		Bekerja tepat waktu	4	1,17	14,22
		Mampu mencapai	4	11,15	7,24

	target individu			
Jumlah		24	12	12

## 2. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Anoraga (2014). Adapun aspek-aspek tersebut adalah disiplin, imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab. Dengan begitu rancangan aitem skala motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3 *Blueprint* Motivasi Kerja**

No	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1.	Disiplin	Ketepatan waktu datang ke tempat kerja	4	1,7	15,21
		Ketepatan jam pulang ke rumah	4	5,20	3,12
		Melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan	4	43,55	53,47
2.	Imajinasi dan daya kombinasi	Memiliki kreativitas	4	2,19	23,10
		Bersedia bekerja dalam kelompok	4	17,8	14,11
		Bersedia jika diganti <i>jobdesk</i>	4	41,57	60,49
3.	Kepercayaan diri	Berani membuat keputusan	4	24,4	13,22
		Melakukan kegiatan tanpa ragu	4	6,18	9,16
		Berani berpendapat	4	45,48	51,42

4.	Daya tahan terhadap tekanan	Memiliki semangat kerja	4	29,36	25,34
		Mampu melewati hambatan kerja	4	26,32	28,39
		Menerima adanya aturan	4	54,46	56,59
5.	Tanggung jawab	Menyelesaikan pekerjaan	4	27,37	30,35
		Menerima risiko	4	31,38	33,40
		Mendahulukan kewajiban	4	44,52	50,58
Jumlah			60	30	30

### 3. Skala Komitmen Kerja

Skala komitmen kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) aspek-aspek tersebut adalah komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, komitmen normatif. Adapun rancangan aitem skala komitmen kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 *Blueprint* Komitmen Kerja**

No.	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1.	Komitmen Afektif	Memiliki keterikatan secara emosional	4	4,8	12,16
		Merasa terlibat dalam mencapai target perusahaan	4	9,17	10,25
		Memiliki rasa bangga terhadap perusahaan	4	1,21	6,19
2.	Komitmen berkelanjutan	Merasa butuh untuk bertahan	4	15,27	3,14

		dalam pekerjaan			
		Merasa berat jika keluar dari perusahaan	4	2,7	22,28
		Memiliki kesadaran diri untuk tetap bertahan	4	30,34	31,35
3.	Komitmen normatif	Merasa bersalah meninggalkan perusahaan	4	5,18	23,26
		Bersedia mendengarkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan	4	11,24	13,20
		Merasa yakin dengan pekerjaan saat ini	4	29,32	33,36
Jumlah			36	18	18

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, digunakan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data akurat dan sesuai dengan tujuan pengukurannya (Azwar, 2019: 131). Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran suatu instrumen perlu untuk dilakukannya uji validitas supaya tingkat kevalidan suatu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dapat dipercaya. Terdapat tiga jenis validitas yaitu validitas konstrak, validitas isi dan validitas eksternal.

Penelitian ini akan menggunakan validitas isi (*Content Validity*). Menurut Sugiyono (2014:126) penggunaan standar pengukuran untuk mengukur sebuah aitem sebesar  $r_{xy} > 0,3$ . Jika hasil koefisien yang dihasilkan  $>0,30$  maka skala pengukuran yang digunakan memiliki tingkat kevalidan yang tinggi, dan jika skala pengukuran yang digunakan memiliki koefisien  $<0,30$  maka skala pengukuran kurang valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2019: 7). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Penghitungan tingkat reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS teknik Alfa Cronbach.

Menurut Azwar (2014: 28) instrumen dapat dikatakan baik jika konsisten dengan butir yang diukurnya. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yaitu dalam rentang 0 sampai 1,00 yang artinya semakin tinggi koefisien reliabilitas yang mendekati 1,00 maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya. Keabsahan instrumen dalam penelitian ini akan dilihat dari hasil cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$ . Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini peneliti menggunakan program software SPSS.

## 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini peneliti telah melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan jumlah subjek 45 orang. Estimasi validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 2.2 for windows* memberikan hasil uji validitas masing-masing skala.

a. Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja yang digunakan pada uji coba berjumlah 24 aitem. Dilihat dari hasil *Corrected Item-Total Correlation*, aitem yang dinyatakan valid terdapat 22 aitem dan 2 aitem dinyatakan gugur karena nilai  $r$  yang diperoleh  $< 0,30$ .

Berikut adalah *blue print* skala produktivitas kerja yang akan dijadikan alat ukur penelitian selanjutnya dalam penelitian ini.

**Tabel 3.5 Uji Coba Skala Produktivitas Kerja**

No.	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1.	Efisiensi	Bekerja dengan baik tanpa pengawasan	4	9,20	6,16*
		Menggunakan alat dan fasilitas dengan baik	4	5,18	10,4
		Dapat bersosialisasi dengan rekan kerja	4	13,23	2*,19
2.	Efektivitas	Memiliki kualitas kerja	4	3,21	8,12
		Bekerja tepat waktu	4	1,17	14,22
		Mampu mencapai target	4	11,15	7,24
Jumlah			24	12	12

Catatan: aitem yang terdapat tanda \* merupakan aitem yang gugur



Tabel 3.6 Skala Produktivitas Kerja Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1.	Efisiensi	Bekerja dengan baik tanpa pengawasan	3	9,20	6
		Menggunakan alat dan fasilitas dengan baik	4	5,18	10,4
		Dapat bersosialisasi dengan rekan kerja	3	13,2	19
2.	Efektivitas	Memiliki kualitas kerja	4	3,21	8,12
		Bekerja tepat waktu	4	1,17	14,22
		Mampu mencapai target	4	11,15	7,16
Jumlah			22	12	10

#### b. Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja yang digunakan pada uji coba berjumlah 60 aitem. Dilihat dari hasil *Corrected Item-Total Correlation*, aitem yang dinyatakan valid terdapat 50 aitem dan 10 aitem dinyatakan gugur karena nilai  $r$  yang diperoleh  $< 0,30$ .

Berikut adalah *blue print* skala motivasi kerja yang akan dijadikan alat ukur penelitian selanjutnya dalam penelitian ini.

Tabel 3.7 Uji Coba Skala Motivasi Kerja

No .	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorabl e	Unfavorabl e
1.	Disiplin	Ketepatan waktu datang ke tempat kerja	4	1,7	15,21
		Ketepatan jam pulang ke rumah	4	5,20*	3,12
		Melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan	4	43,55*	53,47
2.	Imajinasi dan daya kombinasi	Memiliki kreativitas	4	2,19	23,10*
		Bersedia bekerja dalam kelompok	4	17,8*	14*,11
		Bersedia jika diganti <i>jobdesk</i>	4	41*,57	60,49*
3.	Kepercayaan diri	Berani membuat keputusan	4	24,4	13,22
		Melakukan kegiatan tanpa ragu	4	6,18	9*,16
		Berani berpendapat	4	45,48	51,42
4.	Daya tahan terhadap tekanan	Memiliki semangat kerja	4	29,36	25,34
		Mampu melewati hambatan kerja	4	26,32	28,39
		Menerima adanya aturan	4	54,46	56,59
5.	Tanggung jawab	Menyelesaikan pekerjaan	4	27,37	30,35
		Menerima resiko	4	31*,38	33,40

	Mendahulukan kewajiban	4	44,52	50,58*
Jumlah		60	30	30

Catatan: aitem yang terdapat tanda \* merupakan aitem yang gugur

**Tabel 3.8 Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba**

No .	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1.	Disiplin	Ketepatan waktu datang ke tempat kerja	4	1,7	15,21
		Ketepatan jam pulang ke rumah	3	5	3,12
		Melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan	3	43	31,47
2.	Imajinasi dan daya kombinasi	Memiliki kreativitas	3	2,19	23
		Bersedia bekerja dalam kelompok	2	17	11
		Bersedia jika diganti <i>jobdesk</i>	2	10	8
3.	Kepercayaan diri	Berani membuat keputusan	4	24,4	13,22
		Melakukan kegiatan tanpa ragu	3	6,18	16
		Berani berpendapat	4	45,48	49,42
4.	Daya tahan terhadap tekanan	Memiliki semangat kerja	4	29,36	25,34
		Mampu melewati hambatan kerja	4	26,32	28,39
		Menerima adanya aturan	4	20,46	14,9

5.	Tanggung jawab	Menyelesaikan pekerjaan	4	27,37	30,35
		Menerima resiko	3	38	33,40
		Mendahulukan kewajiban	3	44,41	50
Jumlah			50	25	25

c. Komitmen Kerja

Skala komitmen kerja yang digunakan pada uji coba berjumlah 36 aitem. Dilihat dari hasil *Corrected Item-Total Correlation*, aitem yang dinyatakan valid terdapat 30 aitem dan 6 aitem dinyatakan gugur karena nilai  $r$  yang diperoleh  $< 0,30$ .

Berikut adalah *blue print* skala komitmen kerja yang akan dijadikan alat ukur penelitian selanjutnya dalam penelitian ini.

**Tabel 3.9 Uji coba Skala Komitmen Kerja**

No .	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1.	Komitmen Afektif	Memiliki keterikatan secara emosional	4	4,8	12,16
		Merasa terlibat dalam mencapai target perusahaan	4	9,17*	10*,25
		Memiliki rasa bangga terhadap perusahaan	4	1,21	6,19
2.	Komitmen berkelanjutan	Merasa butuh untuk bertahan dalam pekerjaan	4	15,27	3,14
		Merasa berat jika keluar	4	2,7	22,28

		dari perusahaan			
		Memiliki kesadaran diri untuk tetap bertahan	4	30,34	31,35
3.	Komitmen normatif	Merasa bersalah meninggalkan perusahaan	4	5,18	23,26
		Bersedia mendengarkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan	4	11,24*	13*,20
		Merasa yakin dengan pekerjaan saat ini	4	29,32*	33,36
Jumlah			36	18	18

Catatan: aitem yang terdapat tanda \* merupakan aitem yang gugur

**Tabel 3.10 Skala Komitmen Kerja Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1.	Komitmen Afektif	Memiliki keterikatan secara emosional	4	4,8	12,16
		Merasa terlibat dalam mencapai target perusahaan	2	9	25
		Memiliki rasa bangga terhadap perusahaan	4	1,21	6,19
2.	Komitmen berkelanjutan	Merasa butuh untuk bertahan	4	15,27	3,14

		dalam pekerjaan			
		Merasa berat jika keluar dari perusahaan	3	2	22,28
		Memiliki kesadaran diri untuk tetap bertahan	4	30,7	13,10
3.	Komitmen normatif	Merasa bersalah meninggalkan perusahaan	4	5,18	23,26
		Bersedia mendengarkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan	2	11	20
		Merasa yakin dengan pekerjaan saat ini	3	29	24,17
Jumlah			30	14	16

**Tabel 3.11 Interpretasi nilai (r) validitas dan reliabilitas instrument**

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1.	Antara 0,800-1,000	Sangat Tinggi
2.	Antara 0,600-0,799	Tinggi
3.	Antara 0,400-0,599	Cukup Tinggi
4.	Antara 0,200-0,399	Rendah
5.	Antara 0,000-0,199	Sangat Rendah

Estimasi reliabilitas dalam penelitian menggunakan bantuan spss 2.2, memberikan hasil reliabilitas masing-masing skala sebagai berikut:

1. Tabel hasil reliabilitas produktivitas kerja

**Tabel 3.12 Reliabilitas Produktivitas Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	12

2. Tabel hasil reliabilitas motivasi kerja

**Tabel 3.13 Reliabilitas Motivasi Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	30

3. Tabel hasil reliabilitas komitmen kerja

**Tabel 3.14 Reliabilitas Komitmen Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	18

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil masing-masing skala memiliki nilai alpha cronbach's lebih besar dari 0,60 sehingga skala pengukuran ketiga variabel dikatakan reliabel.

## **H. Teknik Analisis Data**

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dimana apabila data yang diperoleh memiliki signifikansi  $<0,05$  maka

data tersebut dikatakan tidak terdistribusi secara normal, sebaliknya jika signifikansi  $>0,05$  maka data tersebut dikatakan terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Test For Linierity* yang dilakukan menggunakan SPSS. Dua variabel dapat dikatakan linier apabila signifikansi  $> 0,05$  dengan melihat *Deviation From Linierity*.

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi ganda (*multiple product moment correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson, dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS. Uji korelasi ganda digunakan untuk menguji korelasi linier antara satu variabel terikat (Y) dengan sekelompok variabel bebas (X) sebagai satu kesatuan variabel (Winarsunu, 2015: 219). Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis pada penelitian ini adalah apabila nilai signifikansi  $p < 0,05$ , maka hipotesis diterima. Sebaliknya apabila nilai signifikansi  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan konveksi April *Collection* milik perseorangan yang beralamat di Desa Buaran RT 02 RW 02 Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. Penelitian dilakukan terhadap keseluruhan karyawan konveksi yang berjumlah 45 orang. Pengambilan data menggunakan 3 skala yaitu: skala produktivitas kerja, skala motivasi kerja, dan skala komitmen kerja yang dilakukan secara *offline* dengan membagikan kuesioner kepada para karyawan secara langsung. Hasil penelitian mendapatkan data berupa usia, pendidikan, dan posisi kerja. Subjek yang digunakan ada seluruh karyawan konveksi April *Collection* dengan total subjek sebanyak 45 responden dengan pemetaan sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Data Pengelompokan Usia**

<b>Rentang Usia</b>	<b>Jumlah</b>
16-30	16
31-45	23
46-59	6
Total	45

Berdasarkan tabel di atas dari 45 total karyawan rentang usia karyawan paling banyak yaitu 31-45 tahun yaitu sebanyak 23 karyawan, sedangkan rentang usia paling sedikit yaitu 46-59 dengan 6 karyawan.

**Tabel 4.2 Data Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SD	18
SMP	22
SMA	5
Total	45

Berdasarkan tabel di atas tingkat pendidikan karyawan paling banyak yaitu lulusan SMP dengan jumlah 22 karyawan, sedangkan paling sedikit yaitu SMA dengan jumlah 5 karyawan, dan sisanya yaitu sebanyak 18 karyawan adalah lulusan SD.

**Tabel 4.3 Data Posisi Kerja**

<b>Posisi Kerja</b>	<b>Jumlah</b>
Pemotong	3
Jahit	37
Obras	2
Penempel pernak-pernik	1
Packing	2
Total	45

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa posisi kerja dengan jumlah karyawan terbanyak adalah penjahit dengan jumlah 37 karyawan, sedangkan paling sedikit adalah penempel pernak-pernik yaitu 1 karyawan. Kemudian posisi sebagai pemotong ada 3 karyawan, obras 2 karyawan, dan terakhir packing dengan 2 karyawan.

## 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi setiap variabel penelitian menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi dari masing-masing variabel yang selanjutnya dikategorikan ke tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PRODUKTIVITAS KERJA	45	56	77	66.31	4.762
MOTIVASI KERJA	45	122	183	150.00	11.711
KOMITMEN KERJA	45	72	113	90.27	8.653
Valid N (listwise)	45				

Berdasarkan hasil tabel deskriptif diatas dapat diketahui bahwa, pada variabel produktivitas kerja yang diukur dengan skala produktivitas kerja (Y) skor data minimum yaitu 56 dan skor data maksimum adalah 77 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 66,31, serta *standard deviation* sebesar 4,762. Pada variabel motivasi kerja skor data minimum yaitu 122 dan skor data maksimum adalah 183 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 150,00, serta *standard deviation* sebesar 11,711. Sedangkan pada variabel komitmen kerja didapatkan skor data minimum yaitu 72 dan skor data maksimum adalah 113 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 90,27, serta *standard deviation* sebesar 8,653. Dari data diatas dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Kategori Skor Variabel Produktivitas Kerja**

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - 1SD)$	< 63	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	63-70	Sedang
$X > (Mean) + 1SD)$	>70	Tinggi

Kategori rumusan di atas dapat dilihat skor skala produktivitas kerja pada karyawan konveksi April *Collection* dinyatakan memiliki produktivitas kerja tinggi atau positif apabila skor lebih besar dari 70, dinyatakan memiliki produktivitas kerja sedang atau cukup apabila skor diantara 63 - 70, dan dikatakan memiliki produktivitas kerja rendah atau negatif jika skor kurang dari 63. Berdasarkan dari tabel tersebut, maka hasil yang diperoleh karyawan konveksi April *Collection* sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Variabel Produktivitas Kerja**

Produktivitas Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	15.6	15.6	15.6
	Sedang	31	68.9	68.9	84.4
	Tinggi	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui sebanyak 7 karyawan (15,6%) tergolong memiliki produktivitas kerja rendah, sebanyak 31 karyawan (68,9%) tergolong memiliki produktivitas kerja sedang, dan sebanyak 7 karyawan (15,6%) tergolong memiliki produktivitas tinggi.

**Tabel 4.7 Kategori Skor Motivasi Kerja**

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - 1SD)$	< 142	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	142-163	Sedang
$X > (Mean) + 1SD)$	>163	Tinggi

Kategori rumusan di atas dapat dilihat skor skala motivasi kerja pada karyawan konveksi April *Collection* dinyatakan memiliki produktivitas kerja tinggi atau positif apabila skor lebih besar dari 163,

dinyatakan memiliki motivasi kerja sedang atau cukup apabila skor 142 - 163, dan dikatakan memiliki motivasi kerja rendah atau negatif jika skor kurang dari 142. Berdasarkan dari tabel tersebut, maka hasil yang diperoleh karyawan konveksi April *Collection* sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Variabel Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	17.8	17.8	17.8
	Sedang	31	68.9	68.9	86.7
	Tinggi	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui sebanyak 8 karyawan (17,8%) tergolong memiliki motivasi kerja rendah, sebanyak 31 karyawan (68,9%) tergolong memiliki motivasi kerja sedang, dan sebanyak 6 karyawan (13,3%) tergolong memiliki motivasi kerja tinggi.

**Tabel 4.9 Kategori Skor Variabel Komitmen Kerja**

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - 1SD)$	< 86	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	86 - 99	Sedang
$X > (Mean) + 1SD)$	> 99	Tinggi

Kategori rumusan di atas dapat dilihat skor skala komitmen kerja pada karyawan konveksi April *Collection* dinyatakan memiliki produktivitas kerja tinggi atau positif apabila skor lebih besar dari 99, dinyatakan memiliki komitmen kerja sedang atau cukup apabila skor 86 - 99, dan dikatakan memiliki komitmen kerja rendah atau negatif

jika skor kurang dari 86. Berdasarkan dari tabel tersebut, maka hasil yang diperoleh karyawan konveksi April *Collection* sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Distribusi Variabel Komitmen Kerja**

Komitmen Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	22.2	22.2	22.2
	Sedang	29	64.4	64.4	86.7
	Tinggi	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui sebanyak 10 karyawan (22,2%) tergolong memiliki komitmen kerja rendah, sebanyak 29 karyawan (64,4%) tergolong memiliki komitmen kerja sedang, dan sebanyak 6 karyawan (13,3%) tergolong memiliki komitmen kerja tinggi.

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan tahapan pertama yang harus dilakukan dalam analisis data yang sudah diperoleh dari penelitian, uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linieritas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *one sample Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.70808922
Most Extreme Differences	Absolute		.096
	Positive		.056
	Negative		-.096
Test Statistic			.096
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.363
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.351
		Upper Bound	.376
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 112562564.			

Berdasarkan tabel diatas, pada uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov* bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig) sebesar 0,200. Berdasarkan tabel nilai signifikansi tersebut lebih  $P > 0,05$ . Maka data pada penelitian ini dikatakan normal atau berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan tahap yang dilakukan setelah uji asumsi, uji linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan uji linieritas *Test for linierity* dengan bantuan SPSS, dengan pengambilan keputusan yang berdasar pada nilai *Deviation*

From *Linierity*  $>0,05$  dengan begitu maka hubungan dapat dikatakan linier.

**Tabel 4.12 Uji Linieritas Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	771.778	27	28.584	2.151	.052
		Linearity	662.910	1	662.910	49.894	<.001
		Deviation from Linearity	108.868	26	4.187	.315	.996
	Within Groups		225.867	17	13.286		
	Total		997.644	44			

Berdasarkan hasil uji linieritas menggunakan *Test For Linierity* nilai *Deviation From Linieity* adalah 0,996 atau  $p > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara produktivitas kerja dengan motivasi kerja adalah linier.

**Tabel 4.13 Uji Linieritas Produktivitas Kerja dengan Komitmen Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * KOMITMEN	Between Groups	(Combined)	421.728	23	18.336	.669	.826
		Linearity	.462	1	.462	.017	.898
		Deviation from Linearity	421.265	22	19.148	.698	.795
	Within Groups		575.917	21	27.425		
	Total		997.644	44			

Berdasarkan hasil uji linieritas yang menggunakan *Test For Linierity* dengan nilai *Deviation From Linieity* adalah  $0,795 > 0,05$



maka dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara produktivitas kerja dengan komitmen kerja adalah linier.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas dengan hasil data terdistribusi normal dan bentuk hubungan antara variabel independen dan variabel dependen linier. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai probabilitas yang diperoleh  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima.

### a. Analisis Korelasi Sederhana

**Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi Sederhana**

Correlations		Produktivitas Kerja	Motivasi Kerja	Komitmen Kerja
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	1	.815**	.609**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	45	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.815**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	45	45	45
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.609**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	45	45	45

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

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* diatas mendapatkan nilai koefisien korelasi 0,815 dan masuk dalam kategori korelasi sangat kuat dan nilai *sig. (2-tailed)* antara produktivitas kerja dan motivasi kerja adalah <0,001. Korelasi terbukti signifikan jika  $p < 0,05$ . Nilai signifikansi (*Pvalue*) hasil uji hipotesis penelitian ini adalah <0,001 yang berarti kurang dari 0,05 (<0,001 < 0,05) sehingga korelasi

kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan. Hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection* diterima.

Selanjutnya, nilai koefisien korelasi antara produktivitas kerja dengan komitmen kerja mendapat hasil 0,609 dengan kategori korelasi kuat dan nilai *sig. (2-tailed)* adalah  $<0,001$ . Sehingga korelasi kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan, dengan begitu hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection* diterima.

b. Analisis Korelasi Berganda

Uji hipotesis korelasi berganda digunakan untuk analisis antara kelompok variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah ada hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.651	2.811	.667	42.120	2	42	<,001

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa besarnya hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja yang dilihat dari nilai koefisien korelasi yaitu 0,817, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja adalah 42.120.

Kemudian untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi berganda dapat dilihat dari nilai probabilitas (*sig. F change*) = <0,001. Dikarenakan nilai *sig. F change* <0,001 < 0,05, maka korelasi antar variabel dinyatakan signifikan. Kesimpulannya yaitu hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection* diterima.

### C. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di konveksi April *Collection* memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*. Penelitian dilakukan terhadap 45 karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja yang berbeda. Diketahui dari hasil temuan bahwa terdapat 7 karyawan (15,6%) memiliki produktivitas kerja rendah, 31 karyawan (68,9%) memiliki produktivitas kerja sedang, dan 7 karyawan (15,6%) memiliki produktivitas tinggi. Kemudian, diketahui bahwa 8 karyawan (17,8%) memiliki motivasi kerja rendah, sebanyak 31 karyawan (68,9%) memiliki motivasi kerja sedang, dan 6 karyawan (13,3%) memiliki motivasi kerja tinggi. Selanjutnya, terdapat 10 karyawan (22,2%) memiliki komitmen kerja rendah, sebanyak 29 karyawan (64,4%) memiliki komitmen kerja sedang, dan sebanyak 6 karyawan (13,3%) memiliki komitmen kerja tinggi.

Hasil temuan diatas dapat menjadi bukti bahwa motivasi kerja dan komitmen kerja memilikin hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Selain, hal tersebut dapat juga dilihat dari nilai korelasi antar variabel maupun nilai korelasi secara simultan. Selanjutnya, korelasi antar variabel tersebut adalah pertama, hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*. Kedua, hubungan antara komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*. Ketiga, hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja

dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*. Adapun hasil temuan diatas secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

### **1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi April *Collection***

Hipotesis pertama yang berbunyi ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection* diterima, dibuktikan dengan hasil uji korelasi yang mendapat hasil  $<0,001$  dilihat dari nilai sig (*2-tailed*). Menurut Winarsunu (2015) korelasi antar variabel dikatakan signifikan apabila  $p < 0,05$ , oleh karena  $<0,001 < 0,05$  maka hasil signifikan atau terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Selanjutnya, arah hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dibuktikan dengan besaran nilai koefisien korelasi dengan hasil sebesar 0,815 dilihat dari nilai *Pearson Correlation*. Hubungan positif yang dimaksud adalah adanya keselarasan arah hubungan yang mana jika motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja rendah. Selain arah hubungan, hasil dari koefisien korelasi juga dapat memperlihatkan kategori keeratan antar variabel, dengan hasil tersebut maka motivasi kerja dengan produktivitas kerja memiliki kategori keeratan variabel sangat kuat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu dkk (2016) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dimana tingginya tingkat motivasi kerja mempengaruhi tingkat tingginya produktivitas kerja. Selain itu Adiwinata dan Eddy (2014) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Selanjutnya, tingkat motivasi kerja karyawan konveksi April *Collection* adalah sedang. Tingkat motivasi kerja karyawan didorong oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang ditemukan adalah adanya kebutuhan dari individu untuk mencukupi kebutuhan hidup. Faktor eksternal motivasi kerja karyawan antara lain adalah lingkungan kerja, tidak

ada bonus dan sistem upah. Lingkungan kerja karyawan yang bekerja dari rumah menjadi faktor pendorong yang cukup kuat, yang mana dengan bekerja dari rumah karyawan tidak memiliki rekan kerja atau lingkungan yang dapat memicu semangat dalam bekerja, oleh karena itu maka tingkat motivasi karyawan pun terpengaruh. Kemudian, tidak adanya bonus, dengan tidak adanya bonus capaian target karyawan bekerja dengan santai dan kurang semangat untuk menghasilkan banyak produk. Selanjutnya, sistem upah, dengan sistem upah borongon membuat karyawan bekerja semaunya, hal tersebut yang kemudian berimbas pada produktivitas kerja karyawan. Hasil temuan yang didapat sesuai dengan teori dari Nurnaningsih dan Tabe (2019) bahwa motivasi kerja individu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain adanya harapan, kepuasan kerja, kebutuhan, harga diri dan prestasi, dan persepsi individu terhadap diri sendiri. Faktor eksternal antara lain kelompok kerja, jenis dan sifat karyawan, sistem imbalan yang diberikan, dan situasi lingkungan pada umumnya.

Berdasarkan hasil yang didapat membuktikan bahwa penelitian oleh Levianti dkk tahun 2016 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja adalah benar. Selanjutnya, penelitian oleh Rismayadi (2015) yang menyebutkan bahwa produktivitas kerja didorong oleh beberapa faktor antara lain yaitu pengalaman kerja, tingkat pendidikan, usia, dan motivasi. Teori tersebut telah menyatakan bahwa motivasi menjadi pendorong produktivitas kerja, dimana motivasi merupakan pendorong individu untuk bertindak mencapai tujuan. Sehingga dengan adanya tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja maka dapat mendorong tingginya tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan teori yang sudah ada.

## **2. Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi April Collection**

Hipotesis kedua yang berbunyi ada hubungan positif antara komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April Collection diterima, dibuktikan dengan hasil uji korelasi yang mendapat hasil  $<0,001$  dilihat dari nilai sig (*2-tailed*). Menurut Winarsunu (2015) korelasi antar variabel dikatakan signifikan apabila  $p < 0,05$ , oleh karena  $<0,001 < 0,05$  maka hasil signifikan atau terdapat korelasi antara komitmen kerja dengan produktivitas kerja. Selanjutnya, arah hubungan positif antara komitmen kerja dengan produktivitas kerja dibuktikan dengan besaran nilai koefisien korelasi dengan hasil sebesar 0,609 dilihat dari nilai *Pearson Correlation*. Hubungan positif yang dimaksud adalah adanya keselarasan arah hubungan yang mana jika komitmen kerja tinggi maka produktivitas kerja tinggi, sebaliknya jika komitmen kerja rendah maka produktivitas kerja rendah. Selain arah hubungan, hasil dari koefisien korelasi juga dapat memperlihatkan kategori keeratan antar variabel, dengan hasil tersebut maka komitmen kerja dengan produktivitas kerja memiliki kategori keeratan variabel kuat. Hasil diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasthina (2017) yang mendapat hasil bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen dengan produktivitas kerja, hal tersebut dikarenakan semakin tinggi komitmen seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Salfadri dkk (2019) menemukan hasil bahwa adanya komitmen karyawan berjalan secara linier terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen kerja karyawan sedang, diketahui terdapat 29 karyawan (64,4%) dari 45 karyawan memiliki tingkat komitmen kerja sedang. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain tidak adanya kontrak kerja, hal ini membuat karyawan dengan leluasa berhenti bekerja karena tidak adanya ikatan kontrak secara tertulis, kemudian dari latarbelakang karyawan yang sebagian besar berstatus ibu rumah tangga membuat karyawan memiliki kebebasan untuk tetap bertahan

atau berhenti dalam bekerja, dikarenakan ibu rumah tangga tidak harus memenuhi kebutuhan finansial yang kemudian membuat mereka bekerja semauanya, hal tersebut sangat mempengaruhi bagaimana komitmen karyawan pada perusahaan. Selain itu sistem upah juga mempengaruhi tingkat komitmen kerja karyawan. Adanya sistem upah borongan membuat penghasilan yang didapat tidak menentu. Tingkat komitmen kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa hal diatas yang kemudian berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, Mentari dan Anandita (2020) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa komitmen kerja menjadi pendorong karyawan produktif dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan dalam komitmen terdapat tiga aspek antara lain komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Robbins dan Judge, 2008). Ketiga aspek tersebut berhubungan dengan keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan dengan alasan ekonomi, emosional, dan moral. Beberapa hal tersebut yang kemudian menjadi pendorong karyawan untuk tetap bertahan dan produktif dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang mendapat hasil bahwa tingkat komitmen kerja karyawan selaras dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, maka penelitian dapat membuktikan bahwa teori yang sudah ada adalah benar.

### **3. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi April Collection**

Hipotesis ketiga yang berbunyi ada hubungan positif antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April Collection diterima. Didapatkan hasil bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan sedang, tingkat motivasi kerja karyawan sedang, dan tingkat komitmen kerja karyawan sedang. Hal tersebut membuktikan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Kemudian, dilihat dari perhitungan korelasi ketiga variabel tersebut yang mendapat hasil  $<0,001$  dilihat dari nilai probabilitas (*sig. F Change*). Menurut Winarsunu (2015) hasil dikatakan signifikan apabila

$p < 0,05$ . Dikarenakan nilai *sig. F Change*  $< 0,001 < 0,05$ , maka korelasi antar variabel tersebut dinyatakan signifikan. Selanjutnya, dilihat dari nilai koefisien korelasi yang mendapat hasil sebesar 0,817, menunjukkan hubungan anatar variabel positif dan memiliki keeratan sangat kuat. Adanya hubungan positif memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja karyawan.

Uraian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2104) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan komitmen kerja, artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat komitmennya, pun sebaliknya. Menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas kerja memiliki dua aspek yaitu aspek efisiensi dan aspek efektivitas. Kedua aspek tersebut terbukti menjadi komponen yang sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja. Dibuktikan dengan hasil penelitian yang memperoleh hasil tingkat produktivitas kerja sedang. Hal tersebut dikarenakan kurangnya efisiensi pengaplikasian fasilitas maupun pemanfaatan waktu bekerja serta efektivitas pencapaian target yang ditetapkan. Kurangnya tingkat produktivitas kerja membuat target yang telah ditetapkan sulit untuk dapat tercapai. Oleh karena itu, tingkat produktivitas kerja perlu untuk ditingkatkan agar target dapat tercapai.

Selain itu, penelitian ini mengangkat motivasi kerja dan komitmen kerja sebagai variabel pengikat produktivitas, dimana motivasi memiliki beberapa aspek yaitu disiplin, imajinasi & daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab. Kemudian, aspek-aspek tersebut dijabarkan secara spesifik hingga menjadi aitem kuesioner yang dapat mengungkap tingkat motivasi dan mendapatkan hasil sedang. Hal tersebut karena kurangnya kedisiplinan karyawan, kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, kurangnya kepercayaan diri yang



dimiliki karyawan, serta kurangnya daya kombinasi dan daya tahan terhadap tekanan. Selanjutnya, yaitu komitmen kerja. Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen kerja memiliki tiga aspek yaitu aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Penelitian ini mendapat hasil bahwa tingkat komitmen kerja karyawan sedang, hasil didapat dengan mengacu aspek-aspek diatas sebagai landasan skala penelitian.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini telah mencapai tujuannya yaitu membuktikan dan menguatkan teori dengan kenyataan yang senyatanya terjadi yang telah dikemukakan sebelumnya yakni bahwa motivasi kerja memiliki keterhubungan dengan produktivitas kerja. Selain itu penelitian ini juga membuktikan bahwa tingkat komitmen kerja karyawan berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja karyawan April *Collection* masuk dalam kategori sedang, dan komitmen kerja karyawan masuk dalam kategori sedang. Hal tersebut sangat kuat hubungannya dengan produktivitas karyawan yang dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu produktivitas karyawan masuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian membuktikan bahwa tidak tercapainya target produksi oleh karyawan karena kurangnya tingkat produktivitas kerja karyawan, dimana hal tersebut berhubungan dengan tingkat motivasi kerja serta komitmen kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pertama, motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*. Kedua, komitmen kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*. Ketiga, motivasi kerja dan komitmen kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan konveksi April *Collection*. Oleh karena itu, maka ketiga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini diterima, dengan pemahaman bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan komitmen kerja maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan komitmen kerja maka semakin rendah produktivitas kerjanya.

#### **B. Saran**

Beberapa saran yang diberikan peneliti berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Karyawan diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen kerja yang dimiliki sehingga produktivitas kerja ikut meningkat.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Pengelola atau pemilik diharapkan dapat memberikan edukasi terkait peningkatan motivasi kerja dan komitmen kerja serta menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang sama dengan penelitian ini agar memperluas cakupan bahasan dengan menambahkan variabel seperti sistem upah, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D, & Syamsir S. 2020. Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (ODP) Dinas Di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Perspektif*, 3(1), 45-52.
- Anoraga, P. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2018. Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2019. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2020. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamali, A. Y. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winner*, 14(2), 77-86.
- Handaru, A W., dan Nailul M. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek. *Riset Manajemen Sains Indonesia*: 3(1), 1-19.
- Hardani, dkk. 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Heryati, A. N, dkk. 2019. *Effect of Safety Climate on Safety Behavior In Employees: The Mediation of Safety Motivation*. *Psikohumaniora*, 4(2), 191-200.
- Husaini, U, & Purnomo. 2001. Metode Penelitian Sosial. Jakarta : PT Bumi Aksaran.
- Istijanto, O. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ledliany, F., dkk. 2018. Pengembangan dan Validasi Instrumen Pengukuran Efektivitas Tim di Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Psikohumaniora*, 3(2), 177-196.
- Lestari, I. 2019. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Para Buruh Di PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) Kebun Kruput Afdeling

- Kubangkang. FITK. Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Margono.2004. Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mentari, & Vembra, A. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 20(3), 62-72.
- Muhtarom, A. 2015. Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja (Tinjauan Teori dan Implementasi Manajemen pada Guru dan Staf di Sekolah). *Tarbawi*, 1(1), 133-143.
- Novita. 2018. Pengaruh Komitmen dan Pendapatan Terhadap Kebersamaan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru. *Ideas*.
- Nurnaningsih, & Tabe. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar. *Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam*, 4(2), 92-109.
- Panuju, Nina F., & Wustari L. M. 2018. Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora*, 3(2), 223-238.
- Prasetyo, E, & M. Wahyuddin. 2020. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta. *Academia*, 2(3), 1-16.
- Pristiana, U, dkk. 2015. Peningkatan Produktivitas dan Profitabilitas Bagi Ukm Sentra Industri Kue Bakpia Di Gempol Pasuruan Jawa Timur. *Jurnal Pengabdian*, 1(2), 147-152.
- Purnama, R. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Strategic*, 7(14), 58-82.
- Rismayadi, B. 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 1-16.

- Rizqina, Z. A, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59-69.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, L, dkk. 2016. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Pharmacon*, 5(2), 304-312.
- Salfadri, dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kunango Jantan. *INA-Rxiv Papers*, 1-8.
- Sari, Reza L. 2018. Komitmen Organisasi pada Dosen Generasi Milenial. *Psikohumaniora*, 3(2), 153-164.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siswadi, Y. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124-137.
- Sofyan, H, & Hamzah B. Uno. 2020. *Teori Motivasi dan Penerapannya dalam Penelitian*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono, P. D. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, B. J, & Deni, I. P. K. 2020. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Guru SMP Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta. *Aliansi*, 15(2), 1-8.

- Ukkas, I. 2017. Faktor-Faktorr yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, 2(2), 187-198.
- Wardhani, W. K, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1-10.

**LAMPIRAN**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Nama :

Usia :

Pendidikan :

Mohon diisi dengan memberi tanda  $\surd$  pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan : SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**A. Bagian I**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu				
2.	Saya mampu beradaptasi dengan pekerjaan ini				
3.	Saya bekerja secara professional				
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan semau saya				
5.	Saya menggunakan fasilitas yang ada sebagaimana mustinya				
6.	Saya akan bersantai saat bekerja tidak diawasi				
7.	Saya kerepotan dengan target produksi yang diberikan				
8.	Saya bekerja semau saya				
9.	Tanpa diawasi, saya akan bekerja sesuai aturan				
10.	Saya kurang dapat menggunakan fasilitas sebagaimana mustinya				
11.	Saya dapat menyelesaikan target produksi yang diberikan				
12.	Saya malas bekerja dengan sungguh-sungguh				
13.	Saya senang jika ada teman saat bekerja				
14.	Saya terkadang menyelesaikan pekerjaan setelah tenggat waktu yang ditentukan				
15.	Saya dapat mencapai target produksi yang dibebankan kepada saya				
16.	Saya membiarkan pekerjaan saya begitu saja				
17.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan				



18.	Saya dapat memaksimalkan penggunaan fasilitas yang disediakan				
19.	Saya lebih suka bekerja sendiri				
20.	Saya dapat bekerja tanpa diawasi				
21.	Saya bekerja dengan memaksimalkan kemampuan yang saya punya				
22.	Saya menyelesaikan pekerjaan semau saya sendiri				

## B. Bagian II

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mulai bekerja awal waktu				
2.	Saya memiliki ide untuk menyelesaikan masalah				
3.	Saya berhenti bekerja semau saya				
4.	Saya yakin dengan keputusan yang saya ambil				
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan				
6.	Saya yakin dengan hasil pekerjaan saya				
7.	Saya memulai pekerjaan sesuai jadwal				
8.	Saya kurang dapat menerima jika harus ganti pekerjaan				
9.	Saya senang membuat aturan saya pribadi				
10.	Saya merasa senang jika mendapat tugas baru				
11.	Saya merasa kurang maksimal jika bekerja secara berkelompok				
12.	Saya berhenti bekerja sesuai keinginan saya sendiri				
13.	Saya memerlukan arahan orang lain dalam memutuskan pilihan				
14.	Terkadang saya melanggar peraturan yang ada				
15.	Saya sengaja memulai pekerjaan siang hari				
16.	Saya rasa hasil pekerjaan saya kurang memenuhi standar				
17.	Pekerjaan saya akan lebih mudah jika dikerjakan bersama				
18.	Saya yakin hasil kerja saya baik				
19.	Saya dapat menciptakan cara praktis dalam bekerja				
20.	Saya dapat menerima adanya peraturan yang dibuat				

21.	Saya malas mulai bekerja awal waktu				
22.	Saya kurang yakin dengan keputusan yang saya ambil				
23.	Saya lebih suka mengikuti ide dari atasan				
24.	Saya dapat membuat keputusan sendiri pada suatu pilihan				
25.	Saya malas dalam bekerja				
26.	Jika ada hambatan, saya yakin dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik				
27.	Jika diberi tugas saya akan menyelesaikannya dengan baik				
28.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik				
29.	Saya semangat dalam bekerja				
30.	Saya mengerjakan tugas dengan asal-asalan				
31.	Saya kurang dapat mengikuti peraturan yang ditetapkan				
32.	Saya mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik				
33.	Saya kurang dapat menerima jika mendapat teguran karena kesalahan yang saya lakukan				
34.	Saya terpaksa dengan pekerjaan yang saya lakukan				
35.	Saya kuwalahan jika diberi pekerjaan				
36.	Saya senang dengan pekerjaan ini				
37.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
38.	Jika salah, Saya berani menerima sanksi				
39.	Saya membiarkan masalah begitu saja				
40.	Saya enggan mendapat sanksi atas kesalahan yang saya lakukan				
41.	Saya mendahulukan pekerjaan yang diberikan sebelum hal lain				
42.	Saya merasa malu ketika menyampaikan pendapat				
43.	Saya senang mentaati peraturan				
44.	Saya fokus pada pekerjaan yang diberikan				
45.	Saya dapat menyampaikan pendapat pada atasan				
46.	Saya senang mengikuti aturan yang ditetapkan				
47.	Saya lebih senang dengan aturan saya sendiri				
48.	Saya tidak ragu untuk menyampaikan pendapat				

49.	Saya kurang dapat menyampaikan pendapat				
50.	Saya kurang dapat fokus pada pekerjaan yang diberikan				

### C. Bagian III

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bangga bisa bekerja di tempat ini				
2.	Saya merasa rugi jika keluar dari pekerjaan				
3.	Pekerjaan saat ini masih belum dapat memenuhi kebutuhan hidup saya				
4.	Saya merasa menjadi bagian keluarga dari pekerjaan ini				
5.	Saya merasa bersalah jika harus meninggalkan pekerjaan				
6.	Saya malas untuk tetap bekerja disini				
7.	Saya sadar bahwa komitmen untuk tetap bertahan harus saya lakukan				
8.	Saya merasa nyaman bekerja di tempat ini				
9.	Saya mengikuti prosedur yang ditentukan untuk mencapai target				
10.	Saya ingin segera keluar dari pekerjaan				
11.	Saya dapat menerima pendapat orang lain terhadap keinginan saya untuk keluar dari pekerjaan				
12.	Saya merasa tidak ada kekeluargaan dalam bekerja				
13.	Saya memiliki keinginan untuk tidak melanjutkan pekerjaan				
14.	Meskipun saya tidak memiliki penghasilan lain, namun saya tidak membutuhkan pekerjaan ini				
15.	Bekerja di tempat ini membuat saya dapat memenuhi kebutuhan hidup saya				
16.	Saya merasa tertekan ketika bekerja				
17.	Saya merasa kurang dengan upah yang saya dapat				
18.	Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja				
19.	Saya kurang menyukai bekerja di tempat ini				
20.	Saya ingin keluar dari pekerjaan ini, tanpa mendengarkan saran orang lain				
21.	Saya akan sangat bahagia jika saya tetap bekerja disini				

22.	Saya merasa beruntung jika saya bisa keluar dari pekerjaan				
23.	Dengan senang hati saya dapat keluar dari pekerjaan				
24.	Saya merasa kurang cocok dengan pekerjaan saat ini				
25.	Saya lebih suka bekerja tanpa memperdulikan target yang ditetapkan				
26.	Saya lepas tangan dengan urusan dalam pekerjaan				
27.	Tetap bekerja, merupakan kebutuhan sekaligus keinginan bagi saya				
28.	Saya yakin dapat dengan mudah mendapat pekerjaan di tempat lain jika saya keluar dari pekerjaan ini				
29.	Saya sadar bahwa pekerjaan ini cocok untuk saya				
30.	Saya sadar bahwa tetap bertahan dipekerjaan ini adalah pilihan terbaik				

## Lampiran Validitas dan Reliabilitas

### 1. Produktivitas Kerja

#### Hasil Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja

Y1	0.528	0.30	V
Y2	0.186	0.30	GUGUR
Y3	0.704	0.30	V
Y4	0.530	0.30	V
Y5	0.511	0.30	V
Y6	0.453	0.30	V
Y7	0.442	0.30	V
Y8	0.672	0.30	V
Y9	0.472	0.30	V
Y10	0.505	0.30	V
Y11	0.624	0.30	V
Y12	0.672	0.30	V
Y13	0.429	0.30	V
Y14	0.547	0.30	V
Y15	0.522	0.30	V
Y16	0.243	0.30	GUGUR
Y17	0.602	0.30	V
Y18	0.644	0.30	V
Y19	0.541	0.30	V
Y20	0.488	0.30	V
Y21	0.607	0.30	V
Y22	0.389	0.30	V
Y23	0.329	0.30	V
Y24	0.517	0.30	V

#### Hasil Uji Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja Tahap 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	24

## Hasil Uji Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja Tahap 2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	12

## 2. Motivasi Kerja

### Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja

X1.1	0.546	0.30	V
X1.2	0.597	0.30	V
X1.3	0.358	0.30	V
X1.4	0.533	0.30	V
X1.5	0.495	0.30	V
X1.6	0.473	0.30	V
X1.7	0.485	0.30	V
X1.8	0.268	0.30	GUGUR
X1.9	0.159	0.30	GUGUR
X1.10	- 0.204	0.30	GUGUR
X1.11	0.477	0.30	V
X1.12	0.553	0.30	V
X1.13	0.475	0.30	V
X1.14	0.107	0.30	GUGUR
X1.15	0.624	0.30	V
X1.16	0.654	0.30	V
X1.17	0.356	0.30	V
X1.18	0.568	0.30	V
X1.19	0.548	0.30	V
X1.20	0.113	0.30	GUGUR
X1.21	0.605	0.30	V
X1.22	0.657	0.30	V
X1.23	0.551	0.30	V
X1.24	0.351	0.30	V
X1.25	0.745	0.30	V
X1.26	0.557	0.30	V
X1.27	0.605	0.30	V
X1.28	0.674	0.30	V
X1.29	0.598	0.30	V
X1.30	0.730	0.30	V
X1.31	- 0.066	0.30	GUGUR

X1.32	0.622	0.30	V
X1.33	0.434	0.30	V
X1.34	0.584	0.30	V
X1.35	0.590	0.30	V
X1.36	0.466	0.30	V
X1.37	0.616	0.30	V
X1.38	0.302	0.30	V
X1.39	0.643	0.30	V
X1.40	0.673	0.30	V
X1.41	0.020	0.30	GUGUR
X1.42	0.680	0.30	V
X1.43	0.509	0.30	V
X1.44	0.518	0.30	V
X1.45	0.517	0.30	V
X1.46	0.537	0.30	V
X1.47	0.406	0.30	V
X1.48	0.527	0.30	V
X1.49	- 0.087	0.30	GUGUR
X1.50	0.558	0.30	V
X1.51	0.607	0.30	V
X1.52	0.513	0.30	V
X1.53	0.583	0.30	V
X1.54	0.498	0.30	V
X1.55	0.283	0.30	GUGUR
X1.56	0.639	0.30	V
X1.57	0.382	0.30	V
X1.58	0.200	0.30	GUGUR
X1.59	0.489	0.30	V
X1.60	0.322	0.30	V

### Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja Tahap 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	60

### Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja Tahap 2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	30

### 3. Komitmen Kerja

#### Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Kerja

X2.1	0.543	0.30	V
X2.2	0.303	0.30	V
X2.3	0.569	0.30	V
X2.4	0.555	0.30	V
X2.5	0.330	0.30	V
X2.6	0.578	0.30	V
X2.7	- 0.019	0.30	GUGUR
X2.8	0.563	0.30	V
X2.9	0.533	0.30	V
X2.10	0.152	0.30	GUGUR
X2.11	- 0.193	0.30	GUGUR
X2.12	0.535	0.30	V
X2.13	0.104	0.30	GUGUR
X2.14	0.555	0.30	V
X2.15	0.494	0.30	V
X2.16	0.483	0.30	V
X2.17	0.294	0.30	GUGUR
X2.18	0.459	0.30	V
X2.19	0.553	0.30	V
X2.20	0.357	0.30	V
X2.21	0.482	0.30	V
X2.22	0.546	0.30	V
X2.23	0.424	0.30	V
X2.24	0.420	0.30	V
X2.25	0.456	0.30	V
X2.26	0.555	0.30	V
X2.27	0.370	0.30	V
X2.28	0.342	0.30	V
X2.29	0.533	0.30	V
X2.30	0.550	0.30	V
X2.31	0.715	0.30	V



X2.32	0.239	0.30	GUGUR
X2.33	0.526	0.30	V
X2.34	0.421	0.30	V
X2.35	0.727	0.30	V
X2.36	0.556	0.30	V

### Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Kerja Tahap 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	36

### Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Kerja Tahap 2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	18

## Lampiran Perhitungan Kategorisasi

### Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PRODUKTIVITAS KERJA	45	56	77	66.31	4.762
MOTIVASI KERJA	45	122	183	150.00	11.711
KOMITMEN KERJA	45	72	113	90.27	8.653
Valid N (listwise)	45				

### 1. Produktivitas Kerja

$$N = 22$$

$$X_{\max} = 77$$

$$X_{\min} = 56$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min}$$

$$= 77 - 56$$

$$= 21$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) : 2$$

$$= (77 + 56) : 2$$

$$= 133 : 2$$

$$= 66,5$$

$$\text{SD} = \text{Range} : 6$$

$$= 21 : 6$$

$$= 3,5$$

#### Kategori Skor Data Skala Produktivitas Kerja

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 66,5 - 3,5$ $X < 63$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$ $66,5 - 3,5 \leq X \leq 66,5 + 3,5$ $63 \leq X \leq 70$
Tinggi	$M + 1SD < X$ $66,5 + 3,5 < X$ $70 < X$

#### Distribusi Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	15.6	15.6	15.6
	Sedang	31	68.9	68.9	84.4
	Tinggi	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

## 2. Motivasi Kerja

$$N = 50$$

$$X_{\max} = 183$$

$$X_{\min} = 122$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min}$$

$$= 183 - 122$$

$$= 61$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) : 2$$

$$= (183 + 122) : 2$$

$$= 305 : 2$$

$$= 152,5$$

$$\text{SD} = \text{Range} : 6$$

$$= 61 : 6$$

$$= 10,2$$

### Kategori Skor Data Skala Motivasi Kerja

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 152,5 - 10,2$ $X < 142,3$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$ $152,5 - 10,2 \leq X \leq 152,5 + 10,2$ $142,3 \leq X \leq 162,7$
Tinggi	$M + 1SD < X$ $152,5 + 10,2 < X$ $162,7 < X$

### Distribusi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	17.8	17.8	17.8
	Sedang	31	68.9	68.9	86.7
	Tinggi	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

### 3. Komitmen Kerja

$$N = 30$$

$$X_{\max} = 113$$

$$X_{\min} = 72$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min}$$

$$= 113 - 72$$

$$= 41$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) : 2$$

$$= (113 + 72) : 2$$

$$= 185 : 2$$

$$= 92,5$$

$$SD = \text{Range} : 6$$

$$= 41 : 6$$

$$= 6,8$$

#### Kategori Skor Data Skala Komitmen Kerja

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 92,5 - 6,8$ $X < 85,7$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$ $92,5 - 6,8 \leq X \leq 92,5 + 6,8$ $85,7 \leq X \leq 99,3$
Tinggi	$M + 1SD < X$ $92,5 + 6,8 < X$ $99,3 < X$

### Distribusi Variabel Komitmen Kerja

Komitmen Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	22.2	22.2	22.2
	Sedang	29	64.4	64.4	86.7
	Tinggi	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

### Lampiran Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

#### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.70808922
Most Extreme Differences	Absolute		.096
	Positive		.056
	Negative		-.096
Test Statistic			.096
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.363
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.351
		Upper Bound	.376
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 112562564.			

## b. Uji Linieritas

### 1. Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	771.778	27	28.584	2.151	.052
		Linearity	662.910	1	662.910	49.894	<.001
		Deviation from Linearity	108.868	26	4.187	.315	.996
	Within Groups		225.867	17	13.286		
	Total		997.644	44			

### 2. Produktivitas Kerja dengan Komitmen Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * KOMITMEN	Between Groups	(Combined)	421.728	23	18.336	.669	.826
		Linearity	.462	1	.462	.017	.898
		Deviation from Linearity	421.265	22	19.148	.698	.795
	Within Groups		575.917	21	27.425		
	Total		997.644	44			

**c. Uji Hipotesis**

1. Uji Hipotesis Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja dengan Komitmen Kerja

<b>Correlations</b>				
		Produktivitas Kerja	Motivasi Kerja	Komitmen Kerja
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	1	.815**	.609**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	45	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.815**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	45	45	45
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.609**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	45	45	45

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

2. Uji Hipotesis Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Kerja

<b>Model Summary</b>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.651	2.811	.667	42.120	2	42	<,001

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Motivasi Kerja

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Shofwatul Millah
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Jepara, 27 November 1998
3. Alamat Rumah : Desa Buaran RT 02 RW 02  
Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara
4. Handphone : 081901309094
5. E-mail : [millah377@gmail.com](mailto:millah377@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 2 Buaran
2. SMP Negeri 1 Mayong
3. MAN 2 Kudus

### C. Riwayat Organisasi

1. Bendahara PBN 2014/2015
2. Dewan Ambalan Teuku Umar – Dewi Sartika 2014/2015
3. Anggota KPSR Fakultas Psikologi dan Kesehatan 2017/2018
4. Anggota WEC UIN Walisongo Semarang 2017/2018
5. Sekretaris KMJS UIN Walisongo Semarang 2018/2019
6. Anggota Volunteer Semarang
7. Koordinator Departemen Ekonomi BMC Walisongo 2019/2020

Semarang, 22 November 2021



Shofwatul Millah

NIM 1707016100