PENGARUH MOTIVASI, UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI MINI MARKET KEC. PONOROGO

SKRIPSI

Oleh:

YENI WIJAYANTI
NIM: 210716129

Pembimbing:

AGUNG EKO PURWANA, SE, MSI.
NIP 197109232000031002

JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2020

ABSTRAK

WIJAYANTI,YENI. 2020. "Pengaruh Motivasi, Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Diminimarket Kecamatan Ponorogo." Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Agung Eko Purwana, S.E., MSI.

Kata kunci: Etos kerja, Keterampilan, dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas karyawan di minimarket kec. Ponorogo. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efesien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Produktivitas mengalami penurunan selama 4 tahun terakhir dari tahun 2016/2019, dengan demikian hasil output juga mengalami penurunan, ini akan mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Jenis penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian lapangan dengan metode kuantitatif. Sedangkan, dalam pengumpulan datanya penulis menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 152 karyawan Dan sampel yang digunakan 61 orang. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* tepatnya dengan teknik *cluster*

sampling. Metode pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi IBM SPSS 21. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas karyawan diminimarket kec. ponorogo dipengaruhi oleh motivasi, upah dan jaminan sosial, hal ini menunjukan bahwa ketiganya sangat dibutuhkan karyawan diminimarket kec. Ponorogo. Akan tetapi produktivitas masih mengalami penurunan yang disebabkan oleh motivasi yang kurang maksimal, upah yang masih dibawah umr dan jaminan sosial yang terfokus dalam jaminan kesehatan saja. Alangkah lebih baiknya minimarket kec. Ponorogo lebih memperhatikan motivasi untuk karyawan dan memberikan arahan secara pribadi kepada karyawan, upah yang sesuai umr kota serta jaminan sosial lebih dikembangkan lagi seperti menambah hak cuti kerja, hak menikah dan hak ibu hamil. Serta ada faktor lain yang perlu diperhatikan seperti usia, lingkungan kerja,pengawasan kerja dan pendidikan. Karena dengan demikian minimarket kec. Ponorogo lebih mengetahui faktor apa yang menjadi penyebab turunnya produktivitas karyawan.

PONOROGO

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1	Yeni Wijayanti	210716129	Ekonomi Syariah	PENGARUH MOTIVASI, UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIMINI MARKET KECAMATAN PONOROGO

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 08 juli 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan ekonomi Syariah

Uriyah Roudlotul Janah M.Ag
NIP 197507162005012004

Menyetujui,
Pembimbing

Agung Eko Purwana, SE, MSI.
NIP 197109232000031002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Pengaruh motivasi, upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan diminimarket kecamatan ponorogo.

Nama : Yeni Wijayanti

NIM : 210716129

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
Ika Susilawati, S.E., M.M
NIP.197906142009012005 (.....)

Penguji 1 :
Luhur Prasetiyo, S.Ag., M.E.I
NIP. 197801122006041002 (.....)

Penguji 2 :
Agung Eko Purwana, SE,MSI.
NIP. 197109232000031002 (.....)

Ponorogo, 08 juli 2020
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

Dr. H. Aunur Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Yeni Wijayanti
Nim	:	210716129
Jurusan	:	Ekonomi Syariah
Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis Islam
Judul skripsi	:	Pegaruh Motivasi, Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Dimini Market Kec. Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethesis.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 22 Oktober 2020

Yeni Wijayanti
NIM 210716129

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yeni Wijayanti

NIM : 210716129

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

"PENGARUH MOTIVASI, UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIMINI MARKET KEC. PONOROGO"

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

Ponorogo, 08 juli 2020

Pembuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL 5190FADF212905450 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Yeni Wijayanti
NIM.210716129

PONOROGO

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas adalah gambaran kemampuan karyawan dalam menghasilkan output, semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seseorang karyawan, menunjukan semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut.[1]Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efesien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah.

Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan, dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia, maka

[1]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 99.

diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.[2]

Perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus-menerus dan perusahaan harus menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi, sarana pemasaran yang baik atau dana yang cukup besar melainkan juga faktor manusianya.

Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang utama. Dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja maka proses produksi akan lebih efektif dan efesien sehingga lebih banyak barang dan jasa yang dihasilkan dengan harga yang lebih rendah, serta tujuan perusahaandapat tercapai.[3]

Pentingnya Peningkatan produktivitas karyawan bagi sebuah minimarket adalah dimana produktivitas karyawan yang baik maka tujuan dari perusahaan minimarket tersebut dapat tercapai dengan baik juga. Karyawan dituntut untuk untuk mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Manager yang

---

[2]Nur'aini, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Holland Bakery Pekanbaru, " *Skripsi* (Riau Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekan Baru, 2012), 12.

[3]Octavianus Adhiguna Susanto, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan " *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2008), 31.

sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya.

Pentingnya produktivitas bagi suatu perusahaan yaitu menjamin kesejahteraan kerja karyawan, memperkuat perekonomian negara, meningkatkan dan memanfaatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya dan berperan penting dalam menentukan keberlangsungan kegiatan wirausaha, akan tetapi jika produktivitas kerja itu rendah maka akan berakibat pada keberlangsungan hidup perusahaan, kesejahteraan kerja karyawan dan perekonomian itu sendiri.

Produktivitas kerja karyawan perlu adanya suatu perbaikan agar peningkatan prokduktivitas kerja perusahaan dapat berlangsung dan meningkat. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor pelatihan dan pendidikan, faktor pengawasan kerja, faktor lingkungan kerja, faktor kompensasi, faktor motivasi, faktor upah, dan jaminan sosial untuk itu agar produktivitas karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan ke delapan faktor tersebut.[4]

Faktor kepemimpinan karyawan penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi pemimpin perusahaan. Pelatihan dan pendidikan sangat penting agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai

---

[4] Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grasindo Persada, 2005), 124.

pengetahuan luas dalam pekerjaannya.

Faktor kompensasi agar karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga bekerja secara maksimal, faktor lingkungan agar para karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja karena merasa diperhatikan dan dilindungi dan pengawasan kerja agar karyawan bekerja lebih efesien dan efektif.

Bagi suatu perusahaan menjamin kesejahteraan kerja karyawan, dan dengan produktivitas kerja yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan, akan tetapi jika produktivitas kerja itu rendah maka akan berakibat pada keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Baik buruknya produktivitas suatu perusahaan tergantung dari bagaimana produktivitas individu atau kelompok akan memberikan dampak atau kontribusi pada perusahaan , artinya bahwa perilaku anggota perusahaan baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan produktivitas karyawan perusahan.

Faktor yang tidak kalah penting dari kelima tersebut yaitu pemberian motivasi, pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan dan hal ini harus segera ditanggapi oleh pimpinan/managertentang bagaimana cara dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pentingnya motivasi adalah untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Apabila dalam pemberian motivasi kepada

karyawan kurang efektif, maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap produktivitas/kinerja karyawan tersebut.

Jika motivasi tinggi maka produktivitas juga tinggi dan juga sebaliknya jika motivasi rendah maka produktivitas juga ikut rendah, ini dilihat dari cara kerja karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja di sebuah perusahaan. Disamping itu para pekerja harus bisa merasakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan para karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.

Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga karyawan tersebut akan termotivasi. Tanpa motivasi seseorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar apa yang menjadi motif nya dalam bekerja tidakterpenuhi.[5]

Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga dapat memberikan dorongan atau gairah terhadap karyawan untuk memberikan produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan,

---

[5] Basir barthos, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2009), 60.

pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan produktivitas karyawan, tentunya peran motivasi disini sangat penting dalam pembentukan peningkatan produktivitas karyawan baik secara individu maupun kelompok.[6]

Faktor yang tidak kalah penting yang kedua adalah Pentingnya upah dalam perusahaan. Pentingnya upah dalam perusahaan adalah Karena upah sebagai salah satu dari barometer didalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan.

Pentingnya upah dalam perusahaan yaitu untuk meningkatkan produktivitas karyawan didalam perusahaan, karyawan merasa usahanya dihargai dan dinilai secara khusus oleh perusahaan, dengan demikian karyawan akan terus meningkatkan produktivitas kerjanya dengan tujuanuntuk memperoleh imbalan yang meningkat pula.

Pemberian upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan upah sebesar-besarnya agar dapat mencukupi kebutuhan pribadi dan kebutuhan keluarganya, besarnya upah yang diterima oleh

---

[6]Misbachul munir, “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang.” *Skripsi*, (semarang:universitas dian nuswantoro,2013), 1.

karyawan tergantung pada produktivitas karyawan yang telah dicapainya.

Menurut Sumarlin dalam penelitiannya menjelaskan bahwa produktivitas kerja tergantung pada tingkat pemberian upah yang mereka terima.Tenanga kerja yang mendapatkan upah tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mengkonsumsi makanan yang bergizi badan menjadi sehat, dengan demikian karyawan bisa mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dan sebaliknya. Pemberian Upah yang sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya itu sangat penting dalam perusahaan.[7]

Pemberian upah merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan, semakin tinggi produktivitas kerjanya semakin besar pula upah yang diterima, sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan.

Menurunnya produktivitas kerja karyawan dimungkinkan karena masih kurang sesuianya upah yang diberikan dengan kebutuhan para pekerja, dengan indikator penyebab yaitu adanya penundaan dalam pemberian upah yang mana beban kerja yang dinilai kurang sesuai dengan tingginya beban kerja, lingkungan

---

[7]Maratin Nafiah Al-amin," Pengaruh Upah, Displin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Dikabupaten Sragen." *Skrpsi*. (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 20.

kerja yang kurang kondusif dan target kerja yang terlampaui berat, disamping itu perusahaan ingin tetap mempertahankan sumber daya manusianya dengan terus menggali apa yang sebenarnya menjadi kebutuhan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Sebuah perusahaan tidak terlepas dari adanya kebutuhan tenaga kerja.Jasa mereka diperlukan oleh perusahaan dengan balas jasa yang mampu merangsang karyawan lebih giat dalam bekerja. Pada kenyataanya karyawan lebih senang menetap pada perusahaan yang menjamin pendapatan secara baik.

Jika upah yang mereka terima sesuai dengan ptoduktivitas karyawan atau keahliannya (tinggi), maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya Jika upah yang mereka terima tidak sesuai dengan produktivitas karyawan atau keahliannya (rendah), maka mereka akan bekerja dengan seenaknya dan itu akan menghambat proses produksi. Jika proses produksi mengalami hambatan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

PONOROGO

Hal lain yang tidak kalah penting dalam perusahaan adalah Jaminan Sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang bermanfaat dari sisi tenaga kerja, sedangkan dari sisi kelangsungan hidup perusahaan, seperti fasilitas dan

peralatan yang digunakan, penggunaan teknologi, dan kualitas serta kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan, tercermin dalam produktivitas kerja, produktivitas sangat penting untuk perusahaan karena terkait dengan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa perusahaan.

Pentingnya jaminan sosial ini dalam perusahaan adalah membangun rasa kenyaman karyawan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, tanpa harus memikirkan kejadian apa yang akan menimpanya dikala waktu panjang mendatang, memberi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Sistem jaminan sosial yang diberlakukan di Indonesia adalah Sistem Jaminan sosial nasional (SJSN). Subiantomenjelaskan bahwa SJSN adalah sistem pemberian jaminan kesejahteraan yang berlaku kepada semua warga negara dan sifatnya adalah dasar.Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan anggota keluarganya.[8] Dengan adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya.

---

[8]Endang Siti Astuti, “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan ”Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 58, No. (1 Mei 2018), 184.

Progam jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain.Progam yang diatur dalam peraturan tentang jaminan sosial tenaga kerja atau undang-undang No. 3 tahun 1992, yang ruang lingkupnya mengantur tentang:

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan kematian
3. Jaminan hari tua
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Menurut soejono soekamto adalah sebagai berikut "untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia harus melakukan kegiatan-kegiatan, yang harus dilakukan manusia dalam memenuhi hidupnya adalah dengan cara bekerja".[9]Pemberian jaminan sosial tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Jika jaminan social mencukupi (tinggi) maka akan menimbulkan rasa aman dan giat dalam bekerja sehingga dapat memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk rmeningkatkan produktivitas tinggi maka produktivitas yang dihasilkan juga akan tinggi,dan begitu juga sebaliknya apabila jaminan sosial itu rendah maka produktivitas karyawan akan ikut rendah pula.

---

[9] Soejono Soekamto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta, Rajawali,1983), h. 86

Produktivitas kerja harus selalu konsisten dalam penggunaanya, dalam bekerja produktivitas harus terjaga, dan selalu memenuhi target yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan, karyawan harus berusaha untuk selalu produktif dalam segala hal.[10]

Minimarket dikecamatan ponorogo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail untuk berbagai macam kebutuhan sehari-hari. Minimarket ini telah menerapkan *sistem point of sale* (merupakan titik penjualan dimana transaksi dapat dikatakan selesai) yang terkomputerisasi layaknya minimarket pada umumnya, sistem ini mempercepat kasir dalam melakukan pencatatan dan perhitungan transaksi sekaligus mempermudah dalam membuat laporan penjualan harian.Tempat kerja yang strategis, ruangan yang ber (ac) dan tempat yangnyaman untuk berbelanja yang memudahkan konsumen saat mencari barang yang dibeli.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh studi pendahuluan di minimarket kecamatan ponorogo yang dilakukan pada tanggal 23 desember 2020. Dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan diminimarket mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah Penjualan Minimarket
Tahun 2016-2019

[10] Nelfrida Lombu, " Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Seulawah express," Skripsi (Medan: Universitas Medan Area, 2015), 14.

Tahun	Nama Minimarket	Jumlah karyawan	Jumlah Penjualan
2016	1. Berkah jaya	9	1.238.900.000
	2. Pojok jaya	5	352.530.000
	3. Tirta warna	9	445.400.000
	4. Saeko	10	255.400.000
	5. Indoswalayan	7	581.713.000
	6. 3A mart	13	775.000.000
	7. Matahari mart	9	887.013.000
	8. Uri mart	11	740.000.000
	9. Sifa mart	14	975.960.000
	Jumlah		**5.373.816.000**

Tabel 1.2
Rekapitulasi Jumlah Penjualan Minimarket
Tahun 2016-2019

Tahun	Nama minimarket	Jumlah karyawan	Jumlah penjualan
2017	1. Berkah jaya	9	1.038.970.000
	2. Pojok jaya	5	372.530.000
	3. Tirta warna	9	545.400.000
	4. Saeko	10	155.400.000
	5. Indoswalayan	7	451.713.000
	6. 3A mart	13	615.000.000
	7. Matahari mart	9	897.013.000
	8. Uri mart	11	760.000.000
	9. Sifa mart	14	876.960.000
	Jumlah		**5.712.986.000**

Tabel 1.3
Rekapitulasi Jumlah Penjualan Minimarket
Tahun 2016-2019

Tahun	Nama Minimarket	jumlah karyawan	jumlah penjualan
2018	1. Berkah jaya	9	1.025.746.000
	2. Pojok jaya	5	352.530.000
	3. Tirta warna	9	443.250.000
	4. Saeko	10	154.975.000
	5. Indoswalayan	7	592.625.000
	6. 3A mart	13	575.000.000
	7. Matahari mart	9	873.045.000
	8. Uri mart	11	721.000.000
	9. Sifa mart	14	789.960.000
	Jumlah		**5.528.131.000**

Tabel 1.4
Rekapitulasi Jumlah Penjualan Minimarket
Tahun 2016-2019

Tahun	Nama Minimarket	Jumlah Karyawan	Jumlah Penjualan
2019	1. Berkah jaya	9	1.031.430.000
	2. Pojok jaya	5	432.312.000
	3. Tirta warna	9	412.324.000
	4. Saeko	10	261.237.000
	5. Indoswalayan	7	576.364.000
	6. 3A mart	13	715.301.000
	7. Matahari mart	9	891.200.000
	8. Uri mart	11	720.000.000
	9. Sifa mart	14	832.101.000
	Jumlah		**5.070.189.000**

Dilihat dari hasil tabel tersebut hasil produktivitas mengalami penurunan selama 4 tahun terakhir, dengan

demikian hasil output juga mengalami penurunan, ini akan mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan,tingginya gairah dan semangat kerja. Dari 61 karyawan terdapat kurang lebih 45 karyawan minimarket kecamatan ponorogo yang merasa termotivasi dengan besarnya motivasi yang diberikan perusahaan dimana perusahaan memberikan arahan serta dukungan terhadap karyawan individu maupun kelompok, serta perusahaan setiap hari melakukan *briefing* (pengarahan) sebelum melakukan pekerjaan masing-masing.[11]

Dari 61 karyawan terdapat kurang lebih 45 karyawan minimarket kecamatan ponorogo yang merasaterpenuhi kebutuhan sehari-hari dengan besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan, selain itu mereka juga memberikan alasan karena pemberian upah bisa membeli dan mencukupi kebutuhanbahan pokok pangan, sehingga upah yang diberikan cukup atau bahkan lebih cukup untuk keperluan sehari-hari mereka.

Bukan hanya upah pokok yang diberikan kepada karyawan tetapi ada bonus yang diterima karyawan selain THR ada juga bonus *profit sharing*(bonus pembagian keuntungan) bonus ini dibagikan kepada

[11]Fadila. *Wawancara*, 23 Desember 2019.

karyawan berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan, makin besar keuntungan makin besar bonus yang didapat kan karyawannya. Selain itu ada bonus uang makan,yang mana karyawan tidak memperoleh makan dari perusahaan tetapi dari pihak perusahaan sudah menyiapkan uang makan dalam sehari Rp. 10.000 dan dikumpulkan di berikan bersama-sama dengan upah pokok.

Dari semua karyawan terdapat kurang lebih 45% karyawan merasa diberi jaminansosial yang layak oleh perusahaan dengan pemberian jaminan yang disediakan meskipun karyawan belum didaftarkan ke BPJS kesehatan namun karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, tanpa dibebani pikiran tentang kejadian yang tidak diinginkan.

Berdasarkan ketidaksesuaian antara teori dan fakta diatas maka peneliti terdorong untuk mengkaji, membahas dan menguji dalam membantu menghilangkan keresahan perusahaan tentang rendahnya produktivitas karyawan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif diharapkan menemukan sebab rendahnya produktivitas dan mencari solusi/rekomendasi atau saran untuk meningkatkan produktivitass karyawan sehingga keresahan perusahan menjadi hilang.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian di Kabupaten Ponorogo dengan judul **“**Pengaruh Motivasi, Upah Dan Pemberian Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Di Minimarket Kec.Ponorogo **”.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Minimarket Ponorogo?
2. Apakah Upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Minimarket Ponorogo?
3. Apakah Jaminan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitaskaryawan di Minimarket Ponorogo?
4. Apakah Motivasi, Upah, Jaminan Sosial berpengaruh bersama- sama/ simultan secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Minimarket Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan di minimarket ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan di minimarket ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan di minimarket ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Upah, Jaminan Sosial berpengaruh secara bersama-sama terhadapproduktivitas karyawan di Minimarket Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian tugas ini, peneliti berharap dapat memberikan dua manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis

   Dengan adanya penulisan ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengembangkan

ilmu ekonomi syariah dan ilmu pengetahuan yang terkait dengan pengaruh motivasi, upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan. Dan dapat dijadikan referensi penelitian berikutnya yang masih dalam ruang lingkup yang sama.

2. Manfaat praktis
   a. Bagi minimarket

      Dari hasil penelitian diharapkan minimarket yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan penggambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemberian motivasi, upah dan jaminan sosial yang diberikan.

   b. Bagi perusahaan

      Mengetahui pengaruh pemberian motivasi, upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan di perusahaan sebagaimana dapat digunakan untuk pertimbangan bagi managemen dalam membuat kebijakan karyawan. Dengan demikian karyawan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja supaya prestasi kerja juga meningkat seiring dengan pemberian motivasi, upah serta jaminan sosial yang diterima serta membantu perusahaan mencapai tujuan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

E. Sistimatika pembahasan

Sistimatika pembahasan pada umumnya berisi uraian singkat mengenai pokok-pokok bahasan yang

terdapat dalam setiap bab. Untuk memperoleh pembahasan yang sistematik maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami, adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

1. **BAB I PENDAHULUAN**
   Bab ini berisi dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penilitian, dan sistematika pembahasan.
2. **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**
   Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya, dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.
3. **BAB III METODE PENELITIAN**
   Bagian ini menjelaskan rancangan penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel peneltian jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian (uji validitas dan reabilitas) dan teknik analisis data.

PONOROGO

4. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
   Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, hasil pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), hasil pengujian deskripsi, analisi data

(disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasaan hasil penelitian.

5. **BAB V PENUTUP**

   Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukan keberhasilan tujuan dari penelitian, simpulan juga menunjukan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data, implikasi dari penelitian yang menunjukan kemungkinan penerapannya, kelebihan dan kekurangan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitianya yang akan data.

IAIN PONOROGO

BAB II
TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antar keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif.Suatu perbandingan antar hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentu, dan nilai.[1]

Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relative nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas.Sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya batasan-batasan tentang produktivitas yaitu;

1) Keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi.
2) Tingkat keefektifan dari manager industry didalam penggunaan aktivitas untuk produksi.

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: kencana Prenada Media Group 2009), 99.

3) Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produks, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Ada sebagian masyarakat mencampuradukan pengertian antara produktivitas dengan produksi, sehingga perbedaan produktivitas dan produksi sulit dipahami secara jelas, produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu. Produksi atau hasil produksi itu sama dengan pembilang didalam rumus produktivitas kerja. Pada umumnya dengan menambah masukan akan terjadi peningkatan produksi, demikian pula sebaliknya dengan mengurangi maukan akan terjadi penurunan produksi.

Peningkatan produksi menunjukan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung pengertian pertambhan hasil dan perbaikan cara mencapai produksi. Dengan demikian, jelaslah perbedaan produksi dan produktivitas, karena produksi dapat meningkatkan walaupun produktivitas tetap ataupun menurun.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas tinggi yaitu:

a) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
b) Aspek efesiensi tenaga kerja
c) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana.Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencangkup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.[2]

b. Faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tesnaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika tenaga kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

c. Indikator produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja dan terlaksana secara efesien dan efektif.Sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

---

[2] Wibowo, *manajemen kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 320-322.

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberika daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.Indicator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada dirinya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu.Mutu

merupakan hasil pekrjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

d. Upaya peningkatan produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis.Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

2. Motivasi

a. mPengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999).[3]Motivasi sendiri berasal dari kata *motive* (alasan) *action* (tindakan). Dalam arti yang luas dapat diambil kesimpulan bahwa orang-orang yang memiliki motivasi untuk mencapai sesuatu yang bergerak, mengambil kerja dan tindakan yang nyata untuk mewujudkan apa yang diinginkan. Dengan

[3]Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Prenada Media Group,2009), 110-111.

bertolak kata motivasi diatas, motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Menurut Heidjrachman ranupandojo dan Suad husnan (2000:197) adalah sebagai berikut: Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi sesorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut J. Ravianto motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (1990:18).[4]

Pengertian motivasi menurut Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono (1997:171), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Berbagai teori motivasi

Berbagai pandangan yang dapat membantu kita memahami bagaimana motivasi mempengaruhi tingkat kinerja. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja menurut Robert kreitner dan angelo kinicki (2003-2002) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1) Needs (kebutuhan)
2) Job design (desain pekerjaan)

[4]Ibid.,112

3) Satisfaction (kepuasan)
4) Equity (keadilan)
5) Expectation (harapan) [5]

Pada dasarnya, teori-teori motivasi dapat dibedakan menjadi 3 macam kelompok:

Pertama teori isi *(content theory)* yang menjelaskan tentang "apa" motivasi itu, Kedua Teori proses *(prosess theory*) yang menjelaskan tentang "bagaimana" motivasi itu, Ketiga Teori perilaku *(Reinforcement theory)* yang menjelakan tentang perilaku seseorang dalam kaitan dengan motivasi (Ranupandojo dan Husnan,2000:198-200).[6]

Penjelasan secara singkat persamaan dan perbedaan ketiga pendekatan tersebut adalah:

a) Content theory

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu, teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti:

, kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebtuhan yang ada didalam (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau domotivisir

---

[5] Ibid., 394-396

[6] Octavianus Adhiguna Susanto, ("pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan studi kasus Pt, Bpr Bhakti Daya Ekonomi Yogyakarta," *Skripsi*(Yogyakarta:Universitas Sanata Dharma,2008),8.

untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan, yaitu para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka.

Nampaknya teori ini sangat sederhana, yang diperlukan manager adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan dengan mengamati perilaku mereka dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manager tersebut.[7]

b) Process Theory

Process theory bukanya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan apa tujuan apa setiap individu dimotivisir. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanya lah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku.

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah expentancy (pengharapan) yaitu yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

[7] Ibid.,10

c) Reinforcement theory

Teori tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekensi yang menyenagkan.[8]

c. Memahami Motivasi

Untuk melepaskan potensi pekerja, organisasi cepat bergerak dari pola "*command and control*" (perintah dan kendali) menjadi "*advice and consent"* (nasihat dan persetujuan), sebagai cara memotivasi, perubahan sifat ini dimulai ketika employers atau pemberi kerja mengenal bahwa menghargai pekerjaan baik adalah lebih efektif daripada memberikan hukuman untuk pekerjaan buruk. Motivasi bersifat jangka panjang.Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan.

Untuk bawahan yang dimotivasi perlu

[8] Ibid.,11

ditentukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.

Beberapa teori motivasi bekerja dengan asumsi bahwa dengan member kesempatan dan perangsang yang tepat, orang akan bekerja baik dan positif. Manager perlu berhati-hati dalam menentukan apabyang akan menjadi perangsang atau kekuatan motivasional.

d. Membangun Motivasi

Teknik motivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting, beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi.

1) Menilai sikap
2) Menjadi karyawan baik
3) Memperbaiki komunikasi
4) Memenangkan kerja sama[9]

e. Tujuan pemberian motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti perusahaan pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati,diawasi,dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan

[9] Ibid., 381-382

organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2001:97) tujuan motivasi adalah:

1) Mendorong gairah dan semangat kerja
2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5) Meningkatkan kedisplnan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan
7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipas karyaan
8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Menurut (purwanto,2006:73). Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.[10]

---

[10] Ridwan Purnama,"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon

3. Upah

a. Pengertian upah

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang. Tenaga kerja, namun mengingkat kebutuhan utama yang ingin terpuaskan dari mereka adalah memang mendapatkan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan pres tasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan. Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga merupakan alat untuk mengingkat serta membentuk loyalitas tenaga kerja untuk bekerja.[11]

Pada perusahaan yang bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai hidupnya dengan upah tersebut, sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, yang di hasilkan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Upah menurut rivai dan sagala (2009) didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.Upah merupakan

---

Bandung,"*Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 14 (September 2008).

[11] Lilik Khoiriyah, "Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya," Skripsi (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009),19.

imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.[12]

Upah biasanya dibedakan dengan gaji yang dibayarkan kepada pemimpin-pemipin, pengawas, pegawai tata usaha, para pegawai kantor dan para manager. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi daripada pembayaran kepada pekerja upahan.Adanya anggapan bahwa gaji selalu mengandung tingkat pembayaran yang lebih tinggi pada upah hanya dapat dibenarkan pada masa-masa yang lalu, karena sekarang banyak pegawai yang tiap minggu,tiap bulan atau tiap tahun menerima pembayaran yang lebih banyak daripada pagawai kantor (moekijat,1999).[13]

b. Syarat upah

Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik Nitisemito,1997 : 90) antara lain :

1) Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam dalam mengejar angka - angka produksi karyawan.

---

[12] Ibid.,353

[13] Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia Di lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015),263.

2) Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3) Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.
4) Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.[14]

c. Sistem pemberian upah

Sebuah sistem terdiri dari sejumlah elemen yang berhubungan satu sama lain yang bersifat interdependen atau yang berinteraksi. Sebuah sistem merupakan sesuatu keseluruhan yang terorganisasi,suatu bentuk kombinasi hal-hal tertentu yang membentuk sesuatu keseluruhan yang bersifat kesatuan.[15] Sistem dalam pengupahan ada beberapa macam,jadi setiap usaha harus bisa memilih upah yang cocok dengan jenis usahanya, sistem upah diantaranya:

1) Sistem upah menurut waktu

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada lamanya bekerja seseorang.Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan.

2) Sistem upah menurut satuan hasil

Menurut sistem ini, besarnya upah

[14] Ibid.,

[15]Winardi ,*Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*, (Bandung: Alumni,1979), 155.

didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang.Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan, per panjang, atau per satuan berat.

3) Sistem upah borongan

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan.

4) Sistem upah bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditunjukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugas nya lebih baik dan penuh tanggung jawab dengan harapan keunungan lebih tinggi.

d. Indikator-indikator Upah

Dilihat dari indikator upah antara lain :

1) Sistem pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja, kompen sasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.

2) Sistem upah menurut produksi

Sistem upah menurut produksi merupakan sebuah sistem dimana dalam pemberian upah disesuaikan dengan peningkatan atau penurunan jumlah produksi barang atau jasa secara keseluruhan, jika terjadi peningkatan

jumlah produksi maka besarnya upah juga meningkat.

3) Sistem upah menurut senioritas.

Ini akan mendorong orang lebih setia terhadap perusahaan, sistem ini akan mengguntungkan bagi orang muda, sehingga mendorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan, ini disebabkan adanya perhatian yang lebih dari perusahaan tempat dia bekerja.

4) Sistem upah menurut kebutuhan[16]

Sistem ini memberi upah yang lebih besar kepada mereka yang telah berkeluarga, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan pangan, sandang, perumahan dan lain-lain.[17]

4. Jaminan Sosial

a. Pengertian jaminan sosial

Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Wahab,

---

[16] Ibid.,23

[17] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2001), 209.

2001:143).

Adapun ruang ligkup program jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tantang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).[18]

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya, pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehinga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Jaminan sosial umumnya diimplementasikan ke dalam berbagai bentuk tunjangan pendapatan secara langsung (*Income Support*) yang terkait erat dengan kebijakan perpajakan dan pemeliharaan pendapatan (*Taxation and Income-Maintenance Policies).*

Namun demikian, jaminan sosial kerap meliputi pula berbagai skema peningkatan akses terhadap pelayanan sosial dasar, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, dan perumahan. Jaminan sosial yang berbentuk tunjangan

---

[18]Dody hermana,"*Pengaruh pelakasanaan progam jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan produktivitas pada PT. Surya Pratama Citra Sejati"jurnal Sosiohumaniora, Vol. 10, No. 3, November 2008: 20 – 30.*

pendapatan dapat disebut benefits in cash, sedangkan yang berwujud bantuan barang atau pelayanan sosial sering disebut benefits in kind.

b. Tujuan jaminan sosial

Adapun tujuan jaminan sosial bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1) Memberikan tingkat kesejahteraan karyawan sehingga dapat melaksanakan kegiatan ditempatnya bekerja, didalam keluarga dan masyarakat.
2) Meningkatkan atau setidak mempertahankan kemampuan untuk kecakapan karyawan untuk berdiri sendiri.
3) Memberikan gambaran bagi karyawan bahwa mereka mempunyai pekerjaan yang dapat menjamin kehidupan.

c. Manfaat jaminan sosial

Manfaat jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja sesuai dengan jaminan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah nomor 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan progam jaminan sosial tenaga kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

1) Jaminan kecelakaan kerja (JKK), terdiri dari:
   a) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelekaan kerja
   b) Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja
   c) Biaya perawatan medis

d) Santunan cacat tetap sebagian
e) Santunan kematian
f) Biaya rehabilitas

2) Jaminan kematian (JK) terdiri dari:
a) Jaminan kematian
b) Biaya pemakaman
c) Santunan berkala

3) Jaminan hari tua (JHT) terdiri dari keseluruhan iuaran yaang telah disetor beserta hasil pengembangannya.

4) Jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) terdiri dari:
a) Rawat inap
b) Pelayanan gawat darurat
c) Pertolongan persalinan [19]

Menurut zaeni asyhadie(2008:9) manfaat jaminan sosial tenaga kerja ada beberapa manfaat yang di peroleh dengan dilaksanakanya jaminan sosial bagi pekerja, yaitu sebagai berikut:

1) Jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja.[20]
2) Dengan adanya progam jaminan sosial yang permanen berarti pengusaha dapat melakukan

---

[19] Nelfrida lombu,"pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada CV.seulawah expres," *Skripsi* (medan:universitas medan area,2015),7.

[20] Adi putra,"Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN(persero) wilayah sulselrabar," *Skripsi* (makasar:Universitas negerialauddin makasar,2016),21.

perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja, dimana biasanya pengeluaran-pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehngga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu.

3) Dengan adanya jaminan sosial, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja untuk bekerja diperusahaan tersebut serta tidak berpindah ketempat yang lain
4) Jaminan sosial juga akan ikut menciptakan hubungan yang positif antara pekerja dan pengusaha.
5) Dengan adanya
6) jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap resiko-resiko dari pekerja akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

d. Fungsi jaminan sosial

Jaminan sosial bertujuan membantu atau melindungi pada karyawan yang mengalami masalah sebagai akibat kekurangan pendapatan atau penghasilan yang dimiliki untuk tujuan pemenuhan kebutuhan, sehingga bagi karyawan jaminan sosial berfungsi untuk:

1) Meningkatkan kondisi kehidupan karyawan sehingga mampu mengembangkan diri sendiri dan berpartisipasi dalam proses pembangunan.
2) Mengembangkan sumber-sumber manusia

melalui peningkatan kemampuan yang dimiliki atau pekerja berupa keterampilan-keterampilan tertentu.[21]

B. Kajian Pustaka

Sebelum menganalisa lebih lanjut, penulis akan menelaah karya-karya yang ada kaitannya dalam permasalahan ini banyak penelitian, artikel, maupun buku yang membahas dan meneliti perihal motivasi, upah, dan jaminan sosial. Masing-masing penelitian memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Maka penulis mencoba menelaah beberapa karya dengan arah fikiran yang hampir sama.

IAIN PONOROGO

[21] Ibid.,22

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Rismalasari	pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. sermani steel makassar	penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan	pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif/hubungan antara dua variabel atau lebih	Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. sermani ateel makassar.
2	Vellina tambunan	pengaruh pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja terhadap	objek sasaran sama, menggunakan data lapangan	mengakaji dan mengembangkan ilmu dan teori yang ada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		produktivitas tenaga kerja dikota semarang (studi kasus kec. Banyumanik dan kec. Gunung pati)			produktivitas tenaga kerja yaitu upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah pendidikan dan jaminan sosial. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,876 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor variabel upah, insentif dan pengalaman kerja sebesar 87,6 persen. Sedangkan sisanya sebesar

PONOROGO

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					12,4 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.
3	Sonya Melinda Nasution	pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada cv. Matahari perkebunan kelapa sawit sosa padang lawas	variabel yang digunakan sama, metode pendekatan yang digunakan sama	peneliti tidak menggunakan sampel titik jenuh yang mana peneliti mengambil sample lebih dari 75	Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa insentif merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan produktivitas kerja karyawan di CV. Matahari Perkebunan kelapa sawit sosa

PONOROGO

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					padang lawas
4	Endang Siti Astuti	pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pabrik gula kebon agung malang)	penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah membahas tentang jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan	penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah lokasi dan fokus penelitiannya. Peneliti memfokuskan motivasi, upah dan jaminan sosial sedangkan penelitian Endang Siti Astuti fokus pada jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan	Dengan meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja para karyawan PG kebon agung malang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah membahas tentang jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
5	Hamidah Nayati Utami	pengaruh upah dan insentif kryawan terhadap kinerja karyawan	membahas upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode yang dilakukan dalam penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.	penelitian ini memfokuskan pada variabel dependen dan tempat yang berbeda pula,tempat yang diambil peneliti ini adalah tempat minimarket, tetapi minimarket ini tidak sama dengan perusahan waralaba lainya,karena minimarket disini menggunakan sistem tanam saham dan sistem bagi hasil.	Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan variable bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat, berdasarkan hasil penelitian peneliti menyarankan perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan motivasi kerja setiap karyawan mengingat CV, indah jaya ini bergerak dibidang produksi shuttle chock, yang tentunya

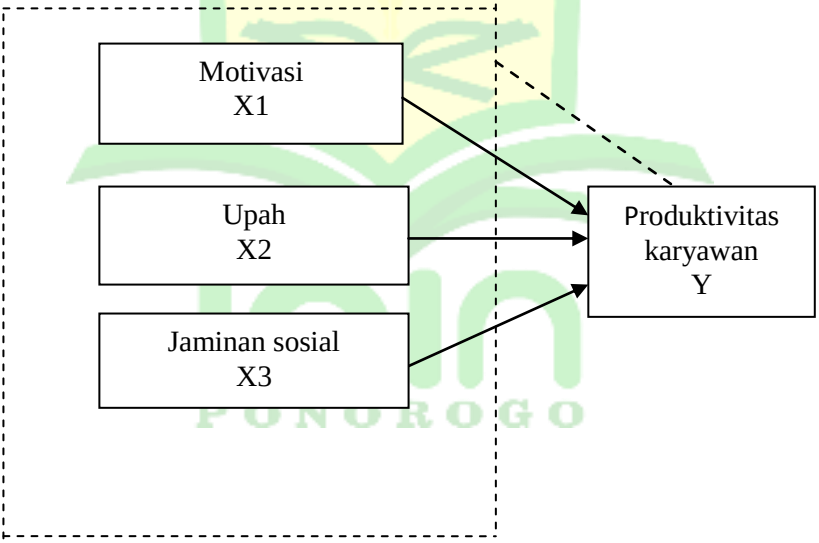
No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					memberikan pelayanan produk shuttle chock bagi masyarakat yang hobi melakukan olahraga bulutangis, mengingat variabel bebas(upah karyawan, insentif karyawan)

IAIN PONOROGO

Penelitian ini melanjutkan karya sebelumnya dari Rismalasari,Vellina Tambunan, Sonya Melinda Nasution,Endang Siti Astuti,Hamidah Nayati Utami, yang menggunakan teoriMalayu Hasibuan, Raymond A. Noe, dan Wilson Bangun tetapi peneliti mengembangkan teori lain agar ada yang membedakan antara peneliti sebelumnya dengan peneliti sekarang, peneliti mengambil teori dari pendapat Edy Sutrisno.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dibahas maka peneliti membuat alur penelitian yang tertuang dalam gambar, sebagai berikut:



Keterangan:

⋯⋯⋯⋯⋯► **:** Pengaruh Simultan

⟶ : Pengaruh Parsial

1. Pengaruh motivasi (X1) terhadap produktivitas karyawan
2. Pengaruh upah (X2) terhadap produktivitas karyawan
3. Pengaruh jaminan sosial (X3) terhadap produktivitas karyawan
4. Pengaruh motivasi (X1), upah (X2) dan jaminan sosial (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenaranya melalui data empiric yang terkumpul. Sugiyono (2009;96).[1] Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1a : Terdapat pengaruh signifikan motivasi (X1) tehadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H1o : Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi (X1) tehadaptehadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H2a : Terdapat pengaruh signifikan upah (X2) terhadap tehadap produktivitas kerja karyawan

---

[22]Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*" *pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D*", (Alfabeta, Bandung, 2010), h.939

(Y).

H2o : Tidak terdapat pengaruh signifikan upah (X2) terhadap tehadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H3a : Terdapat pengaruh signifikan jaminan sosial (X3) terhadap tehadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H3o : Tidak terdapat pengaruh signifikan jaminan sosial (X3) terhadap tehadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H4a : Terdapat pengaruh signifikan motivasi (X1), upah (X2), dan jaminan sosial (X3) secara bersama-sama terhadap tehadap produktivitas kerja karyawan(Y).

4o : Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi (X1), upah (X2), dan jaminan sosial (X3) secara bersama-sama terhadap tehadap produktivitas kerja karyawan (Y).

IAIN PONOROGO

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan PendekatanPenelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian lapangan yang data dan informasinya didapat dari kegiatan di lapangan tempat penelitian. Pola penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan lain.[1]

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah salah satu jenis kegiatan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data, maupun metodologinya (mulai pengumpulan data hingga analisis data).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui

[1] Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2016), 64.

pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistic.[2]

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di minimarket yang berlokasi di kec.Ponorogo, kab.Ponorogo dan penelitian ini dilakukan pada bulan maret 2020 sampai selesai.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Untuk mendapatkan data peneliti menggunakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[3] Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan diminimarket kec, ponorogo. Dalam penelitian ini populasi karyawan diminimarket berjumlah 152 jiwa. Dapat dilihat pada table 3.1 berikut:

PONOROGO

[2]Abdul Halim dkk.(2003). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: AMP YKPN.hlm,135.

[3]Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Sleman: Literasi Media Publising, 2015), 63.

Tabel 3.1 Daftar Minimarket kec. Ponorogo

Nama Minimarket	Jumlah Karyawan
Swalayan Surya	11
Berkah Jaya	9
Indomart kh.A Dahlan	6
IndosSwalayan	7
Surya Bayangkara	15
Mt. Haryono	10
Surya Jln. Satu Arah	25
Tirta Warna	9
Pojok Jaya	5
Ismart	20
Saeko	10
Bintang	25
Total Karyawan	**152**

2. Sampel

Sampel penelitian ini menggunakan seluruh karyawan minimarket kec.Ponorogo untuk dijadikan sebagai responden untuk mengisi kuesioner.[4] Cara pengambilan sampel berpedoman pada teknik Slovin,untuk tingkat kesalahan 10%.[5] Rumus untuk menghitung dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut:

$$n = \left(\frac{N}{1+N.e^2}\right)$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

[4] Tukiran Tuniredja, *penelitian kuantitatif* (Sebuah Pengantar) (Bandung: Alfabeta, 2012).

[5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011). 86.

N = ukuran populasi
e = Taraf

Sehingga jumlah sampel yang diteliti berjumlah:

$$n = \frac{152}{1+(152\times 0{,}1^2)}$$

$$= \frac{152}{1+(152\times 0{,}01)}$$

$$= \frac{152}{1+(1{,}52)}$$

$$= \frac{152}{2{,}52}$$

$$= 60{,}31$$

$$= 61 \text{ Orang}$$

Berdasarkan perhitungan di atas penulis menetapkan sampel sebanyak 61 orang dari jumlah karyawan diminimarket kecamatan ponorogo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *sampel acak bertingkat* tepatnya *multi stage random sampling*. *Multi stage random sampling* adalah suatu teknik sampling yang proses pegambilannya dilakukan secara bertingkat naik itu bertingkat dua, tiga atau lebih. Misalnya: Kecamatan, Gugus, Desa, Rw,Rt.[6]

[6] Shinta Silvia, *Penerapan metode multi stage random sampling pada analisi quik count*, Universitas Pendidikan Indonesia,2015.

D. Variabel dan Indikator

1. Variabel penelitian

   Dalam penelitian ini ada beberapa variabel, meliputi variabel independen sebagai variabel yang mempengaruhi (X) dan variabel dependen sebagai variabel yang dipengaruhi (Y).Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu Motivasi (X1), Upah (X2), dan Jaminan Sosial (X3).Sedangakan, variabel dependennya yaitu Produktivitas Karyawan(Y).

2. Indikator

   Untuk menentukan parameter dan mendeteksi variabel yang akan diukur peneliti menggunakan Indikator. Pada intinya indikator berfungsi sepenuhnya untuk mendeteksi variabel yang akan diukur, tetapi perlu diingat bahwa indikator hanya muncul dari konsep variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.[7]

   Adapun indikator pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

iain PONOROGO

[7]Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2017), 103.

Tabel 3.2 Indikator[8]

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Motivasi (X1)	a. Semangat untuk lebih unggul b. Kesadaran dan tanggung jawab pada tugas c. Pencapaian target yang ditetapkan	1. saya bekerja keras dan selalu mengevaluasi pekerjaan saya 2. saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja 3. saya berusaha disiplin dalam bekerja 4. saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas 5. saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerja secara tepat 6. saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan
2	Upah (X2)	a. Sistem upah menurut	1. pemberian upah sesuai dengan hasil

[8] Nur Ahmadi Bi Rahmini, *Metode Penelitian Ekonomi* (Medan:FEBI Press,2016),77.

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
		produksi b. Sistem upah menurut senioritas c. Sistem upah menurut kebutuhan	penjualan perusahaan 2. saya menerima upah sesuai bidang yang saya jalankan 3. pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman bekerja diperusahaan 4. upah yang saya terima naik seiring dengan lamanya bekerja 5. upah yang saya terima bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari 6. upah yang saya terima sudah adil dan layak
3	Jaminan Sosial	a. Tunjangan kesehatan b. Tunjangan pensiun c. Tunjangan kecelakaan kerja	1. jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya 2. adanya tunjangan kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
			untuk kesejahteraan keluarga 3. perusahaan meberi tunjangan pensiun yang adil dan layak 4. perusahaan memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal 5. perusahaan menanggung semua pengobatan karyawan akibat kecelakaan kerja 6. perusahaan memberi biaya rehabilitasi yang anggota tubuhnya tidak lagi berfungsi akibat kecelakaan kerja
4	Produktivitas Karyawan	a. Kemampuan dalam bekerja b. Semangat kerja c. Pengembangan diri d. Mutu	1. saya mampu bekerja sama dengan orang lain/karyawan lain dalam berbagai tugas 2. saya bisa menyelesaikan

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
			lebih banyak pekerjaan dengan jam kerja yang sama 3. saya selalu bersemangat dan berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan saya 4. saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya 5. saya selalu mengembangkan skilyang saya miliki 6. saya mengembangkan pola pikir saya untuk meningkatkan produktivitas karyawan 7. dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu

iain PONOROGO

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
			dari pekerjaan yang dihasilkan 8. saya selalu mengutamakan kualitas kerja perusahaan

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Metode angket (kuesioner)

   Untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan Angket atau kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan metode instrumen pengumpulan data yang efisien yang disebut kuesioner bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.[9]

2. Skala Pengukuran

   Untuk mengetahui seberapa panjang interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (angka asli).[10]Peneliti menggunakan skala pengukuran kuesioner.

   Menurut Sugiyono (2008 : 132) skala Likert

[9]V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 94.

[10] Ibid.,103

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dam persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings).*

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

a. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
b. JawabanRagu-ragu diberi bobot 3
c. JawabanTidakSetuju diberi bobot 2
d. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Instrumen penelitian (kuisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel.Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.[11]

F. Teknik Analisis Data

1. Validitas

Untuk mendapatkan data yang valid peneliti menggunakan uji vaiditas untuk mengukur tingkat

[11]Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa,2007,hal 36.

keabsahan dan validnya suatu instrumen.Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi.Sebaliknya, instrumen yang tidak valid memiliki validas yang rendah.Suatu instrumen dinyatakan valid jika mampu mengukur sesuatu yang diinginkan.Suatu instrumen dinyatakan valid jika mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.[12]

Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut[13]:

$$\frac{n\sum xy - (\sum x)\,(\sum y)}{\sqrt{\left[n\sum x^2 - (x)^2\right]\left[n\sum y^2 - (y)^2\right]}}$$

Keterangan:

r_{xy}= Kaoefiensi Korelasi Antara Variabel X dan Y

n = Jumlah Sampel

X = Nilai Variabel X

Y =Nilai Variabel Y

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).Dalam menentukan nomor-nomor yang valid dan gugur, dapat dilihat dengan tabel r *product moment*. Kriteria penilaian uji validitas adalah[14]:

[12] Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), 211.

[13] V. Wiratna Sujarweni, 108.

[14] Sugiyono, *Metode Penelitian*, 178.

a) Apabila r hitung > r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
b) Apabila r hitung < r tabel, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Realibilitas

Untuk mendapatkan data yang reliabel peneliti menggunkan uji realibilitas bila mana tes jika diuji berkali-kali hasilnya relatif sama, artinya setelah hasil tes yang pertama dengan tes yang berikutnya dikorelasikan terdapat hasil korelasi yang signifikan.[15]

Adapun untuk memperoleh indeksrealibilitas menggunakan *one shot* yaitu pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau yang mengukur korelasi antara jawaban pernyataan SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan menguji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Variabel dikatakan *reliable* jika dapat memberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0,60 dan ini disesuaikan dengan yang dikemukakan oleh Triono jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan *Alpha* dapat diintepretasikan sebagai berikut[16]:

a. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang *reliable*

[15] Febri Endra, *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2017), 140.
[16] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,* 121.

b. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak *reliable*
c. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup *reliable*
d. Nilai *Alpha Cronbach* 0.61 s.d 0.80 berarti *reliable*
e. Nilai *Alpha Cronbach* 0.81 s.d 1.00 berarti sangat *reliable*

Langkah-langkah untuk mencari nilai reliabilitas dilakukan dengan rumus:

$$r\left[\frac{K}{(K-1)}\right]\left[1 \quad \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2 t}\right]$$

r = koefisien reabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)
k = banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma^2$ = total varian butir
$\sigma^2 t$ = total varian

3. Uji asumsi klasik
   a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilakan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah

normal.

b. Linieritas

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas preditor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat peneliti menggunakan Uji linieritas.Menurut Sugiono jika tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan.[17]

c. Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) maka peneliti menggunakan Uji asumsi autokorelasi.

Jika terjadi korelasi maka dinamakan adanya autokorelasi. Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi autokorelasi, salah satunya adalah *Durbin-Watson d Test*.

d. Multikolinieritas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen peneliti menggunkan Uji multikolonieritas.Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem (multiko).Model b regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

[17]Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Jakarta: MediaKom, 2010), 7173.

diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (vif) serta besaran korelasi antar variabel independen.

e. Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui varian rasidual yang sama pada semua pengamatan didalam model regresi maka peneliti menggunakan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode grafik melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[18]

4. Analisis regresi linier sederhana

Untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan atara variabel tak bebas tunggal dengan dengan variabel bebas tunggal maka peneliti menggunakan analisis Regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana hanya memiliki satu peubah X yang dihubungkan dengan satu peubah tidak bebas Y. bentuk umum

[18]Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, hal 81-83

dari persamaan regresi linier untuk populasi adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Variabel tak bebas

x = Variabel bebas

a = Parameter intercept

b = Parameter koefisien regresi variabel bebas

Menentukan koefisien persamaan a dan b dapat dengan menggunakan metode kuadrat terkecil, yaitu cara yang dipakai untuk menentukan koefisien persamaan *a* dan *b* dari jumlah pangkat dua (kuadrat) antara titik-titik dengan garis regresi yang dicari yang terkecil. Dengan demikian dapat ditentukan:

$$a = \frac{(\sum Yi)\,(\sum X^2 i) - (\sum Xi)\,(\sum XiYi)}{n\sum X^2 - (\sum Xi)\,2}$$

$$b = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi\text{-}(\sum Xi)2}$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satun variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (α= 5%).Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1) Jika t hitung < t tabel maka Hoditerima.
2) Jika t hitung >t tabel, maka H0 ditolak.

Berdasarkan signifikan:

(1) Jika signifikan < 0,05,maka Hoditolak.
(2) Jika signifikan>0,05, maka Hoditerima.

b. Uji *F*

Uji *F* (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan.Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis regresi berganda.[19]

Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji *F* dengan rumus sebagai berikut:

$$Fn = R^2 \backslash \mathrm{k} \frac{}{\left(1 - R^2\right)(\mathrm{n} - \mathrm{k} - 1)}$$

Di mana:

R : Koefisien korelasi berganda

[19]Yusri, *Ilmu Prakmatik Dalam Perspektif Kesopanan Dalam Berbahasa*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 75.

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya komponen variabel bebas

Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

(a) $Ho : \beta 1 = 0$ Motivasi, Upah dan Jaminan Sosial tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di minimarket kec. Ponorogo.

(b) $Ha : \beta 1 \neq 0$ Motivasi, Upah dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di minimarket kec. Ponorogo.

Untuk *F* kriteria yang digunakan adalah:

(1) *H0* : ditolak jika *Sig Fhitung*< α (tingkat signifikan yang digunakan)

(2) *H0* : diterima jika *Sig Fhitung*> α (tingkat signifikan yang digunakan)

Asumsi bila terjadi penolakan *Ho* dapat diartikan sebagai adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan)terhadap variabel dependen. Tetapi bila terjadi penerimaan *Ho*, dapat diartikansebagai tidak adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersamasama (simultan) terhadap variabel dependen.[20]

c. Koefisien determinasi

Untuk mengukur seberapa jauh

[20] Sugiono, Metode Penelitian Bisnis, hlm.120

kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen maka peneliti menggunkan Koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu.Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap varisi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkanY.[21]

6. Analisis Regresi linier berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas maka peneliti menggunakan analisis Regresi linier berganda.Variabel independen terdiri dari motivasi, upah, dan jaminan sosial sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas karyawan.

[21]Caroline, *Metode Kuantitatif*, (Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2019), 45.

Analisis regresi yang juga digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, modelnya sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas karyawan
X1 = Motivasi
X2 = Upah
X3 = Jaminan Sosial
b1 = Koefisien Motivasi
b2 = Koefisien Upah
b3 = Koefisien Jaminan Sosial

IAIN PONOROGO

BAB IV
PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Minimarket

1. Pengertian minimarket

Minimarket adalah sebuah jenis usaha yang menggabungkan antara konsep swalayan dalam skala kecil dengan target pasar yang sama dengan target "warung dan kios" pada pasar tradisional. Usaha minimarket pada dasarnya dilakukan oleh pengusaha menengah keatas, bukan untuk pengusaha mikro atau kecil, yang selama ini bergerak pada mereka bergelut didataran pasar tradisional.Modal besar yang dimiliki oleh minimarket memungkinkan konsep minimarket memiliki fasilitas dan pelayanan yang dapat menarik konsumen lebih baik dibanding pangsa pasar tradisional.

Menumbuhkembangkan minat berbelanja diminimarket pada masyarakat tergantung fasilitas apa yang diberikan ketika konsumen memutuskan membeli produk.[1] Tidak hanya pelayanan yang baik, keamanan yang terjaga namun juga memahami dan memenuhi kebutuhan maupun keinginan konsumen dengan selalu mengikuti perubahan yang terjadi dan mampu mengetahui kebutuhan konsumen (purwanti, 2011). Minimarket sekarang banyak diminati oleh

[1]Abdul Kadir Aslam, ("Pengaruh Pertumbuhaan Minimarket Terhadap Minat dan Kebiasaan Belanja Masyarakat di Kelurahan Tamamaung Kota Makkasar," *Skripsi* (makassar:Universitas islam negeri alauddin, 2017), 45.

mereka yang sedang ingin membuka usaha baru, hal ini dikarenakan minimarket dilihat sebagai usaha yang menjanjikan dimasa seperti sekarang ini, makin banyaknya bisnis mini market pada saat sekarang, menunjukan bahwa masyarakat di indonesia tidak hanya ingin menjadi pegawai kantoran baiasa dengan upah standar.

Namun juga mulai gencar melirik bisnis yang dibangun sendiri dari modal kecil hingga modal besar.Perkembangan penjualan minimarket ini berkembangan pesat, dengan penjualan secara kontan.Selanjutnya pemilik ingin meningkatkan omset dengan membuka jasa titip jajanan masyarakat setempat.[2]

2. Visi dan Misi Minimarket
   a. Visi

      Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka di ponorogo, berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan masyarakat dan segala harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.

   b. Misi

      Memberikan kepuasan konsumen dengan cara memberikan produk yang berkualitas terbaik dan memberikan pelayanan yang ramah, membangun organisasi global yang terpercaya, sehat, dan bermanfaat.

---

[2] Sopiah dan Syihabuddin, *Managemen Ritel*, (Yogyakarta: Andi, 2008). 235

3. Struktur Organisasi Minimarket
   a. Manager

      Manager bertugas memimpin pelaksanaan usaha lembaga melakukan perencanaan, pengawasan, membuat job deskripsi, rekruitmen dan penempatan karyawan,training dan pelatihan staf, membuat peraturan perusahaan dan mengevaluasi serta menyempurnakan kebijakan lembaga.
   b. Asisten Manager

      Asisten manager bertugas membantu manager dalam melaksanakan tugas-tugas dari seorang manager, mewujudkan dan melaksanakan segala keputusan dari manager,
   c. Sekretaris

      Tujuan utama : tugasnya ialah melakukan tugas-tugas adminidtrasi atau tugas-tugas pribadi yang diberikan oleh pimpinan, menguasi computer dan mengatur agenda pimpinan.

      Tanggung jawab sekretaris:
      1) Melakukan tugas administrative dan tugas pribadi pimpinan agar semua pengaturan jadwal dan segala urusan selesai dengan baik
      2) Menjaga rahasia perusahaan
      3) Menjaga nama baik perusahan secara lisan maupun secara tulisan.
      4) Memberikan informasi dari pimpinan kepada karyawan yang berkepentingan

5) Menerima pendapat dan kritikan untuk melakukan pengembangan perusahaan dan memberikan informasi tersebut kepada pimpinan untuk mendapatkan solusi yang terbaik.

d. Kasir

Seorang kasir adalah team leader dan bertanggung jawab untuk mencatat dan menerima semua transaksi penjualan dan memberikan pelayanan maksimal kepada customer, supplier, relasi dan media. Menguasai progam kasir yang telah disediakan, serta mampu melayani konsumen dengan baik.[3]

e. Pramuniaga

Tugas utama melayani *customer* (pembeli) secara maksimal, berinisiatif dalam memberikan layanan, menjual dan mempromosikan setiap produk, mampu bekerja sebagai team dan mengurangi resiko pencurian atau barang hilang, Ikut serta dalam membangun negara dengan cara menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta.

4. Produk-Produk di dalam Minimarket

Berdasarkan pengamatan yang telah saya lakukan pada minimarket ini, macam dan jenis produk untuk mengisi minimarket ini sangat banyak dan luas, sedikit banyaknya juga dipengaruhi oleh kemampuan daya tampung ruang dan rak display. Berikut ini beberapa produk yang ada dalam

[3] Ibid.,

minimarket: Minyak goreng, detergen, pasta gigi, sabun mandi, pembersih lantai, pelembut pakaian, sabun muka, mie instan, beras, gula, kopi, teh celup, susu, tepung terigu, tepung kanji, saos dan kecap, shampo, obat-obatan, aneka bumbu racik kemasan, aneka camilan ringan, aneka minyak wangi, sarden, pembasmi serangga, kaos kaki, pampers, bedak bayi.

5. Sistem Jual Beli minimarket

Sebuah minimarket terdapat alur jual beli, dimana konsumen terlebih dahulu mencari barang atau item yang diinginkan. Jika butuh bantuan maka konsumen akan bertanya kepada pegawai setelah itu pegawai akan memberi tahu ada tidaknya barang yang dicari dan dimana lokasi barang tersebut, jika tidak, maka konsumen mencari sendiri apa yang ingin dibeli.

Setelah konsumen telah selesai mencari dan memilih barang yang akan dibeli, kemudian pembeli akan menuju kasir untuk menghitung total belanja, transaksi jual beli pada minimarket di kecamatan ponorogo menggunakan nota penjualan, return pembelian, dan laporan penjualan harian sebagai output dan bukti transaksi, sistem yang berlangsung adalah sebagai berikut:

Nota penjualan: diberikan oleh kasir kepada pembeli sebagai bukti penjualan, frekuensi output ini diberikan setiap terjadi transaksi penjualan. Output memberikan informasi mengenai barang-barang yang telah dijual dan total harga.

Return pembelian: diberikan oleh admin kepada supplier sebagai bukti pembelian, frekuensi output ini diberikan setiap terjadi transaksi. Output memberikan informasi mengenai barang-barang yang dibeli dari supplier dan total harga.

Laporan penjualan harian: diberikan oleh kasir kepada admin, frekuensi output ini diberikan setiap hari diakhir penjualan. Output memberikan informasi mengenai barang-barang yang terjual dan stock barang.

B. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan validnya suatu instrumen. Instrumen yang valid memilikivaliditas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang tidak valid memiliki validitas yang rendah. Suatu instrumen dinyatakan valid jika mampu mengukur sesuatu yang diinginkan. Suatu instrumen dinyatakan valid jika mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.[4] Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai dari tiap butir pernyataan r hitung tersebut lebih besar dari r tabel. Padapenelitian ini menggunakan 61 responden.Peneliti menggunakan rumus df = n - 2, jadi 61 – 2 = 58 dan didapati nilai

[4]Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), 211.

0,361 sebagai r tabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas pada variabel penelitian.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas (X1)

Variabel motivasi (X1)					
No	**Pernyataan**	**R. Hitung**	**R. Tabel**	**Sig**	**Keputusan**
1	X1.1	0,822	0,361	0,000	Valid
2	X1.2	0,836	0,361	0,000	Valid
3	X1.3	0,843	0,361	0,000	Valid
4	X1.4	0,904	0,361	0,000	Valid
5	X1.5	0,848	0,361	0,000	Valid
6	X1.6	0,796	0,361	0,000	Valid

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas (X2)

Variabel Upah (X2)					
No	**Pernyataan**	**R. Hitung**	**R. Tabel**	**Sig**	**Keputusan**
1	X2.1	0,744	0,361	0,000	Valid
2	X2.2	0,785	0,361	0,000	Valid
3	X2.3	0,902	0,361	0,000	Valid
4	X2.4	0,783	0,361	0,000	Valid
5	X2.5	0,822	0,361	0,000	Valid
6	X2.6	0,775	0,361	0,000	Valid

PONOROGO

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas (X3)

Variabel Jaminan Sosial(X3)					
No	**Pernyataan**	**R. Hitung**	**R. Tabel**	**Sig**	**Keputusan**
1	X3.1	0,917	0,361	0,000	Valid
2	X3.2	0,898	0,361	0,000	Valid
3	X3.3	0,920	0,361	0,000	Valid
4	X3.4	0,834	0,361	0,000	Valid
5	X3.5	0,858	0,361	0,000	Valid
6	X3.6	0,797	0,361	0,000	Valid

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas (Y)

Variabel Produktivitas Karyawan (Y)					
No	**Pernyataan**	**R. Hitung**	**R. Tabel**	**Sig**	**Keputusan**
1	X1.1	0,887	0,361	0,000	Valid
2	X1.2	0,885	0,361	0,000	Valid
3	X1.3	0,863	0,361	0,000	Valid
4	X1.4	0,816	0,361	0,000	Valid
5	X1.5	0,667	0,361	0,000	Valid
6	X1.6	0,725	0,361	0,000	Valid
7	X1.7	0,807	0,361	0,000	Valid
8	X1.8	0,758	0,361	0,000	Valid

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 26 butir pernyataan yang diberikan kepada 61 responden memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yang berarti semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas digunakan untuk mengetahui keajegan (konsistensi) bila mana tes jika diuji berkali-kali hasilnya relatif sama, artinya setelah hasil tes yang pertama dengan tes yang berikutnya dikorelasikan terdapat hasil korelasi yang signifikan.[5] Variabel dikatakan *reliable* jika dapat memberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0,60 dan dikatakan tidak *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha*< 0,60.[6]Berikut ini adalah hasil uji validitas pada variabel penelitian.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	**Variabel**	***Cronbach's Alpha***	**Batas Reliabel**	**Keterangan**
1	Motivasi (X1)	0,912	0,60	Reliabel
2	Upah (X2)	0,879	0,60	Reliabel
3	Jaminan Sosial (X3)	0,934	0,60	Reliabel
4	peningkatan Produktivitas Karyawan (Y)	0,920	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas hasil keseluruhan uji reabilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha*lebih besar 1dari 0,60 yang artinya item pertanyaan pada kuesioner pada penelitian dianggap reliabel atau layak.

[5]Febri Endra, 140.
[6]Sugiono,121.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Sebelum melakukan penelitian peneliti terlebih dahulu mengemukakan gambaran karakteristik responden yang dijadikan sampel pada penelitian.Karakteristik pada penelitian ini meliputi: provinsi, usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir atau saat ini. Berdasarkan tanggapan responden dari kuesioner yang terkumpul dapat diperoleh identifikasi karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik responden

	Klasifikasi	**Jumlah Responden**	
		Nominal	**%**
Keterangan	Disebar	61	100 %
	Tidak Kembali	0	0 %
	Tidak Dapat Diolah	0	0 %
	Dapat Diolah	61	100 %
Usia	<20 tahun	7	11,5 %
	20-30 tahun	46	75,4 %
	> 30 tahun	8	13,1 %
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	31,1 %
	Perempuan	42	68,9 %
Pendidikan Terakhir/ Saat ini	SMP/Sederajat	7	11,5 %
	SMA/Sederajat	45	73,8 %
	Sarjana	9	14,8 %
	Lain-lain	0	0 %

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh responden yang berjumlah 61 orang. Hasil kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel 4.6. berdasarkan tabel

tersebut dapat diketahui bahwa usia responden, usia 20 sampai 30 tahun mendominasi sebesar 75,4% dibandingkan usia lainnya yaitu kurang dari 20 tahun sebesar 11,5% dan lebih dari 30 tahun sebesar 13,1%.

Dari jenis kelaminnya, diketahui responden perempuan lebih mendominasi sebesar 68,9 % lebih besar dibandingkan laki-laki sebesar 31,1 %. Sedangkan dilihat dari pendidikan terakhir atau pendidikan saat ini tamatan SMA sederajat paling banyak sebesar 73,8% dari pada tamatan lainnya. dan tamatan sarjana sebesar 14,8%. Untuk tamatan SMP sederajat sebesar11,5 % dan lain-lain sebesar 0%.

2. Distribusi Jawaban Responden

Pengaruh variabel motivasi, upah, dan jaminan sosial tehadap peningkatan produktivitas karyawan akan dilihat dari masing-masing variabel. Dalam kuesioner peneliti membuat 8 butir pertanyaan terkait variabel motivasi, 8 butir pertanyaan terkait variabel upah, 7 butir pertanyaan terkait jaminan sosial dan 8 butir pertanyaan terkait variabel peningkatan produktivitas karyawan. Dari masing-masing variabel diberikan 5 pilihan jawaban dengan keterangan STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Berikut ini adalah hasil jawaban-jawaban responden berdasarkan kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.7 Analisis Variabel Deskriptif

Variabel	Item pertanyaan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
Motivasi (X1)	X1	0	0 %	1	1,6 %	0	0 %	12	19,7 %	48	78,7 %
	X2	0	0 %	1	1,6 %	0	0 %	18	29,5 %	42	68,9 %
	X3	0	0 %	2	3,3 %	6	9,8 %	16	26,2 %	37	60,7 %
	X4	0	0 %	2	3,3 %	9	14,8 %	25	41,0 %	25	41,0 %
	X5	0	0 %	2	3,3 %	5	8,2 %	20	32,8 %	34	55,7 %
	X6	0	0 %	0	0 %	12	19,7 %	21	34,4 %	28	45,9 %
Upah (X2)	X2.1	0	0 %	0	0 %	1	1,6 %	26	42,6 %	34	55,7 %
	X2.2	0	0 %	3	4,9 %	0	0 %	24	39,3 %	34	55,7 %
	X2.3	0	0 %	1	1,6 %	5	8,2 %	33	54,1 %	22	36,1 %
	X2.4	0	0 %	1	1,6 %	0	0 %	29	47,5 %	31	50,8 %
	X2.5	0	0 %	1	1,6 %	2	3,3 %	36	59,0 %	22	36,1 %
	X2.6	0	0 %	3	4,9 %	14	23,0 %	21	34,4 %	23	37,7 %
Jaminan Sosial (X3	X3.1	1	1,6 %	6	9,8 %	8	13,1 %	25	41,0 %	21	34,4 %
	X3.2	0	0 %	5	8,3 %	7	11,5 %	21	34,4 %	28	45,9 %
	X3.3	2	3,3 %	10	14,4 %	13	21,3 %	15	24,6 %	21	34,4 %
	X3.4	1	1,6 %	4	6,6 %	9	14,8 %	28	45,9 %	19	31,1 %

	X3.5	1	1,6 %	0	0 %	9	14,8 %	26	42,6 %	25	41,0 %
	X3.6	1	1,6 %	4	6,6 %	14	23,0 %	20	32,8 %	22	36,1 %
peningkatan produktivitas karyawan	Y.1	0	0 %	1	1,6 %	7	11,5 %	26	42,6 %	27	44,3 %
	Y.2	0	0 %	1	1,6 %	5	8,2 %	29	47,5 %	26	42,6 %
	Y.3	1	1,6 %	0	0 %	6	9,8 %	25	41,0 %	29	47,5 %
	Y.4	0	0 %	1	1,6 %	5	8,2 %	27	44,3 %	28	45,9 %
	Y.5	0	0 %	1	1,6 %	5	8,2 %	35	57,4 %	20	32,8 %
	Y.6	0	0 %	1	1,6 %	2	3,3 %	28	45,9 %	30	49,2 %
	Y.7	0	0 %	1	1,6 %	4	6,6 %	27	44,3 %	29	47,5 %
	Y.8	1	1,6 %	0	0 %	7	11,5 %	15	24,6 %	38	62,3 %

IAIN PONOROGO

a. Distribusi Jawaban Responden Variabel motivasi (X1)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kuesioner variabel motivasi item pernyataan X1.1 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 1,6% tidak setuju, 0% kurang setuju, 19,7% setuju, 78,7% sangat setuju.Item pernyataan X1.2 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 1,6% tidak setuju, 0% kurang setuju, 29,5% setuju, 68,9% sangat setuju. Item pernyataan X1.3 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 3,3% tidak setuju, 9,8% kurang setuju, 26,2% setuju, 60,7% sangat setuju. Item pernyataan X1.4 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 3,3% tidak setuju, 14,8% kurang setuju, 41,0% setuju, 41,0% sangat setuju.

Item pernyataan X1.5 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 3,3% tidak setuju, 8,2% kurang setuju, 32,8% setuju, 55,7% sangat setuju. Item pernyataan X1.6 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 19,7% kurang setuju, 34,4% setuju, 45,9% sangat setuju.

b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Upah (X2)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kuesioner variabel upah item pernyataan X2.1 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 1,6% kurang setuju, 42,6% setuju, 55,7% sangat setuju.Item pernyataan X2.2 menyatakan 0%

sangat tidak setuju, 4,9% tidak setuju, 0% kurang setuju, 39,3% setuju, 55,7% sangat setuju. Item pernyataan X2.3 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 1,6% tidak setuju, 8,2% kurang setuju, 54,1% setuju, 36,1% sangat setuju. Item pernyataan X2.4 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 1,6% tidak setuju, 0% kurang setuju, 47,5% setuju, 50,8% sangat setuju.

Item pernyataan X2.5 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 1,6% tidak setuju, 3,3% kurang setuju, 59,0% setuju, 36,1% sangat setuju.Item pernyataan X2.6 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 4,9% tidak setuju, 23,0% kurang setuju, 34,4% setuju, 37,7% sangat setuju.

c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Jaminan Sosial (X3)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kuesioner variabel jaminan sosial item pernyataan X3.1 menyatakan 1,6% sangat tidak setuju, 9,8% tidak setuju, 13,1% kurang setuju, 41,0% setuju, 34,4% sangat setuju.Item pernyataan X3.2 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 8,3% tidak setuju, 11,5% kurang setuju, 34,4% setuju, 45,9% sangat setuju. Item pernyataan X3.3 menyatakan 3,3% sangat tidak setuju, 14,4% tidak setuju, 21,3% kurang setuju, 24,6% setuju, 34,4% sangat, setuju. 1Item pernyataan X3.4 menyatakan 1,6% sangat tidak setuju, 6,6% tidak setuju, 14,8% kurang setuju, 45,9% setuju, 31,1% sangat setuju.

Item pernyataan X3.5 menyatakan 1,6% sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 14,8% kurang setuju, 42,6% setuju, 41,0% sangat setuju. Dan Item pernyataan X3.6 menyatakan 1,6% sangat tidak setuju, 6,6% tidak setuju, 23,0% kurang setuju, 32,8% setuju, 36,1% sangat setuju..

d. Distribusi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kuesioner variabel peningkatan produktivitas karyawan item pernyataan Y.1 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 1,6% tidak setuju, 11,5% kurang setuju, 42,6% setuju, 44,3% sangat setuju.Item pernyataan Y.2 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 1,6% tidak setuju, 8,2% kurang setuju, 47,5% setuju, 42,6% sangat setuju. Item pernyataan Y.3 menyatakan 1,6% sangat tidak setuju, 0 % tidak setuju, 9,8% kurang setuju, 41,0% setuju, 47,5% sangat setuju. Item pertanyaan Y.4 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 1,6% tidak setuju, 8,2% kurang setuju, 44,3% setuju, 45,9% sangat setuju.

Item pertanyaan Y.5 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 1,6% tidak setuju, 8,2% kurang setuju, 57,4% setuju, 32,8% sangat setuju.Item pernyataan Y.6 menyatakan 0% sangat tidak setuju, 1,6% tidak setuju, 3,3% kurang setuju, 45,9% setuju, 49,2% sangat setuju. Item pernyataan Y.7 menyatakan 0% sangat tidak

setuju, 1,6% tidak setuju, 6,6% kurang setuju, 44,3% setuju, 47,5% sangat setuju. Item pernyataan Y.8 menyatakan 1,6% sangat tidak setuju,0% tidak setuju, 11,55 kurang setuju, 24,6% setuju, 62,3% sangat setuju.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

   a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik.[1]Jika signifikan (P-*value*) > 0,05 maka Ho diterima yang artinya normalitas terpenuhi.[2] Berikut ini adalah hasil uji normalitas pada variabel penelitian.

iain PONOROGO

[1]V. Wiratna Sujarweni, 120.

[2]Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi statistika Parametrik Dalam Penelitian*, 38.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82151195
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.081
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.694
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari tabel 4.8 Dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dan bernilai signifikan, karena nilai hasil pengujian sebesar 0,694 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah masing-masing data variabel X cenderung membentuk garis linier terhadap variabel Y.[3] Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari tingkat signifikasi atau dengan membandingkan F hitung pada kolom *linierity*

[3]Santosa, *Statistika Hospitalitas* Edisi Revisi, 188.

dengan F tabel.[4] Berikut ini adalah hasil uji linieritas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1 * Y	Between Groups	(Combined)	407.981	13	31.383	3.920	.000
		Linearity	271.933	1	271.933	33.966	.000
		Deviation from Linearity	136.048	12	11.337	1.416	.192
	Within Groups		376.281	47	8.006		
	Total		784.262	60			

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X2* Y	Between Groups	(Combined)	406.421	13	31.263	6.352	.000
		Linearity	310.229	1	310.229	63.034	.000
		Deviation from Linearity	96.192	12	8.016	1.629	.116
	Within Groups		231.317	47	4.922		
	Total		637.738	60			

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas X3

[4]Ibid.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X3 * Y	Between Groups	(Combined)	1003.558	13	77.197	6.043	.000
		Linearity	776.987	1	776.987	60.819	.000
		Deviation from Linearity	226.571	12	18.881	1.478	.167
	Within Groups		600.442	47	12.775		
	Total		1604.000	60			

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pada persamaan antara motivasi dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya persamaan antara motivasi dengan produktivitas karyawan linier.
2) Pada persamaan antara upah dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya persamaan antara upah dengan produktivitas karyawan linier.

3) Pada persamaan antara jaminan sosial dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya persamaan antara jaminan sosial dengan produktivitas karyawan linier.

c. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data *time series* autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya *crossection* jarang terjadi karena variabel pengganggu suatu berbeda dengan yang lain. Mendeteksi autokorelasi dapat dilihat menggunakan nilai Durbin Waston.[5] Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi pada variabel penelitian.

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792[a]	.627	.607	2.89481	1.805

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

[5]V. Wiratna Sujarweni, 159.

Dari tabel 4.12 Menunjukkan nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah 1,805, dimana terletak diantara dU dan nilai 4-dU sehingga Ho diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi pada model regresi dan asumsi non autokorelasi terpenuhi.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.[6] Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas pada variabel penelitian.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.608	1.644
	X2	.492	2.034
	X3	.614	1.629

a. Dependent Variable: Y

[6]Ibid., 158-159.

Berdasarkan tabel di atas nilai VIF motivasi sebesar 1.644, upah sebesar 2.034 dan jaminan sosial sebesar 1.629 Ketiga variabel tersebut semuanya memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian Ho diterima dan H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

e. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain.[7]Jika nilai (P-Value) semua variabel independen > 0,05 maka Ho diterima dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut tidak terjadi heteroskedastisitas.[8]Berikut ini hasil uji heteroskesastisitas sebagai berikut:

PONOROGO

[7]Ibid., 159-160.
[8]Retno Widyaningrum, Statistika, 204-208.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.946	1.924		2.571	.013
	X1	.086	.079	.177	1.093	.279
	X2	-.160	.097	-.297	-1.646	.105
	X3	-.037	.055	-.109	-.676	.502

a. Dependent Variable: ABS_RES

Rekapitulasi hasil sebagai berikut:

No	Variabel	sig	α
1	X1	0,279	0,05
2	X2	0,105	0,05
3	X3	0,502	0,05

Berdasarkan hasil tabel di atas dari ketiga variabel independen (motivasi, upah, dan jaminan sosial) diperoleh nilai sig lebih dari 0,05. Dengan demikian Ho diterima dan H1 ditolak. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

E. Analisis regresi linier sederhana

1. Motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan

Pengujian motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) *for windows version* 21 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Sederhanan X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.185	3.245		2.214	.031
	X1	.250	.133	.196	1.884	.065
	X2	.472	.163	.333	2.886	.005
	X3	.358	.092	.401	3.882	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.185 + 0{,}250X1$$

Konstanta (α) sebersar 7.185 artinya apabila motivasi tidak ada atau nilainya adalah 0, maka produktivitas karyawan nilainya sebesar 7.185. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar

0,250 artinya apabila motivasi ditingkatkan 1% maka peningkatan produktivitas karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,250. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara motivasi dan peningkatan produktivitas karyawan.semakin baik motivasi, maka semakin meningkat produktivitas karyawan.

2. Upah terhadap produktivitas karyawan

Pengujian upah terhadap produktivitas karyawan dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) *for windows version* 21 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.185	3.245		2.214	.031
	X1	.250	.133	.196	1.884	.065
	X2	.472	.163	.333	2.886	.005
	X3	.358	.092	.401	3.882	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil regresi linier sederhana seperti pada

tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.185 + 0,472X2$$

Konstanta (α) sebersar 7.185 artinya apabila upah tidak ada atau nilainya adalah 0, maka produktivitas karyawan nilainya sebesar 7.185. Koefisien regresi variabel upah (X2) sebesar 0,472 artinya apabila upah ditingkatkan 1% maka peningkatan produktivitas karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,472. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara upah dan peningkatan produktivitas karyawan. semakin baik upah, maka semakin meningkat produktivitas karyawan.

3. Jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan

Pengujian jaminan sosial terhadap peningkatan produktivitas karyawan dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) *for windows version* 21 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel berikut:

PONOROGO

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linier Sederhanan X3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.185	3.245		2.214	.031
	X1	.250	.133	.196	1.884	.065
	X2	.472	.163	.333	2.886	.005
	X3	.358	.092	.401	3.882	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.185 + 0,358X3$$

Konstanta (α) sebersar 7.185 artinya apabila jaminan sosial tidak ada atau nilainya adalah 0, maka produktivitas karyawan nilainya sebesar 7.185. Koefisien regresi variabel jaminan sosial (X3) sebesar 0,358 artinya jaminan sosial ditingkatkan 1% maka produktivitas karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,358. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara jaminan sosial dan peningkatan produktivitas karyawan. semakin baik jaminan sosial, maka semakin meningkat produktivitas karyawan.

F. Analisis regresi linier berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.[9] Analisis regresi yang juga digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam uji regresi linier berganda modelnya adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.946	1.924		2.571	.013
	X1	.086	.079	.177	1.093	.279
	X2	-.160	.097	-.297	-1.646	.105
	X3	-.037	.055	-.109	-.676	.502

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di atas model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.946 + 0,86X1 + 0,160X2 + 0,037X3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda di atas memberikan pengertian bahwa:

[9]Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi statistika Parametrik Dalam Penelitian*, 129-130.

1. Nilai konstanta sebesar 4.946 artinya bahwa sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu produktivitas karyawan mempunyai nilai positif.
2. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,086 artinya bahwa sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu produktivitas karyawan mempunyai nilai positif.
3. Nilai koefisien upah sebesar 0,160 artinya bahwa sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu produktivitas karyawan mempunyai nilai positif.
4. Nilai koefisien jaminan sosial sebesar 0,383 artinya bahwa sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu produktivitas karyawan mempunyai nilai positif.

G. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk pengujian koefisien regresi parsial individul yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut[10] Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari tingkat signifikasi atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Tabel 4.19 Tabel Hasil Uji t

[10]V. Wiratna Sujarweni, 161-162.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.185	3.245		2.214	.031
	X1	.250	.133	.196	1.884	.045
	X2	.472	.163	.333	2.886	.005
	X3	.358	.092	.401	3.882	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t hitung dari setiap variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh motivasi (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y)

   Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 1.884 dengan nilai sig 0,045. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai tabel 1.67155 dan nilai sig lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya, variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

b. Pengaruh upah (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y)

   Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2.886 dengan nilai sig 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel 1. 67155 dan nilai sig lebih

kecil dari pada 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya,variabel upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

c. Jaminan sosial (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 3.882 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel 1. 67155 dan nilai sig lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya, variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).[11]

Tabel 4.20 Tabel Hasil Uji F

[11]Ibid., 162-163.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801.656	3	267.219	31.888	.000[b]
	Residual	477.656	57	8.380		
	Total	1279.311	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 31.888 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel 2,76 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya, motivasi, upah, dan jaminan sosial berpengaruh bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan olehvariabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)

semakin rendah.[12]

Tabel 4.21 Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778[a]	.605	.584	2.97925

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,605 atau (60,5%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, upah, dan jaminan sosial berpengaruh bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas karyawan sebesar 60,5%. Sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan Di Minimarket Ponorogo

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, diketahui bahwa motivasi tinggi tetapi produktivitas karyawan rendah, dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kenyataan dan teori itu berbeda, Hal itu Disebab kan oleh beberapa faktor lain seperti usia dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan interprestasi hasil penelitian terhadap variabel nilai motivasi yang dapat dilihat pada tabel 4.19 diperoleh t hitung sebesar 1.884

[12]Ibid.

sedangkan t tabel sebesar 1.67155 sehingga t hitung 1.884>t tabel 1.67155 dan signifikan 0,045<0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel nilai motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas karyawan dimini market kec. Ponorogo.hal ini berarti pada hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak.

Solusi untuk perusahan minimarket tersebut agar produktivitas karyawannya bisa mengalami kenaikan adalah dengan memilih usia para pekerja dengan tujuan bisa mengerjakan pekerjaan dengan maksimal, serta pendidikan harus dijaga dan dilatih semakin rendahnya pendidikan maka akan semakin berpengaruh terhadap tingkat produktif dan keaktifan para pekerja. dan yang terakhir kali adalah motivasi, dimana motivasi harus selalu ditingkatkan dan diperhatikan agar para karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

2. Pengaruh upah (X2) terhadap produktivitas karyawan diminimarket ponorogo

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, diketahui bahwa upah tinggi tetapi produktivitas karyawan rendah, dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kenyataan dan teori itu berbeda, Hal itu Disebab kan oleh beberapa faktor lain seperti usia dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan interprestasi hasil penelitian terhadap variabel nilai upah yang dapat dilihat pada tabel 4.19 diperoleh t hitung sebesar 2.886

sedangkan t tabel sebesar 1.67155 sehingga t hitung 2.886>t tabel 1,67155 dan signifikan 0,005<0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas karyawan. Hal ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak.

Solusi untuk perusahan minimarket tersebut agar produktivitas karyawannya bisa mengalami kenaikan adalah dengan memilih usia para pekerja dengan tujuan bisa mengerjakan pekerjaan dengan maksimal, serta pendidikan harus dijaga dan dilatih semakin rendahnya pendidikan maka akan semakin berpengaruh terhadap tingkat produktif dan keaktifan para pekerja. dan yang terakhir kali adalah upah, dimana upah harus selalu ditingkatkan dan diperhatikan agar para karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengaruh Jaminan Sosial (X3) Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Diminimarket Ponorogo

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, diketahui bahwa jaminan sosial tinggi tetapi produktivitas karyawan rendah, dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kenyataan dan teori itu berbeda, Hal itu Disebab kan oleh beberapa faktor lain seperti usia dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan interprestasi hasil penelitian terhadap variabel nilai jaminan sosial yang dapat

dilihat pada tabel 4.19 diperoleh t hitung sebesar 3.882 sedangkan t tabel sebesar 1.67155 sehingga t hitung 3.882>t tabel 1,67155 dan signifikan 0,000<0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas karyawan. Hal ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak.

Solusi untuk perusahan minimarket tersebut agar produktivitas karyawannya bisa mengalami kenaikan adalah dengan memilih usia para pekerja dengan tujuan bisa mengerjakan pekerjaan dengan maksimal, serta pendidikan harus dijaga dan dilatih semakin rendahnya pendidikan maka akan semakin berpengaruh terhadap tingkat produktif dan keaktifan para pekerja. dan yang terakhir kali adalah jaminan sosial, dimana jaminan sosial harus selalu ditingkatkan dan diperhatikan agar para karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

4. Pengaruh motivasi (X1), upah (X2) dan, jaminan sosial berpengaruh (X3) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan di minimarket ponorogo

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, diketahui bahwa motivasi, upah dan jaminan sosial tinggi tetapi produktivitas karyawan rendah, dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kenyataan dan teori itu berbeda, Hal itu Disebab kan oleh beberapa faktor lain seperti usia dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat hasil Uji F pada tabel 4.20 yang menunjukan bahwa nilai F hitung sebesar 31.888 sedangkan F tabel sebesar 2,76 sehingga F hitung 31.888>F tabel 2,76. Dan dengan melihat nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000<0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi, upah dan jaminan sosial berpengaruh positif secara simultan.

Hal ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan Koefesien Determinasi R^2 pada tabel 4.21 menunjukan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki korelasi yang kuat. Dan dengan nilai R square sebesar 0,605 menunjukan bahwa variabel nilai motivasi, upah dan jaminan sosial mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 60,5%. Dalam penelitian ini variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan di mini market kec. Ponorogo.

Hal ini dapat diketahui dengan melihat unstandarized coefficients beta yang lebih tinggi sebesar 0,297 dibandingkan variabel motivasi sebesar 0,177 dan variabel jaminan sosial sebesar 0,109.

PONOROGO

Solusi untuk perusahan minimarket tersebut agar produktivitas karyawannya bisa mengalami kenaikan adalah dengan memilih usia para pekerja dengan tujuan bisa mengerjakan pekerjaan dengan maksimal, serta pendidikan harus dijaga dan dilatih

semakin rendahnya pendidikan maka akan semakin berpengaruh terhadap tingkat produktif dan keaktifan para pekerja. dan yang terakhir kali adalah motivasi, upah dan jaminan sosial, harus selalu lebih ditingkatkan dan diperhatikan agar para karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

iain
PONOROGO

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil uji hipotesis yang telah diajukan dengan model analisis regresi linier berganda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan t hitung sebesar 1.884 dengan nilai sig 0,045. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel 1.67155 nilai sig lebih kecil dari pada 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan t hitung sebesar 2.886 dengan nilai sig 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel 1. 67155 nilai sig lebih kecil dari pada 0,05.
3. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan t hitung sebesar 3.882 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t

hitung lebih besar dari pada nilai t tabel 1. 67155 nilai sig lebih kecil dari pada 0,05.

4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel motivasi, upah, dan jaminan sosial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan F hitung sebesar 31.888 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel 2,76 d an nilai sig lebih kecil dari 0,05. Sedangkan, koefisien determinasiR^2 sebesar 0.605 atau (60,5%).. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen sebesar 60,5%. Sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi di minimarket kec. Ponorogo harus ditingkatkan dan diperhatikan agar para karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.
2. Pemberian upah di minimarket kec. Ponorogo sebaiknya tetap diperhatikan, bagi karyawan upah dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik kepada minimarket diponorogo.

3. Hal yang paling penting adalah Pemberian jaminan sosial, pemberian jaminan di minimarket kec. Ponorogo juga perlu mendapatkan perhatian agar karyawan mendapatkan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, karena pekerjaan mereka memiliki resiko yang tinggi yang bisa terjadi, jika hal ini terpenuhi maka secara langsung akan menghasilkan kenaikan produktivitas kerja kepada perusahaan minimarket diponorogo.

IAIN PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta. PT Rineka Cipta. 2013.

Bi Rahmini, Nur Ahmadi. *Metode Penelitian Ekonomi* . Medan:FEBI Press.2016.

Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* . Jakarta. Kencana. 2017

Caroline, *Metode Kuantitatif.* Surabaya. Media Sahabat Cendikia. 2019.

Endra, Febri *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis).* Sidoarjo. Zifatama Jawara. 2017.

Halim.Abdul.*Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta.AMP YKPN.Yogyakarta. 2003.

Hasibuan.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Balai Aksara Ghalia Indonesia. 2008.

Husein.*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa. 2007.

Moeheriono.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2012.

Priyatno, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS.*

Santosa. *Statistika Hospitalitas* Edisi Revisi. Sleman. Deepublish. Grup Penerbitan CV Budi Utama. 2012.

Siagian.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.2001.

Soekamto, Soejono. *sosiologi suatu pengantar*. Jakarta. Rajawali.1983.

Sugiono, "*Metode Penelitian Bisnispendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D*".Alfabeta. Bandung. 2010.

Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press. 2015.

Sutrisno, Edy. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. kencana Prenada Media Group. 2009.

Syihabuddin, Sopiah."*Managemen Ritel*." Yogyakarta.Andi. 2008.

Tuniredja, Tukiran," *penelitian kuantitatif"* (Sebuah Pengantar). Bandung. Alfabeta. 2012

Veithzal, Rivai."*Manajemen Sumber Daya Manusia."*. Jakarta. Raja Grasindo Persada. 2005.

Wibowo." *manajemen kinerja*." Jakarta. Rajawali Pers. 2011.

Winardi."*Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*." Bandung. Alumni.1979.

Yusri. "*Ilmu Prakmatik Dalam Perspektif Kesopanan Dalam Berbahasa*."Yogyakarta. Deepublish. 2016.

Yusuf, Burhanuddin. Manajemen Sumber Daya Manusia diLembaga Keuangan Syariah. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2015.

Yusuf, Muri .”*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & Penelitian Gabungan.”* Jakarta. Kencana. 2016.

Skripsi:

Al-amin, Maratin Nafiah,” Pengaruh Upah, Displin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Dikabupaten Sragen.” *Skrpsi.* Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta. 2015.

Apriani.Fitrian. “Pengaruh Upah, Insentef dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Skripsi.*UMS. 2014.

Aslam, Abdul Kadir. “Pengaruh Pertumbuhaan Minimarket Terhadap Minat dan Kebiasaan Belanja Masyarakat di Kelurahan Tamamaung Kota Makkasar.”*Skripsi*.Makassar.Universitas Islam Negeri Alauddin. 2017.

Astuti, Endang Siti. “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang).”*Skripsi.*Malang. Universitas Brawijaya. 2018.

Khoiriyah, Lilik. “Pengaruh Upah Dan Lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya."*Skripsi*. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2009.

Lombu, Nelfrida. "Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada CV. Seulawah Expres."*Skripsi*. Medan. Universitas Medan Area. 2015.

Munir, Misbachul. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang." *Skripsi,*Semarang. Universitas Dian Nuswantoro.2013.

Nasution, Sonya Melinda."Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada cv. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas."*Skripsi*. Medan. UIN Sumatra Utara. 2018.

Nur'aini, " faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan roti holland bakery pekanbaru." *Skripsi*.Riau pekanbaru.Universitas islam negeri sultan syarif kasim riau pekan baru. 2012.

Putra, Adi. "Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) wilayah Sulawesi Selatan Makasar." *Skripsi*.Makasar.Universitas Negeri Alauddin Makasar. 2016.

Ratnaningsih, Nuryani. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan

Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (persero) Kantor Cabang Yogyakarta." *Skripsi.*Yogyakarta.Universitas Negeri Yogyakarta. 2013.

Silvia, Shinta. "*Penerapan metode multi stage random sampling pada analisi quik count." Skripsi.*Universitas Pendidikan Indonesia. 2015.

Susanto, Octavianus Adhiguna."Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pt, Bpr Bhakti Daya Ekonomi Yogyakarta." *Skripsi.*Yogyakarta.Universitas Sanata Dharma. 2008.

Tambunan, Vellina "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Dikota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik dan kec.Gunung pati)."*Skripsi*. Semarang. Universitas Diponegoro. 2012.

Utami, Hamidah Nayati. "Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan."*Skripsi*. Malang. Universitas Brawijaya.

Winawati. Fahmi Nur Winawati. "Pengaruh Gaji, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Skripsi*.Lampung.Universitas Islam Negeri Raden Intan. 2018.

Jurnal:

Hadiyati ,"Pengaruh Penjualan Lemari Es Merek Lg Pada PT LG.Electronics Indonesia Cabang Pekan baru, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 11, No. 2, September.

Hermana, Dody. "Pengaruh Pelakasanaan Progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Produktivitas Pada PT. Surya Pratama Citra Sejati." *Jurnal Sosiohumaniora*.Vol. 10.No. 3.November. 2008.

Purnama, Ridwan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung."*Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*." 14 September. 2008.

Senen, Syamsul Hadi. "Jurnal Strategic."*Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. Volume 7.Nomor 14.September. 2008.

Sulaeman, Ardika. *Jurnal*. "pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran kabupaten subang."Trikonomika.Volume 13.Nomor 1.Juni. 2014.

PONOROGO