

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA GURU DI TEMASEK INDEPENDENT SCHOOL**

TUGAS AKHIR

**Karya tulis sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik dari
Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Pasundan**

Oleh

WULAN AYU SARAYA SHABRINA

NRP : 133010283



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2019**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA GURU DI TEMASEK INDEPENDENT SCHOOL**

Oleh

WULAN AYU SARAYA SHABRINA

NRP : 133010283

Menyetujui
Tim Pembimbing

Tanggal

Pembimbing

Penelaah

Ir. Asep Saefulbachri Ramli, MM., MBA

Ir. H. Erwin M Pribadi, MT., IPM

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Ir. Toto Ramadhan, MT

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI TEMASEK INDEPENDENT SCHOOL

WULAN AYU SARAYA SHABRINA

NRP : 133010283

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam organisasi maupun perusahaan, semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja organisasi atau perusahaan. Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Temasek Independent School”**. Dalam penelitian kali ini variabel motivasi dibagi kedalam 2 kategori yaitu variabel motivasi eksternal (X1), variabel motivasi internal (X2) serta terdapat variabel produktivitas (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for the Sosial Sciences)*.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan diketahui bahwa pada pengujian validitas dan reliabilitas didapatkan hasil keseluruhan nilai r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel yang menunjukkan seluruh pertanyaan yang diajukan pada kuisioner dapat dikatakan VALID. Sedangkan dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*), didapatkan hasil nilai *cronbach Alpha* pada variabel Motivasi Eksternal (X1) adalah 0.826, nilai *cronbach Alpha* pada variabel Motivasi Internal (X2) adalah 0.743, dan nilai *cronbach Alpha* pada variabel Produktivitas (Y) adalah 0.872 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan Y adalah RELIABEL karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Berdasarkan hasil pengumpulan data, pengolahan data serta analisis dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Motivasi Eksternal (X1) dan variabel Motivasi Internal (X2) terhadap variabel Produktivitas (Y), secara parsial diketahui bahwa variabel Motivasi Eksternal (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y), secara parsial diketahui bahwa variabel Motivasi Internal (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y) serta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap produktivitas guru di Temasek Independent School adalah variabel Motivasi Eksternal (X1).

Kata kunci : Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja guru dengan pengolahan data menggunakan *software SPSS (Statistical Package for the Sosial Sciences)*.

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI TEMASEK INDEPENDENT SCHOOL

WULAN AYU SARAYA SHABRINA

NRP : 133010283

ABSTRAK

Human resources are the main role in organizations and companies, the higher the ability of human resources owned, the higher the performance of the organization or company. This research aims to discover the effect of motivation variables on productivity. The title of the research is "The Effect of Motivation on Teachers Work Productivity at Temasek Independent School". In this study the motivation variable is divided into 2 categories, namely external motivation variable (X1), internal motivation variable (X2) and productivity variable (Y). Data analysis in this study was conducted by SPSS software (Statistical Package for the Social Sciences).

Based on the results of the research and data analysis that has been carried out, it is known that the validity and reliability testing shows that the overall value of the r count is positive, as well as r count $>$ r table that shows all questions that being asked in questionnaire is VALID. The reliability of this study was measured by alpha coefficients (Cronbach'S Alpha), the result of cronbach Alpha on the External Motivation variable (X1) is 0.826, the cronbach Alpha value on the Internal Motivation variable (X2) is 0.743, and the cronbach Alpha value on the Productivity variable (Y) is 0.872 so it can be concluded that the variables X1, X2, and Y are RELIABLE because the value of Cronbach's Alpha $>$ 0.60. Based on the results of data collection, data processing and analysis and discussions, it can be concluded that there is simultaneously significant effects of External Motivation variables (X1) and Internal Motivation variables (X2) on Productivity variables (Y), partially known that External Motivation variables (X1) gives significant influence to the Productivity (Y), partially it is known that the Internal Motivation variable (X2) does not gives the significant influence to the Productivity (Y) and it is known that the variable that has the most significant effect on teachers productivity at Temasek Independent School is the External Motivation variable (X1).

Keywords : The Influence of Motivation on Teachers Work Productivity with Data Processing by SPSS Software (Statistical Package for the Sosial Sciences).

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR	v
PERNYATAAN	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I Pendahuluan	
I.1 Latar Belakang Masalah	I-1
I.2 Perumusan Masalah	I-4
I.3 Tujuan Pemecahan Masalah	I-4
I.4 Pembatasan Masalah dan Asumsi	I-4
I.5 Lokasi Penelitian	I-5
I.6 Sistematika Penulisan Laporan.....	I-6
BAB II Tinjauan Pustaka & Landasan Teori	
II.1 Tinjauan Pustaka	II-1
II.1.1 Konsep Manajemen.....	II-1
II.1.2 Konsep Manajemen Sumberdaya Manusia.....	II-3
II.1.3 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia	II-4
II.1.4 Tujuan Manajemen Sumberdaya Manusia.....	II-6
II.1.5 Prinsip-prinsip Pengelolaan MSDM	II-7
II.1.6 Manfaat Penerapan MSDM.....	II-8
II.1.7 Model Strategi Pengembangan SDM.....	II-9
II.1.8 Konsep Kompetensi SDM.....	II-9

II.1.9	Pengertian Motivasi	II-10
II.1.10	Perbandingan Motivasi Eksternal & Internal	II-11
II.1.11	Teori Motivasi	II-13
II.1.12	Model Motivasi	II-14
II.1.13	Indikator-indikator Motivasi	II-14
II.2	Kinerja	II-16
II.2.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja.....	II-16
II.2.2	Indikator Kinerja	II-17
II.2.3	Produktivitas Kerja Karyawan	II-18
II.2.4	Faktor-faktor Produktivitas	II-19
II.2.5	Model Analisis Regresi Berganda.....	II-23
II.2.6	Hubungan Motivasi dan Kinerja	II-23
II.2.7	Kerangka Konseptual	II-24
II.3	Hipotesis	II-25

BAB III Usulan Pemecahan Masalah

III.1	Jenis Penelitian	III-1
III.2	Langkah-Langkah Pemecahan Masalah.....	III-1
III.2.1	Studi Lapangan.....	III-2
III.2.2	Studi Literatur	III-3
III.2.3	Perumusan Masalah.....	III-3
III.2.4	Pengumpulan Data	III-3
	III.2.4.1 Data Primer	III-4
	III.2.4.2 Data Sekunder	III-4
III.2.5	Pengolahan Data.....	III-5
	III.2.5.1 Uji Validitas	III-5
	III.2.5.2 Uji Realibilitas.....	III-5
III.2.6	Teknik Analisis Data	III-5
III.2.7	Analisis dan Pembahasan	III-6

BAB IV Pengumpulan Data

IV.1	Gambaran Umum Perusahaan	IV-1
IV.1.1	Data Umum Perusahaan	IV-1
IV.1.2	Lokasi Temasek Independent School.....	IV-1
IV.1.3	Struktur Organisasi.....	IV-2
IV.1.4	Visi dan Misi	IV-2
IV.1.5	Lay-Out Sekolah	IV-3
IV.1.6	Program Studi Temasek Independent School	IV-4
IV.2	Gambaran Umum Perusahaan	IV-1
IV.2.1	Gambaran Umum Responden	IV-4
IV.2.2	Pengujian Kualitas Data	IV-5
IV.2.2.1	Uji Kualitas Data.....	IV-6
IV.2.2.2	Uji Validitas	IV-7
IV.2.2.3	Uji Reliabilitas	IV-9
IV.2.3	Pengujian Teknik Analisis	IV-10
IV.2.3.1	Uji Regresi Linier Berganda	IV-10
IV.2.4	Pengujian Hipotesis.....	IV-11
IV.2.4.1	Uji F	IV-11
IV.2.4.2	Uji T	IV-12
IV.2.4.3	Uji Koefisien Determinasi Berganda	IV-13

BAB V Analisis dan Pembahasan

V.1	Uji Regresi Linier Berganda	V-2
V.2	Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Kinerja Guru	V-2
V.3	Pengaruh Variabel X1 Terhadap Produktivitas Guru.....	V-3
V.4	Pengaruh Variabel X2 Terhadap Produktivitas Guru.....	V-3

BAB VI Kesimpulan dan Saran

VI.1 Kesimpulan IV-1

VI.2 Saran IV-1

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

Pendahuluan

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam organisasi maupun perusahaan, semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja organisasi atau perusahaan. Sebaliknya jika semakin rendah kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin rendah pula kinerja organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi (Ibriati Kartika Alimudin, 2012).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

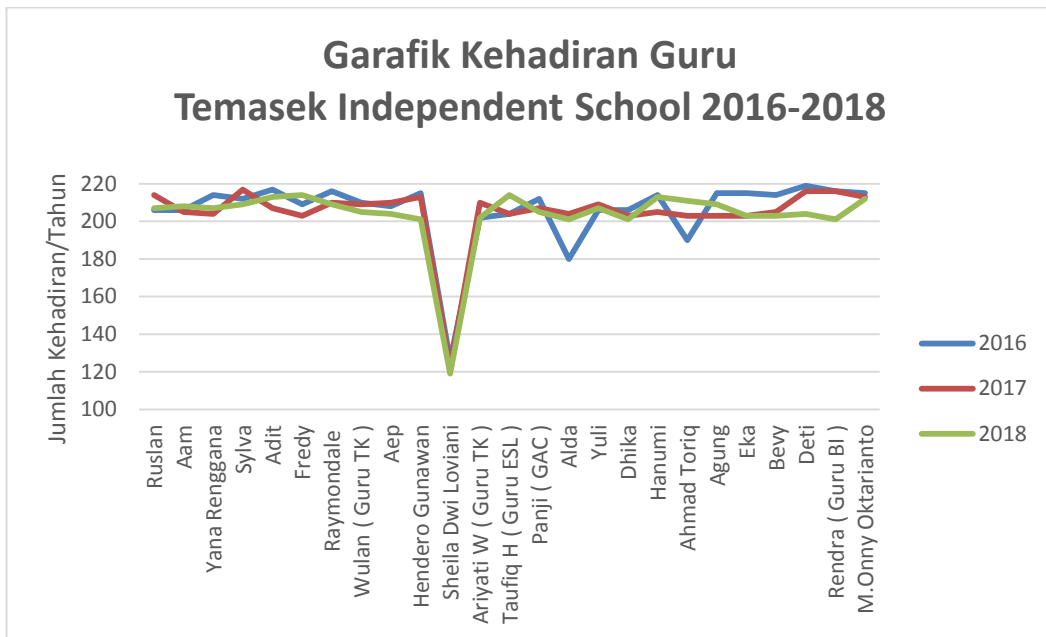
Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan

perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniyah.

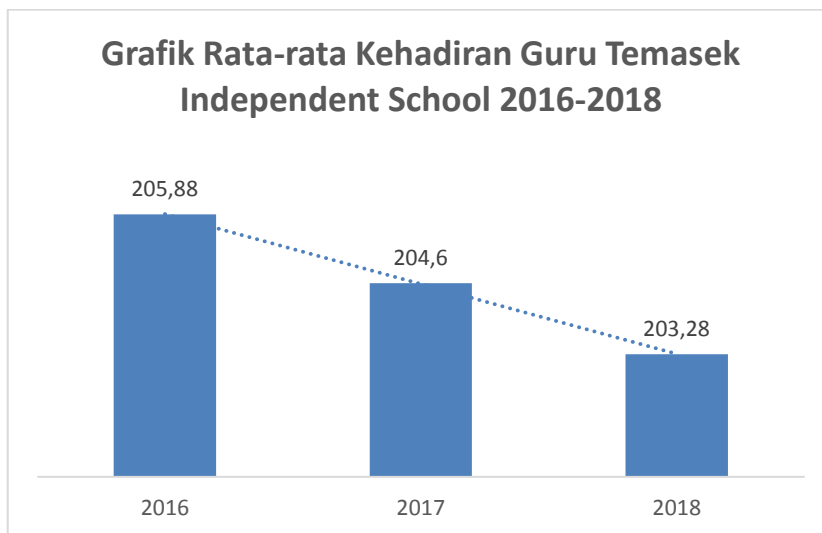
Temasek Independent School adalah salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, yang tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Visi dari Temasek Independent School yaitu, “Terwujudnya lulusan yang cerdas dan intelegensi, berkarater mulia, kompetitif dan memiliki jati diri bangsa indonesia.”dan Misi dari Temasek Independent School adalah, “Terwujudnya SDM pendidikan kompetensi tinggi, karakter mulia, dan etos yang baik”. Keberhasilan strategi ini bergantung pada Sumber Daya Manusia dengan kata lain kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus dalam pengamatan adalah kinerja guru terhadap tugas yang telah dibebankan, karena guru merupakan ujung tombak dalam pencapaian semua visi misi yang telah di tuangkan oleh Temasek Independent School dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dari hasil wawancara dan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa beberapa guru menunjukkan indikasi kinerja guru belum optimal yaitu ditunjukkan dengan kurangnya perhatian dan pengarahan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara langsung, terhadap para guru dan juga guru terhadap siswa lulusan, kurangnya dorongan motivasi terhadap usaha-usaha yang telah dilakukan oleh guru, penyelesaian tugas-tugas masih banyak tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan. Beberapa data yang dapat diperlihatkan dari adanya indikasi tersebut adalah data kehadiran yang diperlihatkan pada grafik 1.1 serta penurunan nilai rata-rata kehadiran guru dalam mengajar diperlihatkan pada grafik 1.2 dengan data yang diambil dalam 3 (tiga) tahun terakhir sebagai berikut:



Garfik 1.1 Data Kehadiran Guru Temasek Independent School
2016-2018



Garfik 1.2 Data Rata-rata kehadiran Guru Temasek Independent School
2016-2018

Sehubungan dengan hal diatas, maka dipandang perlu melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas guru di Temasek Independen School. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya

meningkatkan produktivitas kerja guru ini. Maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Temasek Independent School”.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan maka peneliti dapat merumuskan masalah yang akan diteliti pada kajian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Guru (Eksternal ataupun Internal) dapat mempengaruhi Produktivitas kerja guru pada Temasek Independent School ?
2. Motivasi manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di Temasek Independent School ?

I.3 Tujuan Pemecahan Masalah

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Guru (Eksternal ataupun Internal) terhadap Produktivitas kerja guru pada Temasek Independent School.
2. Untuk mengetahui motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di Temasek Independent School.

I.4 Pembatasan Masalah dan Asumsi

Adapun asumsi-asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan 2 variabel saja yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.
2. Penelitian hanya dilakukan pada guru di Temasek Independent School saja.

I.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Temasek Independent School yang terletak di Jl. Sindang Sirna No. 8-10 Bandung 40153 Indonesia.

I.6 Sistematika Penulisan Laporan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini disusun berdasarkan sistematika penulisan laporan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan pemecahan masalah, pembatasan masalah, lokasi penelitian dan sistematika penulisan laporan.

BAB II Studi Literatur

Bab ini berisikan tentang teori-teori penunjang yang digunakan sebagai landasan pemecahan persoalan sesuai permasalahan yang akan diteliti.

BAB III Langkah-Langkah Pemecahan Masalah

Bab ini berisikan tentang langkah-langkah pemecahan masalah, serta didukung pula dengan “*flowchart*” tahap-tahap penelitian.

BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Bab ini berisikan penjelasan tentang data umum perusahaan, untuk selanjutnya dilakukan pengumpulan dan pengolahan data serta pemecahan masalah

BAB V Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisikan informasi mengenai data umum perusahaan dan data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan berdasarkan metode yang telah ditentukan.

BAB VI Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil pemecahan masalah serta saran -saran untuk implementasi.

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas et al. (2009). "Corporate Governance and Earnings Management: An Empirical Study of the Saudi Market", *Journal of American Academy of Business*, Vol.14, No.2, hal.301-310.
- Abraham H. Maslow. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- As'ad, Mohammad. (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Bess, M. Bernerd dan Riggio, E. Ronald. (2006). *Transformational Leadership, Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic Management, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota IKAPI.
- Darsono, Max. dkk. (2000). *Belajar dan Pembelajaran*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1985). *Perilaku dalam Organisasi Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Dimiyati. (2005). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hamalik, Oemar. (2003). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, Cetakan ke-9.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Retherford, Robert D. (1993). *Statistical Models For Causal Analysis*. USA: Wiley, John & Sons.

- Sardiman, A.M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo.
- Soekiman, Anton dan Purbasakti, Billy Ukur. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil di Industri Konstruksi (168K) – *Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (KoNTekS 7)*.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Wahyudin. (2008). *Pembelajaran dan Model-model Pembelajaran*. Bandung: UPI.
- Webley, Paul dan Stephan, Lea. (1997). *Path Analysis*. Exeter, UK: Departement of Psychology, University Of Exeter.