





perusahaan. Flippo mendefinisikan manajemen personalia (personnel management) sebagai “proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integritas, memeliharaaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai. Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat. Jadi, dari sejumlah definisi yang diungkapkan di atas, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif (Gomes, 2003).

### 2.1.1 Ruang Lingkup MSDM

Tugas MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. MSDM merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada usur sumber daya manusia. Lingkup MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organoisasi. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup:

1. Rancangan organisasi
2. *Staffing*
3. Sistem reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/*compliance*
4. Manajemen performansi

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Pengembangan pekerja dan organisasi
6. Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktifitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Dalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang lazimnya bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Jadi pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam praktiknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja (Gomes, 2003).

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu (Tim pengajar Fakultas Teknik Univ. Wijaya Putra, 2009) :

1. Fungsi Manajerial
  - a. perencanaan (*planning*)
  - b. pengorganisasian (*organizing*)
  - c. pengarahan (*directing*)
  - d. pengendalian (*controlling*)



2. fungsi operasional
  - a. pengadaan tenaga kerja (SDM)
  - b. pengembangan
  - c. kompetensi
  - d. pengintegrasian
  - e. pemeliharaan
  - f. pemutusan hubungan kerja

## 2.2 Motivasi Kerja

Chung & meggion menyatakan bahwa *“motivation is defined as goal directed behavior, it concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. it is closely related to employee satisfaction and job performance,* (motivasi di rumuskan sebagai pelaku yang di tujukan pada sasaran. Motivasi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kapuasaan pekerja dan performasi pekerjaan) (Gomes, 2003).

Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja dari para karyawan. Radiq (1998) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut : pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Berdasarkan pengertian-pengertian motivasi yang tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi dalam penelitian ini adalah dorongan, keinginan sehingga seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan sesuatu yang terbaik dari dirinya, baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan (Marsono, 2013).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah : a) dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. b) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Teori motivasi berdasarkan isi (*content theories*), yaitu teori-teori yang membahas tentang bagaimana mengetahui respon para orang (pekerja) dengan tingkat motivasi yang berbeda pada suatu lingkungan kerja. Teori-teori yang termasuk dalam kategori ini adalah teori hirarki kebutuhan (*Abraham Maslow*), teori ERG (*Clayton Alderfer*), teori dua faktor (*Frederick Herzberg*), dan teori kepemilikan kebutuhan (*acquired-need theory*) oleh David Mc Clelland.
2. Teori motivasi berdasarkan proses (*process theories*), yaitu teori-teori yang membahas tentang bagaimana sikap pekerja terhadap sistem reward dan proses perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan dan akhirnya dihentikan. Yang termasuk dalam kategori teori ini adalah teori kesamaan (*equity theory*) oleh J. Stacy Adam, teori ekspektansi (*Victor Vroom*) dan teori pengaturan tujuan (*Edwin Locke*).
3. Teori pengukuhan (*reinforcement theories*), yaitu teori-teori yang membahas bagaimana tingkah laku pekerja dipengaruhi oleh konsekuensi dari lingkungannya. Yang termasuk dalam kategori teori ini adalah teori strategi pengukuhan (*reinforcement strategies*) oleh B. F. Skinner, teori pengukuhan positif (*positive reinforcement*) dan sejumlah teori mengenai punishment dan isu etika.
4. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)  
Teori dua faktor tentang motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg bermaksud mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Faktor pertama disebut sebagai motivator, yaitu faktor internal pekerjaan yang dapat menyebabkan kepuasan kerja dan peningkatan motivasi. Jika faktor ini tidak diperoleh karyawan, maka karyawan tersebut tidak memiliki kepuasan kerja dan motivasi kerja sehingga mereka tidak akan menggunakan atau memanfaatkan potensi yang ada pada mereka. Contoh dari faktor motivator adalah:
  - a. Pekerjaan itu sendiri.
  - b. Tanggung jawab.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kesempatan untuk berkembang .
- d. Penghargaan.
- e. Pencapaian Hasil.

Faktor kedua adalah kesehatan kerja (*hygiene factor* atau *maintenance factor*). Faktor kesehatan adalah faktor eksternal yang terdapat pada lingkungan suatu pekerjaan. Jika faktor kesehatan kerja tidak terpenuhi, maka akan mengakibatkan karyawan mengalami ketidakpuasan kerja atau hilangnya motivasi kerja. Dan jika hal ini berlangsung lama, dapat mengakibatkan karyawan akan meninggalkan pekerjaan tersebut. Yang termasuk dalam faktor kesehatan kerja adalah:

- a. Kebijakan perusahaan.
- b. Kondisi kerja.
- c. Jaminan keamanan kerja.
- d. Gaji.
- e. Fasilitas.
- f. Hubungan antara supervisor dan manajer.
- g. Hubungan antar sesama karyawan.
- h. Hubungan dengan bawahan.

Menurut Herzberg, jika perusahaan dapat memenuhi kedua faktor di atas, maka karyawan tidak akan mengalami ketidakpuasan kerja dan mereka akan mempunyai motivasi dan memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya. Agar karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, pihak manajemen harus menyediakan sebanyak mungkin faktor motivator dalam suatu pekerjaan (Jaka, 2007).

Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow dalam buku Perilaku Keorganisasian mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang . Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut :

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai dari hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang komplek atau paling tinggi tingkatannya.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal.

Atas dasar asumsi diatas, hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, sex dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Security Needs*) Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tua pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka, akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam Organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak sipervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*) Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*) Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, dimana berkaitan dengan pengembangan akan potensi yang



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang terus menerus berlangsung dan tidak pernah terpuaskan, karena hal ini didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuannya (Desi Rahmawati, 2013).

### 2.2.1 Faktor – Faktor Motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor- faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan – kebutuhan (*needs*), tujuan – tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerja (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it sey*).

Sejumlah teori telah di kembangkan para sarjana untuk menjelaskan motivasi pekerja di dalam organisasi. Teori-teori itu dapat di kelompokkan ke dalam dua kategori utama,yakni (1)content dan (2)prosses. Teori kebutuhan meliputi teori – teori kebutuhan lain, dari maslow. Teori ini memperhatikan sebab – sebab internal dan eksternal perilaku (*needs dan intencives*).ada tiga variabel utama dalam menjelaskan perilaku pekerja, yaitu :

1. *Employee needs*. Seorang pekerja memiliki sejumlah kebutuhan yang hendak di penuhi,yang bekisar pada : (a) *eksistence (biology and safety)*, (b) *realetednees (affection,companionships, and influence)*, (c) *growt (achievement and self – actualiza – tion)*. Ini semua merupakan stimuli internal yang menyebabkan perilaku;
2. *Organizational incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah rewards untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan pekerja.reward ini mencakup : (a) *subtantive rewards (pay, job security,and physical working conditions)*, (b) *interective rewards (coworkers, supervision,praises,and recognition)*, dan (c) *intrinsic rewards (acclomplishment,challenge, adn responsibility)*. Faktor faktor ini berpengaruh terhadap arah dari perilaku pekerja.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Perceptual outcomes. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai (a) nilai dari reward organisasi, (b) hubungan antara performansi dan rewards, dan (c) kemungkinan yang bisa di hasilkan melalui usaha - usah mereka dalam performan kerjanya.(Gomes, 2003).

## 2.3 Produktivitas

### A. Pengertian Produktifitas

Batasan mengenai produktifitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk customer satisfaction), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas, dan *bang for the buck* sering di hubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas di kemukakan orang dengan menunjukan kepada rasio output terhadap input 1). Inputs bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment coasts*). Sedangkan outputs bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earning* (pendapatan), *market share*, dan kerusakan (*defect*). Bahkan ada yang melihat pada performasi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Efisiensi di ukur sebagai rasio output dan input. Dengan kata lain, pengukuran efisiensi menghendaki penentuan outcome, dan penentuan jumlah sumber daya yang di pakai untuk menghasilkan outcome tersebut. Di sektor swasta da di banyak kasus sektor publik,efisiensi dan produktivitas dfianggap sinonim. Selain efisiensi, produktivitas juga di kaitkan dengan kualitas output, yang di ukur berdasarkan beberapa standar yang telah di tetapkan sebelumnya.

### B. Faktor-faktor Determinan Produktifitas

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor :

1. Knowledge,
2. Skills,
3. Abilitas,

4. Attitudes, dan
5. Behaviors 2)

Dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

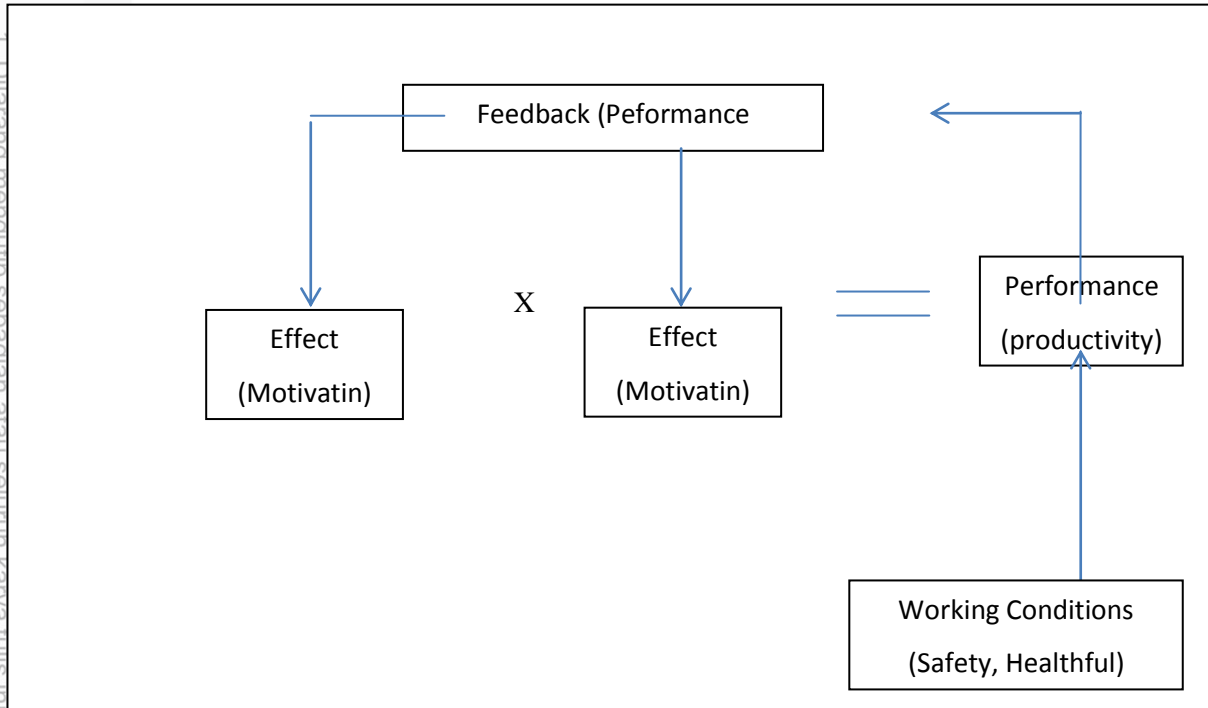
Klinger & Nanbaldin menyatakan bahwa produktifitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang di dukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti peformansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Proses keterkaitan ini di jelaskan oleh Klingner dan Nalbandian lewat gambar 12-1. Dari fungsi-fungsi kepegawaian yang utama pengadaan, alokasi, pengembangan, dan hukuman dari sumber daya manusia pengembangan pegawai secara historis kurang mendapat perhatian. Fungsi pengembangan pegawai memusatkan perhatian pada peningkatan kemampuan dan motivasi dari para pegawai pemerintah untuk bekerja. Fungsi pengembangan melengkapi fungsi pengadaan, yang menandakan usaha awal dari seorang majikan untuk menyeleksi orang berdasarkan kemampuan dan faktor – faktor lain yang akan berpengaruh terhadap kinerja para pekerja selanjutnya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.1 Kaitan Usaha dan Kemampuan dengan Produktivitas

Secara tradisional, fungsi pengembangan pegawai di sektor publik membatasi dirinya pada program-program pelatihan untuk peningkatan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan kerja, dan untuk fungsi penilaian (*appraisal*) di mana perbedaan-perbedaan kinerja pegawai dan motivasi pegawai dicatat untuk memperbaiki kinerja.

Kondisi ekonomi dan politik dewasa ini telah memaksa para majikan/pemerintah memberikan perhatian lebih besar kepada upaya pengembangan para pegawainya. Inflasi ekonomi, resesi, dan [engurangan alokasi pegawai, efisiensi telah tampil sebagai nilai dengan pengaruh yang sangat besar dalam penanganan – penanganan kegiatan sektor publik. Peningkatan nilai efisiensi ini di bandingkan dengan nilai-nilai lainnya, terutama keadilan sosial, daya tanggap politik dan keefektivan, dan hak – hak pegawai, telah berpengaruh terhadap fungsi pengembangan melalui peningkatan produktivitas telah mendorong para majikan/pemerintah kepada suatu pemahaman yang lebih dalam mengenai kepuasan dan motivasi pekerja, dampak dari kesehatan dan keamanan atas kinerja pegawai, dan pengakuan bahwa dalam *labor-intensive work turnover* dan kealpaan dapat secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas.



### C. Produktifitas dan Efisiensi Administrasi dalam MSDM Sektor Publik

Daya tanggap pemerintah terhadap dorongan nilai efisiensi administrasi telah menyebabkan tumbuhnya usaha – usaha untuk meningkatkan produktivitas para pegawai pemerintah. Tetapi sikap pihak pemerintah ini di bayangi oleh persaingan nilai – nilai yang sering memperlemah semangat semula untuk produktif. Efisiensi administrasi berselisih dengan nilai- nilai keadilan sosio dan hak – hak pegawai. Pada saat terjadi kesulitan ekonomi, atau dalam menanggapi korupsi politik, perhatian terhadap efisiensi dalam sektor pemerintahan meningkat hingga ke titik di mana efisiensi dianggap hal yang paling baik untuk di upayakan, tanpa perlu dipersoalkan lagi.

Jadi produktivitas telah menjadi perhatian dan kepentingan utama di dalam sektor publik di karenakan penggabungan nilai efisiensi dengan nilai daya tanggap politik, dan juga dikarenakan kondisi – kondisi ekonomi yang merugikan.

### D. Konsep Efektivitas Organisasi

The Goal Model berpendapat bahwa setiap organisasi, publik atau swasta, merupakan alat yang bagian-bagian dapat disusun supaya memenuhi tujuan-tujuan organisasi. Prinsip-prinsip organisasi, alokasi, alokasi staff, berjalannya prosedur-prosedur, dan tanggapan staf di kembangkan dengan tujuan- tujuan organisasi.

### E. Meningkatkan Peranan Manajer Sumber Daya Manusia di Sektor Publik demi Peningkatan Produktivitas

Semangat bagi perbaikan produktivitas di dalam pemerintahan membuka peluang bagi peranan yang lebih luas. Departemen kepegawaian mempunyai kesempatan untuk menyumbangkan usaha bagi perbaikan produktivitas dalam tiga hari Pertama, banyak proyek melibatkan beberapa macam management *by objectives* (MBO) dan penyusunan standar pekerjaan yang merinci kinerja pegawai minimal yang dapat di terima. Bila sistem penilaian kinerja mengukur apa yang sebenarnya pekeja lakukan, ketimbang macamnya orang (dapat dipercaya, jujur, dan sebagainya), ada kemungkinan tidak ada lagi yang bekompeten untuk menasihati penyusunan tujuan atau standar kinerja dari pada departemen kepegawaian. Departemen kepegawaian memiliki posisi yang unik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## F. Absen dan Pergantian

Bila seorang pekerja di bayar pada waktu tidak bekerja maka hal yang negatif ini sungguh berpengaruh terhadap produktivitas. Waktu absen yang telampau banyak tidak saja memakan banyak biaya, tetapi juga berpengaruh negatif terhadap produktivitas jika orang – orang yang tidak terlatih harus menggantikan mereka yang berpengalaman; waktu menunggu yang telampau lama bisa mencetuskan keluhan; pelayanan yang rendah kualitasnya bisa menimbulkan kebutuhan akan tambahan waktu staff untuk memberekan masalah; dan supervisi pun harus meningkat. Para supervisor bahkan bisa memikul beberapa kewajiban dari para pekerja yang absen dan ketinggalan di hal – hal lainnya (Gomes, 2013).

### 2.4 Metode *Job Diagnostic Survey* (JDS)

Metode *Job Diagnostic Survey* (JDS) dirancang oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1980 dan merupakan instrumen untuk mengukur tingkat motivasi dan kepuasan kerja seseorang dalam bentuk kuesioner dengan berdasarkan Model Karakteristik Pekerjaan Hackman dan Oldham (*Job Characteristics Model*) yang dipopulerkan pada tahun 1976. Model ini menyatakan bahwa seorang karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan akan merasa lebih puas dalam suatu pekerjaan jika pekerjaan tersebut memiliki atau memenuhi dimensi inti pekerjaan yang baik. Dimensi inti pekerjaan akan mempengaruhi *critical psychological state* dan pada akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja (*work outcomes*). Jika suatu pekerjaan memiliki dimensi inti pekerjaan yang cukup, maka hasil kerja karyawan akan baik dan diikuti oleh tingginya motivasi karyawan. Besarnya keterkaitan antara dimensi inti pekerjaan, *critical psychological states* dan *work outcomes* sangat ditentukan oleh sejumlah moderator.

Terdapat lima dimensi inti pekerjaan yang berhubungan dengan tiga *critical psychological states* yaitu:

1. Variasi ketrampilan (*skill variety*), yaitu tingkat kebutuhan dalam suatu pekerjaan yang mengharuskan seseorang melakukan sejumlah pekerjaan



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berbeda dan menuntut adanya sejumlah ketrampilan, kemampuan dan bakat yang berbeda pula.

2. Identitas tugas (*task identity*), yaitu tingkat dimana seseorang dapat mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan dari awal hingga akhir dengan hasil yang nyata.
3. Signifikansi tugas (*task significance*), yaitu signifikansi dampak tugas tugas yang ada di suatu pekerjaan terhadap orang lain (di luar atau di dalam organisasi).
4. Otonomi (*autonomy*), yaitu serangkaian wewenang, kebebasan dan ketidakbergantungan yang disertai dengan sejumlah tanggung jawab yang dimiliki karyawan seperti penjadwalan kerja, pengambilan/penetapan keputusan, dan penentuan bagaimana suatu pekerjaan itu dilaksanakan.
5. Umpan balik (*feedback*), yaitu tingkat kejelasan (transparansi) terhadap hasil kerja karyawan pada suatu pekerjaan yang disediakan atau disampaikan oleh perusahaan, penghargaan rekan kerja atau atasan berkaitan hasil kerja karyawan dan tingkat interaksi atau kerjasama dengan orang lain baik dengan sesama karyawan maupun dengan orang di luar organisasi.

*Critical psycological states* yang dipengaruhi oleh karakteristik utama

pekerjaan adalah:

1. *Experienced meaningfulness*, yaitu tingkat pengalaman atau kesadaran karyawan akan nilai dan kegunaan dari suatu pekerjaan.
2. *Experienced responsibility*, yaitu besarnya tanggung jawab pribadi dari seorang karyawan terhadap hasil pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu.
3. *Knowledge of result*, yaitu tingkat pemahaman dasar dari seorang karyawan terhadap efektivitas hasil kerja yang dicapainya.

Tiga dimensi inti pekerjaan yang pertama (variasi ketrampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas) akan menyebabkan seorang karyawan dapat memahami adanya keberartian, kepentingan dan manfaat dari suatu pekerjaan. Otonomi akan mengakibatkan karyawan memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja pribadi yang dicapainya. Dengan kata lain, karyawan akan memiliki





penghargaan internal ketika mereka mencoba belajar untuk memahami pekerjaan yang ditekuninya, kepedulian dan rasa tanggung jawab mereka terhadap hasil yang mereka capai (Robbins, 1992). Semakin besar pemahaman dan pengetahuan mereka terhadap ketiga *critical psychological states*, semakin besar pula motivasi dan kepuasan kerja dari karyawan.

Ketiga hubungan di atas akan dijumpai (moderator) oleh dua faktor, yaitu:

1. Kebutuhan karyawan untuk berkembang (*employee's need for growth*) yaitu karyawan dengan kebutuhan yang tinggi terhadap pengembangan diri dan aktualisasi diri akan memiliki pemahaman yang lebih tinggi terhadap ketiga *critical psychological states* jika pekerjaan yang dipegangnya memiliki dimensi utama pekerjaan. Faktor ini sesuai dengan kategori *growth needs* pada teori ERG.
2. Konteks kepuasan (*context satisfiers*), yaitu ukuran sejauh mana permasalahan mengenai gaji, keamanan pekerjaan, hubungan dengan teman sejawat, atasan atau bawahan menyita pikiran seorang karyawan dan sejauh mana peluang terjadinya pengayaan suatu pekerjaan oleh ketiga hubungan di atas akan dijumpai (moderator) oleh dua faktor, yaitu:
  - a. Kebutuhan karyawan untuk berkembang (*employee's need for growth*) yaitu karyawan dengan kebutuhan yang tinggi terhadap pengembangan diri dan aktualisasi diri akan memiliki pemahaman yang lebih tinggi terhadap ketiga *critical psychological states* jika pekerjaan yang dipegangnya memiliki dimensi utama pekerjaan.
  - b. Konteks kepuasan (*context satisfiers*), yaitu ukuran sejauhmana permasalahan mengenai gaji, keamanan pekerjaan, hubungan dengan teman sejawat, atasan atau bawahan menyita pikiran seorang karyawan dan sejauhmana peluang terjadinya pengayaan suatu pekerjaan oleh seorang karyawan melalui pengalaman personal untuk tumbuh dan berkembang.

Untuk mengetahui besarnya motivasi seorang karyawan, maka dilakukan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



perhitungan skor potensi motivasi (*motivational potential score*) sebagai berikut (Danang Jaka, 2007)

$$MPS = \frac{(Variety + identity + significare)}{3} \times otonomy \times feedback$$

.....2-1

Berdasarkan besarnya nilai MPS, skor potensi motivasi seorang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Kelompok tingkat motivasi rendah dengan skor JDS 0 – 119.
2. Kelompok tingkat motivasi menengah dengan skor JDS 120 – 199.
3. Kelompok tingkat motivasi tinggi dengan skor JDS 200 – 343.

Menurut Hackman dan Oldham (1980), terdapat lima tahap *implementing concepts* yang harus diperhatikan dalam perancangan pekerjaan agar terjadi kepuasan kerja dan pengayaan pekerjaan, yaitu:

1. Mengkombinasi tugas. Tanggung jawab dari suatu tugas yang diberikan kepada seorang karyawan harus terkait dengan tanggung jawab karyawan lainnya dengan cara mengkombinasi hasil pekerjaannya tersebut dan membentuk tugas lanjutan dengan level yang lebih tinggi.
2. Membentuk unit natural dalam pekerjaannya. Yakinkan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan berhubungan dengan karyawan lain dan identifikasi tugas harus jelas dan berarti.
3. Membangun hubungan dengan orang lain. Pekerjaan harus dirancang sehingga terdapat hubungan dengan pihak lain, baik sesama karyawan dalam organisasi atau pihak di luar organisasi.
4. Melakukan latihan untuk mengerjakan tugas yang lebih tinggi. Karyawan sebaiknya diberikan latihan/uji coba untuk melakukan perencanaan dan pengendalian secara mandiri terhadap pekerjaan yang mereka lakukan yang sebelumnya merupakan wewenang dari atasannya.
5. Umpan balik yang transparan. Karyawan diberi kesempatan untuk mengetahui umpan balik (*respon*) terhadap hasil kerjanya secara transparan sehingga diharapkan mereka akan melakukan perbaikan di masa yang akan datang (Jaka, 2007).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



## 2.5 Validitas Dan Reliabilitas

Azwar (1987: 173) menyatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Suryabrata (2000: 41) menyatakan bahwa validitas tes pada dasarnya menunjuk kepada derajat fungsi pengukurnya suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya sesuatu tes. Validitas suatu tes mempermasalahkan apakah tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Maksudnya adalah seberapa jauh suatu tes mampu mengungkapkan dengan tepat ciri atau keadaan yang sesungguhnya dari obyek ukur, akan tergantung dari tingkat validitas tes yang bersangkutan. Sudjana (2004: 12) menyatakan bahwa validitas berkenaan dengan ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul menilai apa yang seharusnya dinilai. Suatu tes yang valid untuk tujuan tertentu atau pengambilan keputusan tertentu, mungkin tidak valid untuk tujuan atau pengambilan keputusan lain. Jadi validitas suatu tes, harus selalu dikaitkan dengan tujuan atau pengambilan keputusan tertentu.

Validitas isi menunjukkan sejauhmana pertanyaan, tugas atau butir dalam suatu tes atau instrumen mampu mewakili secara keseluruhan dan proporsional perilaku sampel yang dikenai tes tersebut. Artinya tes itu valid apabila butir-butir tes itu mencerminkan keseluruhan konten atau materi yang diujikan atau yang seharusnya dikuasai secara proporsional. Untuk mengetahui apakah tes itu valid atau tidak, harus dilakukan melalui penelaahan kisi-kisi tes untuk memastikan bahwa soal-soal tes itu sudah mewakili atau mencerminkan keseluruhan konten atau materi yang seharusnya dikuasai secara proporsional. Oleh karena itu validitas isi suatu tes tidak mempunyai besaran tertentu yang dihitung secara statistika tetapi dipahami bahwa tes itu sudah valid berdasarkan telaah kisi-kisi tes. Oleh karena itu, validitas isi sebenarnya mendasarkan pada analisis logika,

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak merupakan suatu koefisien validitas yang dihitung secara statistika (Zulkifli Matondang, 2009).

Untuk menguji validitas angket, dipergunakan rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY + (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots 2-2$$

Dimana :

rx<sub>y</sub> = koefisien korelasi product moment.

Y = skor total tiap responden.

X = skor tiap butir pertanyaan.

N = jumlah sampel.

Taraf signifikansi ditentukan 5 %, jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid (Jaka, 2007).

**2.5.1 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas Reliabilitas mengarah kepada keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Koefisien reliabilitas mengindikasikan adanya stabilitas skor yang didapatkan oleh individu, yang merefleksikan adanya proses reproduksi skor. Skor disebut stabil bila skor yang didapat pada suatu waktu dan pada waktu yang lain hasilnya relatif sama. Makna lain reliabilitas dalam terminologi stabilitas adalah subjek yang dikenai pengukuran akan menempati ranking yang relatif sama pada testing yang terpisah dengan alat tes yang ekuivalen (Singh, 1986; Thorndike, 1991). Dari segi bahasa, reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang mempunyai asal kata rely dan ability. Bila digabungkan, kedua kata tersebut akan mengerucut kepada pemahaman tentang kemampuan alat ukur untuk dapat dipercaya dan menjadi sandaran pengambilan keputusan. Oleh Anastasi dan Urbina (1997), dalam konteks ini reliabilitas alat tes akan menunjuk kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan individual dalam skor tes dapat dianggap disebabkan oleh



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perbedaan-perbedaan sesungguhnya dalam karakteristik yang dipertimbangkan dan sejauhmana dapat dianggap disebabkan oleh kesalahan peluang. Senada dengan pendapat tersebut, Suryabrata (2000) menyatakan bahwa dalam arti yang paling luas, reliabilitas alat ukur menunjuk kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan mencerminkan perbedaan atribut yang sebenarnya. Reliabilitas alat ukur yang juga menunjukkan derajat kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti melainkan hanya dapat diestimasi (Suryabrata, 2000). Estimasi reliabilitas alat ukur dapat dicapai dengan menggunakan tiga metode. Ketiga metode yang dimaksud adalah, metode “retest” atau tes ulang, metode “alternate form” atau tes paralel dan metode “split-half” atau metode konsistensi internal (Prasetyo, 2006).

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas alat pengukur atau instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 misalnya angket maka digunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) + \left( 1 - \left( \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right) \right) \dots\dots\dots 2-3$$

Dimana

$$\sigma t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots 2-4$$

Keterangan :

r<sub>11</sub> = reliabilitas instrumen.

σ<sub>t</sub><sup>2</sup> = varians total.

Σσ<sub>b</sub><sup>2</sup> = jumlah varians butir.

k = banyaknya butir pertanyaan atau jumlah soal (Danang Jaka, 2007).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Uji Hipotesis

### 1. Uji parsial ( Uji-t )

uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro,2003). Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu variabel bebasbukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.Uji koefisien regresi (uji t) menguji apakah tingkat signifikansi, yang berarti berpengaruh atau tidak berpengaruh, uji koefisien regresi digambarkan:

#### a. Rumusan Hipotesis

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

#### b. Pengujian dengan t hitung adalah sebagai berikut:

Kriteria Uji

$$H_0 \text{ diterima apabila } -t(\alpha / 2; n - k) \leq t \text{ hitung} \leq t(\alpha / 2; n - k)$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila } t \text{ hitung} > t(\alpha / 2; n - k) \text{ atau } -t \text{ hitung}$$

$$< -t(\alpha / 2; n - k)$$

### 2. Uji Simultan ( Uji-F )

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria Uji:

F hitung < F tabel maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika  $H_0$  ditolak berarti minimal ada satu variabel bebas yang digunakan berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $H_0$  diterima berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak ada yang berpengaruh terhadap variabel terikat (Widodo, 2013).

## 2.7 Diagram Pohon (*Tree Diagram*)

alat ini merupakan konsep nilai rekayasa analisis fungsional, alat ini digunakan untuk menunjukkan interrelasi antara sasaran dan ukuran tree diagram berbentuk seperti bagan organisasi yang digulingkan. *Tree diagram* sangat berguna apabila kita menghadapi kebutuhan yang belum jelas rumusannya yang perlu diterjemahkan kedalam karakteristik operasional. *Tree diagram* juga berguna untuk menerjemahkan hasil *affnity diagram* atau *cause effect diagram* kedalam tugas-tugas spesifik (Ginting, 2007).

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.