



BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

4.1.1 Profil Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan kependudukan Provinsi Riau

Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Prov. Riau, merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- c. pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil lingkup provinsi dan kabupaten/kota;
- d. pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian, kependudukan dan catatan sipil;
- e. pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- f. pelaksanaan kesekretariatan dinas;

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.



- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi dinas tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan provinsi Riau adalah sebagai berikut:

Visi

Terwujudnya Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian yang Profesional, Produktif, Mandiri, Sejahtera dan Berdaya Saing Tinggi serta Administrasi Kependudukan yang Tertib

Misi

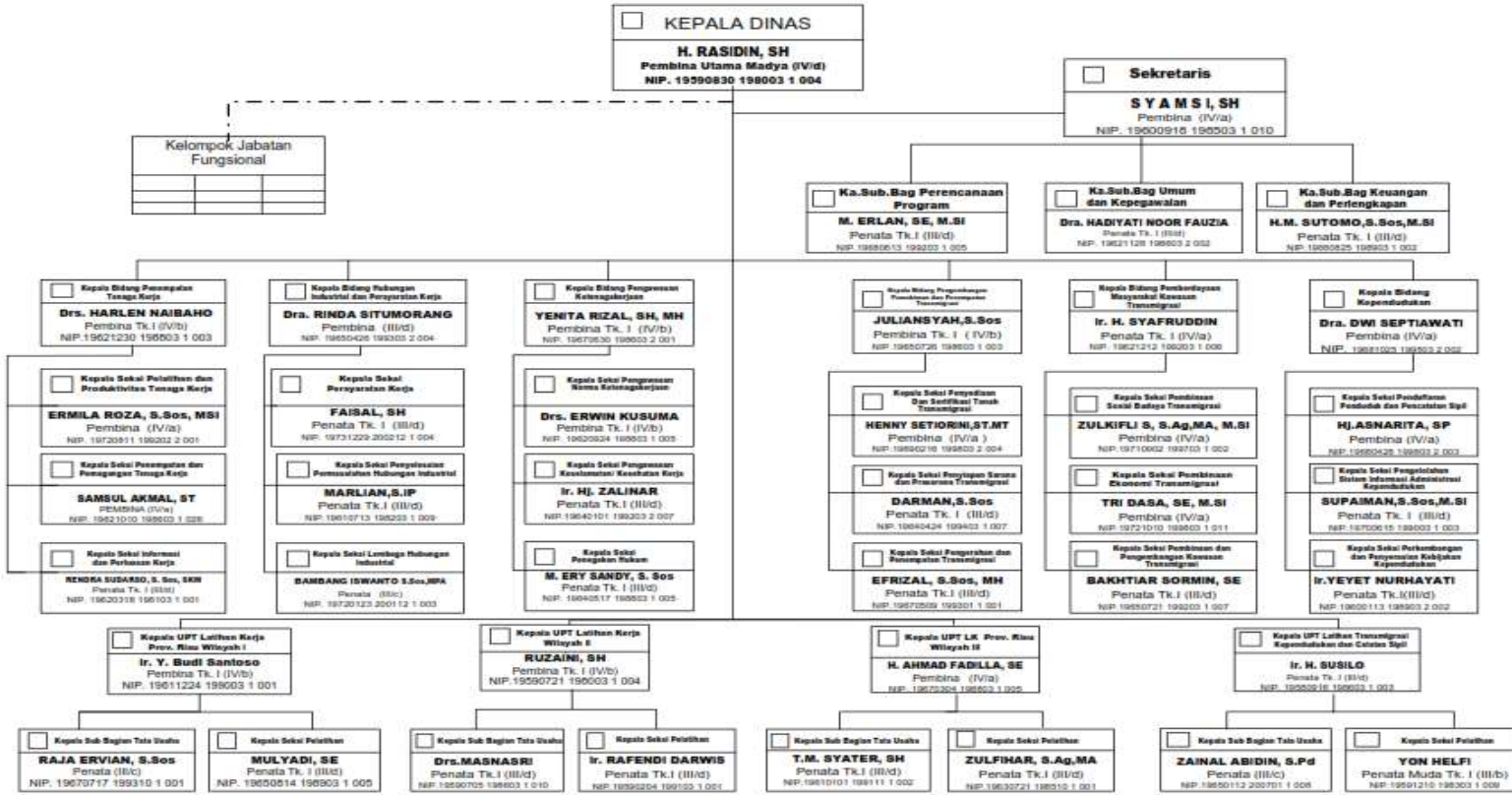
1. Mewujudkan Sumber Daya Insani Riau yang Berdaya Saing Tinggi
2. Mewujudkan Pembangunan Ketenagakerjaan Melalui Perluasan Lapangan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja.
3. Mewujudkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
4. Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Segala Aspek.
5. Mewujudkan Terlaksananya Hubungan Industrial yang Dinamis dan Dialogis.
6. Mewujudkan Peningkatan Jaringan Kemitraan dalam Rangka Pencegahan dan Penyelesaian berbagai Permasalahan Tenaga Kerja.
7. Mewujudkan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan, Kesehatan Keselamatan Kerja dalam upaya Penegakan Hukum menuju Terciptanya Iklim Investasi yang Kondusif.
8. Mewujudkan Kualitas SDM Transmigran, Penyebaran Perpindahan Penduduk dan Mengembangkan Masyarakat Transmigrasi serta Masyarakat di sekitar Kawasan Transmigrasi serta berkelanjutan menuju Desa Maju, Mandiri dan Produktif.
9. Mewujudkan Kualitas Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan Menuju Tertib Administrasi Kependudukan.

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.



4.1.3 Struktur Organisasi



1. Urut-urutan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan, atau untuk keperluan lain.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan tahapan penyelesaian JDS. Yang sebagian besar ruang lingkupnya adalah pengolahan menggunakan software SPSS 16.00 dan Microsoft Excel.

4.2.1 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Motivasi dan Kepuasan Kerja

Dalam menghitung motivasi kerja, digunakan kuesioner JDS yang memiliki 5 Indikator. Berikut hasil rekapitulasi hasil pengumpulan data :

Tabel 4.1 Rekapitulasi data kuesioner motivasi kerja

Indikator	Item Pertanyaan	Rata-Rata Nilai
Variasi Keterampilan	Pekerjaan yang anda lakukan bersifat sederhana dan tidak mengulang-ulang tugas/monoton	4,33
	Pekerjaan anda membutuhkan tingkat keterampilan yang kolplek	3,50
Identitas Tugas	Jabatan dirancang sedemikian rupa sehingga anda mempunyai kesempatan untuk mengerjakan suatu tugas dari awal hingga akhir	6,75
	Anda mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan yang sedang anda kerjakan	6,67
Signifikansi Tugas	Hasil Pekerjaan anda banyak mempengaruhi hasil pekerjaan orang lain yang bekerja dengan anda	5,92
	Hasil pekerjaan anda sangat mempengaruhi kemajuan organisasi	6,67
Otonomi	Jabatan anda tidak membatasi kesempatan anda untuk mengambil inisiatif individu/mengambil inisiatif sendiri dalam menyelesaikan tugas	6,67
	Jabatan anda banyak memberi peluang untuk mandiri dalam mengerjakan tugas	6,67
Umpan Balik	Perusahaan seringkali memberitahu karyawan bagaimana hasil penilaian kinerja karyawan	7,00
	Pengawas dan rekan kerja sering memberi umpan balik seperti saran/kritik/pujian kepada anda tentang bagaimana hasil kerja anda	6,67
	Jabatan anda mengharuskan anda bekerja sama secara langsung dengan orang lain baik dengan sesama karyawan, konsumen atau pihak diluar organisasi.	4,58

Sumber: Data olahan, 2016

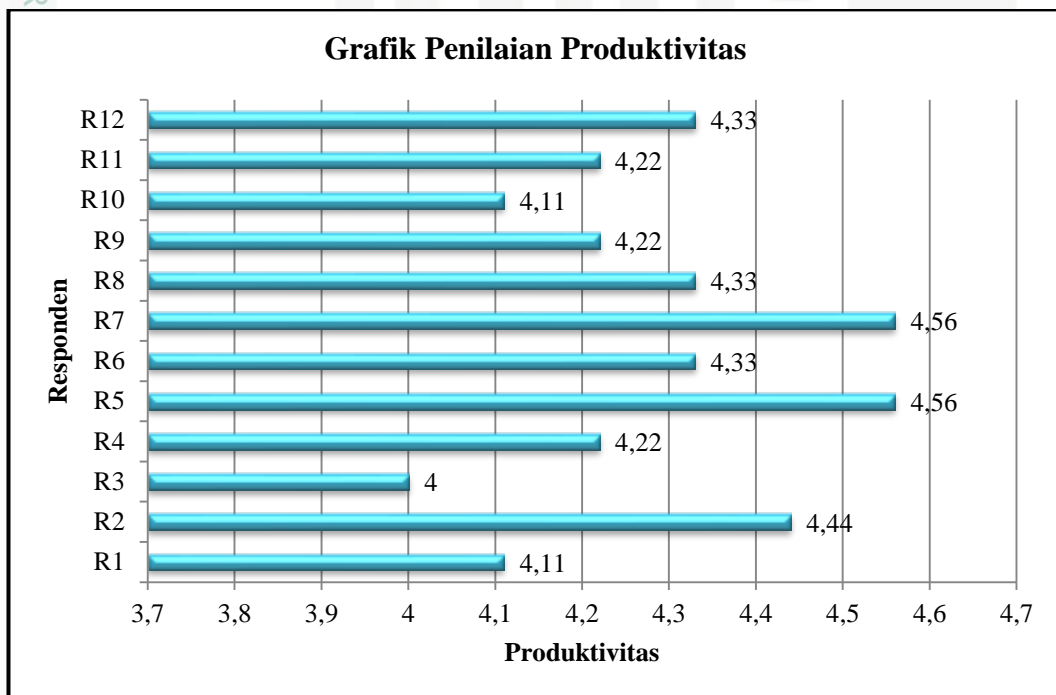
Pada tahapan ini, produktivitas Kerja diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh HM. Sonny Sumarsono dalam bukunya yang berjudul “Metode Riset Sumber Daya Manusia”. Berikut hasil rekapitulasi data kuesioner produktivitas kerja:

- 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.

Tabel 4.2 Rekapitulasi data kuesioner Penilaian Produktivitas Kerja

No.	Nama	Rata-Rata
1	Ir. Zulfikar, MT.	4,11
2	Syarifuddin	4,44
3	Anidar	4,00
4	Ruliati	4,22
5	Sherly Yustiana, S. Sos.	4,56
6	Mulyono	4,33
7	Rika Agustina, S.Kom	4,56
8	Hasrawati. US	4,33
9	Sajuri	4,22
10	Adi Pramono	4,11
11	Sunarto	4,22
12	Junadi Nainggolan	4,33

Sumber: Data olahan, 2016



Gambar 4.1 Grafik Penilaian Produktivitas Kerja

Berdasarkan Gambar 4.1 diatas diketahui bahwa produktivitas tertinggi diraih oleh Ibu Sherly Yustiana, S.Sos dan Ibu Rika Agustina, S.Kom dengan nilai 4.56, serta produktivitas paling rendah adalah Bapak Anidar dengan nilai 4. Walaupun begitu rata-rata nilai motivasi karyawan berada pada tingkatan baik.

4.2.2 Menghitung Tingkat Motivasi dengan Menggunakan *Job Diagnostic Survey (JDS)*

Metode JDS dalam penyelesaiannya memerlukan beberapa tahapan diantaranya menghitung nilai rata-rata setiap indikator, menghitung nilai MPS, Uji hipotesis menggunakan Uji F (Simultan) dan Uji T (Parsial), dan terakhir melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.

1. menghitung rata-rata dari setiap indikator, sehingga hasilnya adalah sebagai berikut:

Responden 1 (Ir. Irfan Zulfikar, MT)

$$\text{Variasi Keterampilan} : \frac{4+3}{2} = \frac{7}{2} = 3,5$$

$$\text{Identitas Tugas} : \frac{7+6}{2} = \frac{13}{2} = 6,5$$

$$\text{Signifikansi Tugas} : \frac{7+7}{2} = \frac{14}{2} = 7$$

$$\text{Otonomi} : \frac{6+7}{2} = \frac{13}{2} = 6,5$$

$$\text{Umpan Balik} : \frac{7+7+6}{3} = \frac{18}{3} = 6,66$$

Berikut merupakan rekapitulasi untuk keseluruhan karyawan:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Tingkat Motivasi Dengan Menghitung Nilai Rata-Rata Tiap Indikator

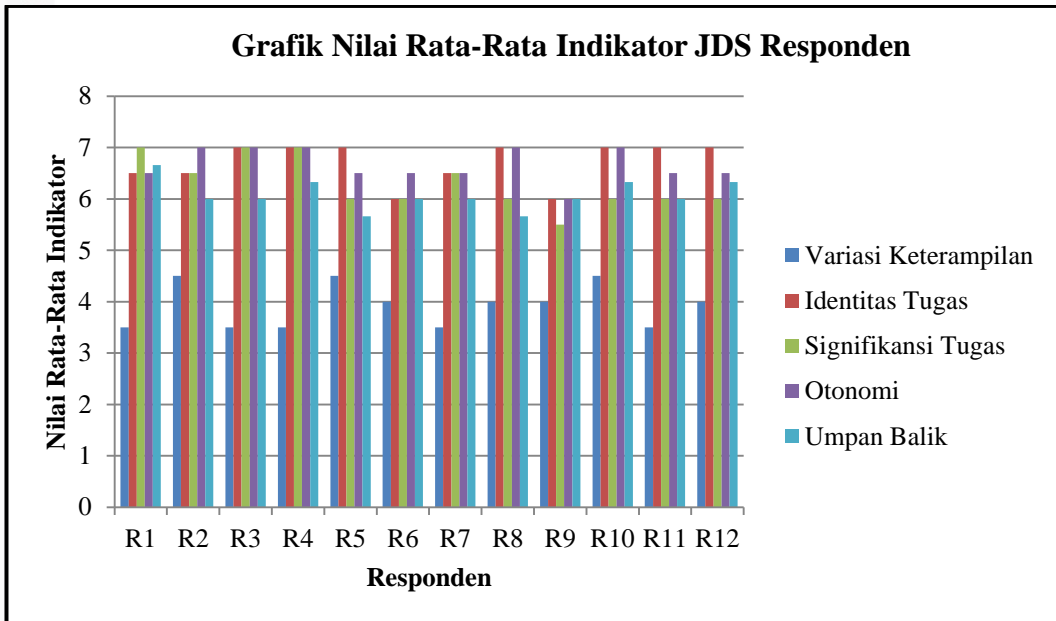
No.	Nama	Variasi Keterampilan	Identitas Tugas	Signifikansi Tugas	Otonomi	Umpan Balik
1	Ir. Zulfikar, MT.	3,5	6,5	7	6,5	6,66
2	Syarifuddin	4,5	6,5	6,5	7	6
3	Anidar	3,5	7	7	7	6
4	Ruliati	3,5	7	7	7	6,33
5	Sherly Yustiana, S. Sos.	4,5	7	6	6,5	5,66
6	Mulyono	4	6	6	6,5	6
7	Rika Agustina, S.Kom	3,5	6,5	6,5	6,5	6
8	Hasrawati. US	4	7	6	7	5,66
9	Sajuri	4	6	5,5	6	6
10	Adi Pramono	4,5	7	6	7	6,33
11	Sunarto	3,5	7	6	6,5	6

Sumber : Data Olahan, 2016

Tabel 4.3 Rekapitulasi Tingkat Motivasi Dengan Menghitung Nilai Rata-Rata Tiap Indikator (Lanjutan)

No.	Nama	Variasi Keterampilan	Identitas Tugas	Signifikansi Tugas	Otonomi	Umpan Balik
12	Junadi Nainggolan	4	7	6	6,5	6,33
	Rata-rata	3,916	6,708	6,29	6,66	6,08

Sumber : Data Olahan, 2016



Gambar 4.2 Grafik Nilai Rata-Rata Indikator JDS Responden

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai yang paling rendah adalah pada variasi keterampilan, sedangkan yang paling tinggi adalah identitas tugas. Berikutnya agar lebih jelas nilai indikator JDS setiap responden dapat dilihat pada Gambar 4.2.

2. Menghitung Nilai MPS (*Motivational Potential Score*)

Berdasarkan rumus 2.X maka didapat:

Menghitung nilai MPS untuk Ir. Zulfikar, MT.

$$\begin{aligned}
 \text{MPS} &= \frac{(3,5 + 6,5 + 7)}{3} \times 6,5 \times 6,66 \\
 &= \frac{(17)}{3} \times 6,5 \times 6,66 \\
 &= 5,66 \times 6,5 \times 6,66
 \end{aligned}$$

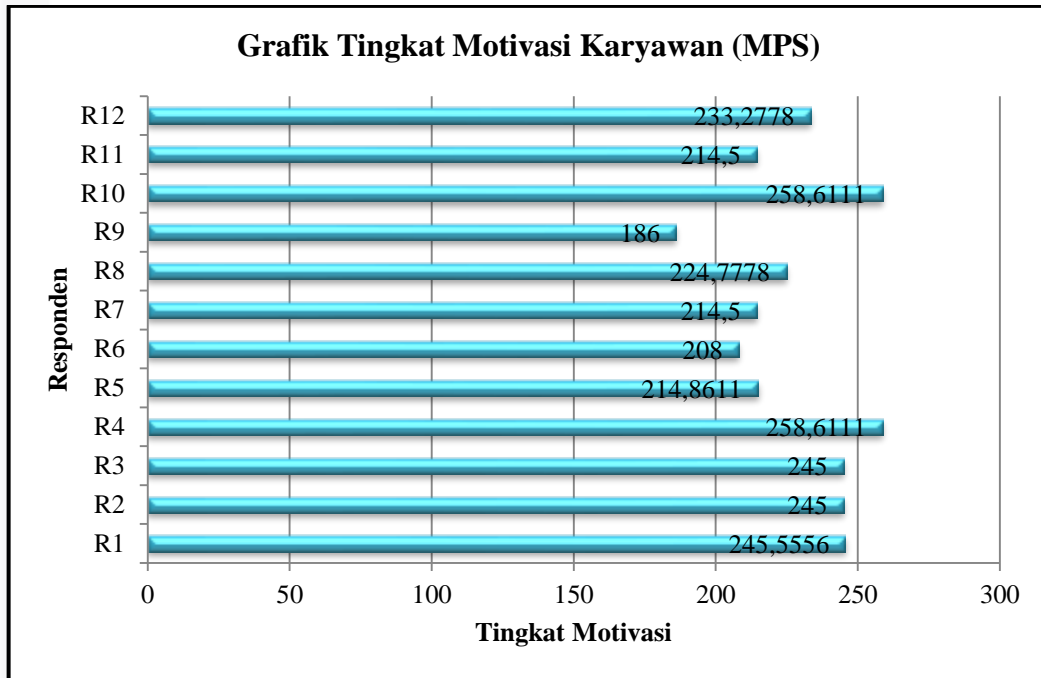
= 245.55

Berdasarkan Nilai *Motivational Potential Score* adalah sebesar 245,55 maka nilai motivasi Bapak Ir. Zulfikar, MT adalah tinggi. Berikut merupakan hasil rekapitulasi perhitungan MPS untuk keseluruhan karyawan:

Tabel 4.4 Rekapitulasi Perhitungan MPS

No.	Nama	Rekapitulasi Tingkat Motivasi	Kriteria
1	Ir. Zulfikar, MT.	245,5556	Tinggi
2	Syarifuddin	245	Tinggi
3	Anidar	245	Tinggi
4	Ruliati	258,6111	Tinggi
5	Sherly Yustiana, S. Sos.	214,8611	Tinggi
6	Mulyono	208	Tinggi
7	Rika Agustina, S.Kom	214,5	Tinggi
8	Hasrawati. US	224,7778	Tinggi
9	Sajuri	186	Sedang
10	Adi Pramono	258,6111	Tinggi
11	Sunarto	214,5	Tinggi
12	Junadi Nainggolan	233,2778	Tinggi
	Rata-rata	229,0579	Tinggi

Sumber : Data Olahan, 2016



Gambar 4.3 Grafik Tingkat Motivasi (MPS) Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.4 Diatas dapat diketahui bahwa seluruh tingkat motivasi karyawan berada dalam kategori tinggi, kecuali Bapak Sajuri yang memiliki motivasi kategori sedang. Dan pada Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa nilai motivasi yang paling tinggi diraih oleh Bapak Adi Pramono dan Ibu Ruliati dengan nilai sebesar 258,611. Sedangkan yang paling rendah adalah Bapak Sajuri dengan nilai 186.

Tabel 4.5 Tingkat Motivasi Kerja Berdasarkan MPS.

Tingkat Motivasi Kerja	Skor JDS	Frekuensi	Persentase
Tinggi	200-343	11	91,66%
Sedang	120-199	1	8,33%
Rendah	0-119	0	0%
Total		12	100%

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa frekuensi tingkat motivasi kategori tinggi sebanyak 11 Orang (91,66%) dan untuk kategori sedang sebanyak 1 Orang (8,33%).

4.2.3 Pengaruh motivasi terhadap produktivitas

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas dapat digunakan uji regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana mengamati pengaruh satu variabel bebas (independent variable) terhadap variabel tidak bebas (dependent variable).

Pada pengujian ini, nilai variabel motivasi diketahui melalui nilai MPS yang dapat dilihat pada Tabel 4.4. sedangkan nilai variabel produktivitas diperoleh melalui pengukuran langsung atasan terhadap bawahan melalui penyebaran kuesioner yang telah ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tabulasi Hasil Penyebaran Kuesioner Pengukuran Produktivitas Secara Langsung

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total	Rata-rata
R1	4	5	4	4	4	5	5	4	5	40	4,44
R2	4	4	5	5	5	5	4	3	5	40	4,44
R3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39	4,33
R4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41	4,56
R5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	37	4,11
R6	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36	4,00
R7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4,56
R8	4	4	4	5	4	5	5	5	3	39	4,33
R9	3	3	5	4	4	5	4	4	3	35	3,89
R10	4	3	4	5	5	5	5	5	5	41	4,56
R11	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39	4,33
R12	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	4,33

Sumber : Data Olahan, 2016

Keterangan :

R1,R2...Rn : Responden

P1, P2...Pn : Pertanyaan

Pengolahan data menggunakan Software SPSS 16 sebagai berikut:

Tabel 4.7 *Descriptive Statistic* (Output SPSS)

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	4.31417	.222157	12
Motivasi	2.2906E2	22.33231	12

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata untuk motivasi adalah **229,0579**, Produktivitas sebesar **4.314**, Standard Deviation untuk Produktivitas adalah **0,22** sedangkan untuk motivasi adalah sebesar **22.33** dengan jumlah populasi sebanyak 12 Orang.

Tabel 4.8 *Model Summary (Output SPSS)*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.629	.135284
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, dapat diketahui bahwa nilai R = 0,814, Rsquare = 0,663, Adjusted R Square = 0,629 dan dengan *Standard Error of the estimate* = 0,135. Berdasarkan nilai tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi, secara langsung **cukup berpengaruh** terhadap produktivitas.

Tabel 4.9 ANOVA (*Output SPSS*)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.360	1	.360	19.663	.001 ^a
	Residual	.183	10	.018		
	Total	.543	11			
a. Predictors: (Constant), Motivasi						
b. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan Output pengolahan SPSS seperti pada Tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F = 19,663 dan Sig. (P-Value) sebesar 0,001. Tujuan nilai tersebut adalah sebagai alat pengujian Hipotesis.

1. Uji F (Simultan)

Hipotesis :

H₀= Hubungan variabel dependen dan independen tidak nyata

H₁ = Hubungan variabel dependen dan independen nyata
 $\alpha = 0,05$

$$F_{(0,05;5;6)} = 4,387374$$

Wilayah penerimaan H₀ = $F_{hitung} < F_{tabel}$

$$F_{hitung} = \frac{MS_{regression}}{MS_{residual}} = \frac{0,360}{0,018} = 19,663$$

Keputusan = Ho ditolak

Ketentuan : Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau apabila Nilai Sig. (Pada output SPSS) $< \alpha (0,05)$

Berdasarkan Hasil diatas, dapat dipastikan bahwa Ho ditolak. Yang berarti bahwa hubungan motivasi terhadap produktivitas adalah nyata.

Tabel 4.10 *Coefficients (Output SPSS)*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.459	.420		5.852	.000
	Motivasi	.008	.002	.814	4.434	.001
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas diketahui bahwa persamaan linier sederhana membentuk persamaan sebagai berikut : $Y (\text{Produktifitas}) = 2,459 + 0,008 (\text{Motivasi})$

4.2.4 Melakukan Pengujian Statistik

Pengujian Hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan maupun pengaruh data dengan menghitung Determinasi (R_2) nilai f hitung maupun tabel dan nilai t hitung maupun tabel.

Pada Perhitungan ini adalah dengan menghitung Variabel dependen (motivasi kerja) dipengaruhi variabel independen (variasi, signifikan tugas, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik). Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan pada software SPSS 16 maka didapat hasil:

1. Determinasi (R_2)

Tabel 4.11 Hasil model *Summary* (Output SPSS)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	0.999	0.998	1.00335

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa R Square (R_2) bernilai 0,999 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah 99.9% adalah dipengaruhi oleh variasi, signifikan tugas, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik dan sisanya motivasi kerja karyawan ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Uji F (Simultan)

Uji F simultan merupakan Uji Hipotesis yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi antara variabel-variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) keseluruhan terhadap variabel tidak bebas (Y).

Tabel 4.12 ANOVA 2 (Output SPSS)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5480.177	5	1096.035	1.089E3	.000 ^a
	Residual	6.040	6	1.007		
	Total	5486.217	11			

Sumber: Data olahan, 2016

Keterangan :

a. Predictors: (Constant), V5, V4, V1, V2, V3

b. Dependent Variable: Motivasi

Hipotesis :

H_0 = Hubungan variabel independen (variasi, signifikan tugas, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik) secara bersama-sama dengan variabel dependen (motivasi kerja) tidak bersifat nyata.

H_1 = Hubungan variabel independen (variasi, signifikan tugas, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik) secara bersama-sama dengan variabel dependen (motivasi kerja) bersifat nyata.

$$\alpha = 0,05$$

$$F_{(0,05;5;6)} = 4,387374$$

$$\text{Wilayah penerimaan } H_0 = F_{hitung} < F_{tabel}$$

$$F_{hitung} = \frac{MS_{regression}}{MS_{residual}} = \frac{1096.035}{1.007} = 1088,41608$$

$$\text{Keputusan} = H_0 \text{ ditolak}$$

3 Uji T (Parsial)

Uji T merupakan Uji Hipotesis yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi antara variabel-variabel bebas ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) secara parsial atau per variabel terhadap variabel tidak bebas (Y).

Tabel 4.13 *Coefficients 2 (Output SPSS)*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-452.950	10.287		-44.032	.000
	V1	13.086	1.035	.245	12.642	.000
	V2	12.535	.974	.223	12.874	.000
	V3	12.488	1.112	.279	11.234	.000
	V4	34.981	1.616	.510	21.647	.000
	V5	38.613	1.232	.499	31.347	.000
a. Dependent Variable: Motivasi						

Sumber: Data olahan, 2016

Hipotesis :

H_0 = Hubungan variabel independen (variasi/ signifikan tugas/identitas tugas/ otonomi/dan umpan balik) secara parsial dengan variabel dependen (motivasi kerja) tidak bersifat nyata.

H_1 = Hubungan variabel independen (variasi/signifikan tugas/ identitas tugas/ otonomi/ dan umpan balik) secara parsial dengan variabel dependen (motivasi kerja) bersifat nyata.

$$T_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)}$$

Tabel

$$= 2,178813$$

Wilayah Kritik

$$= t_{hitung} < -t_{(\alpha/2)(n-2)} \text{ atau } T_{hitung} > t_{(\alpha/2)(n-2)}$$

Wilayah penerimaan

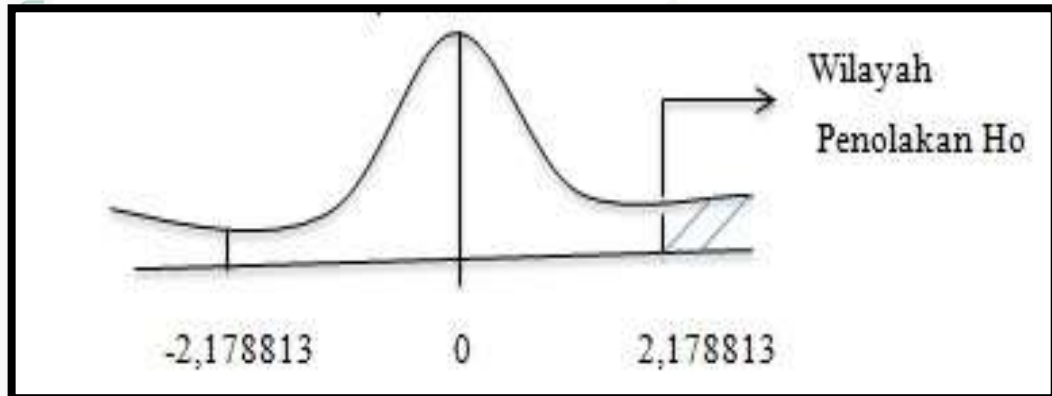
$$= -t_{(\alpha/2)(n-2)} \leq T_{hitung} \leq t_{(\alpha/2)(n-2)}$$

T_{hitung}

$$= \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

T_{hitung}

$$= V1 = 12,642; V2 = 12,874; V3 = 11,234; V4 = 21,647 \\ V5 = 31,347.$$



Gambar 4.4 Kurva Wilayah Penolakan H_0

Dengan mengurutkan nilai koefisien beta yang telah distandarkan (*Standardized Coefficients Beta*), maka dapat diketahui urutan variabel independen yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, seperti pada Tabel 4.13

Tabel 4.14 Urutan Variabel Independen JDS Berdasar Nilai Beta

Variabel	Nilai Beta
Otonomi	.510
Umpan Balik	.499
Signifikansi Tugas	.279
Variasi Keterampilan	.245
Identitas Tugas	.223

Sumber : Data Olahan, 2016

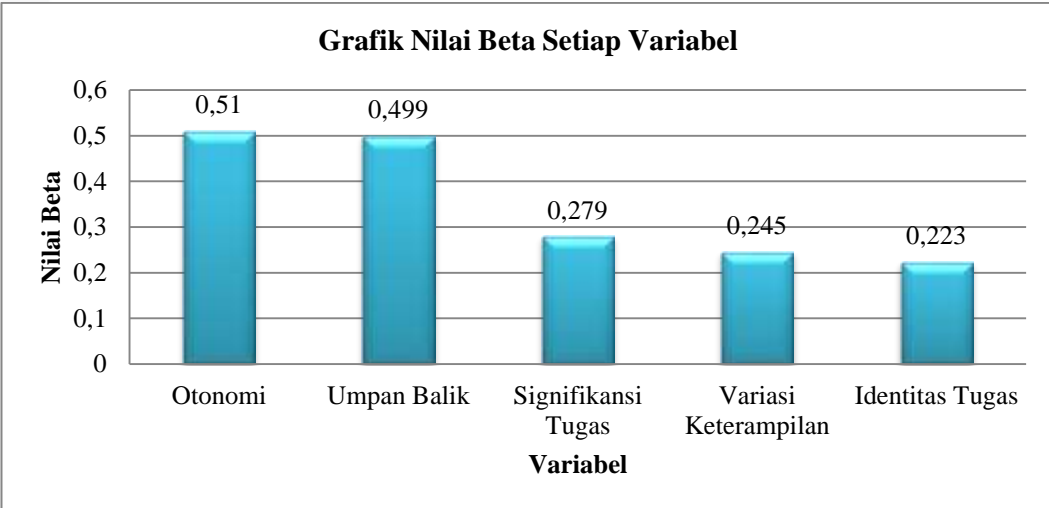
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.



Tabel 4.5 Grafik Nilai Beta Setiap Variabel.

Berdasarkan Gambar 4.5 diatas, maka sebaiknya prioritas perbaikan dilakukan. Prioritas dapat dibuat menggunakan diagram pareto seperti pada langkah dibawah ini:

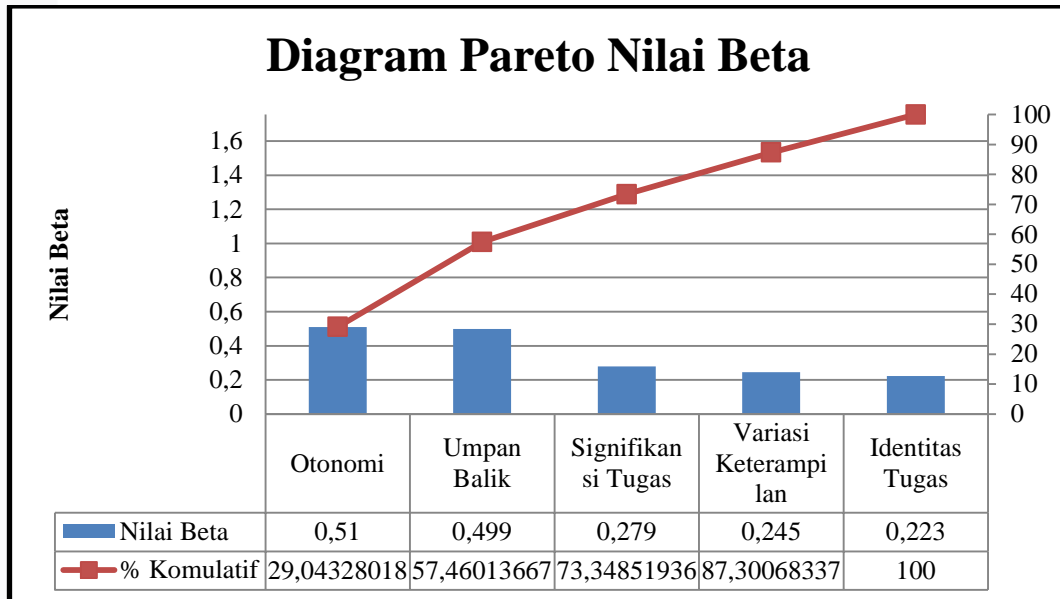
Tabel 4.15 Langkah Pembuatan Diagram Pareto

No	Variabel	Nilai Beta	Persen (%)	% Komulatif
1	Otonomi	0,51	29,04328018	29,04328018
2	Umpan Balik	0,499	28,41685649	57,46013667
3	Signifikansi Tugas	0,279	15,88838269	73,34851936
4	Variasi Keterampilan	0,245	13,95216401	87,30068337
5	Identitas Tugas	0,223	12,69931663	100
Total		1,756	100	

Sumber : Data Olahan, 2016

- 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.



Gambar 4.6 Diagram Pareto Nilai Beta

Berdasarkan Prinsip 80-20 pada diagram pareto maka dapat ditentukan, bahwa prioritas usulan/perbaikan adalah pada variabel otonomi dan umpan balik. Dengan masing-masing persen (%) adalah 29,04% dan 28,41%.

Berdasarkan Gambar 4.5 diketahui bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap motivasi adalah variabel otonomi dengan nilai beta sebesar 0,51, diikuti umpan balik 0,499, signifikansi tugas 0,279, variasi keterampilan 0,245 dan identitas tugas sebesar 0,223.

Berdasarkan tabel 4.13 Juga diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y (\text{Motivasi}) = -452.950 + 13.086 (\text{Variasi Keterampilan}) + 12.535(\text{Signifikansi Tugas}) + 12.488 (\text{identitas Tugas}) + 34.981 (\text{Otonomi}) + 38.613 (\text{Umpan balik}).$$