

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**HERLIANTO
2017.MM.2.0776**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**HERLIANTO
2017.MM.2.0776**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

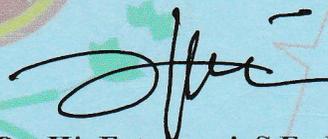
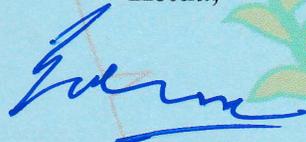
HERLIANTO

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 15 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si. Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si.

STIE NOBEL
INDONESIA

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE

Nama Mahasiswa : Herlianto
NIM : 2017.MM.2.0776
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Nawir, SE, M.Si.

Tanggal Ujian : 15 Februari 2020

SK Penguji Nomor :

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020
Mahasiswa Ybs,



[Handwritten Signature]
HERLIANTO
NIM: 2017.MM.2.0776

ABSTRAK

Herlianto. 2020. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dibimbing oleh Saban Echdar dan Fatmasari.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan survey yang dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Dengan populasi seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebanyak 56 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, budaya organisasi, dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (2) motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktifitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Kata kunci: *motivasi, budaya organisasi, pengalaman kerja dan kinerja*



ABSTRACT

Herlianto. 2020. *The Effect of Motivation, Organizational Culture, and Work Experience toward the Employee Performance Productivity at the Investment and One Stop Integrated Offices in Majene Regency, supervised by Saban Echdar and Fatmasari.*

The purpose of this study is to determine and analyze (1) the effect of motivation, organizational culture, and work experience partially and simultaneously toward the work productivity of employees at the Investment and One Stop Office in Majene Regency (2) the most dominant variable affecting employee performance at Investment and One Stop Services Office in Majene Regency.

The study approach used was a survey approach which is conducted at the Investment and One Stop Services Office in Majene Regency from October to November 2019. This study used a survey method. With a population of all employees of the Department of Investment and One Stop Services, Majene Regency as many as 56 people. Sampling in this study using a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 56 people. This study uses Multiple Regression Analysis.

The results show that (1) there is a positive and significant effect toward motivation, organizational culture, and work experience partially and simultaneously on the work productivity of the employees of the Department of Investment and One Stop Services in Majene Regency (2) motivation is the most dominant affecting employee productivity at the Investment and One Stop Services in Majene Regency.

Keywords: *motivation, organizational culture, work experience and performance*



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim,

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene”** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini banyak mengalami kendala, namun berkat motivasi, bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis, antara lain :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si selaku Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.

6. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si dan Bapak. Dr. H. Nawir, SE, M.Si. selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Bupati, Wakil Bupati, Kepala dan Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene serta rekan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
10. Orang Tua, Istri dan Keluarga yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Makassar, Februari 2020

Penulis

HERLIANTO

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Motifasi Kerja	14
2.3. Budaya Organisasi	22
2.3.1. Definisi Budaya Organisasi	22
2.3.2. Proses Pembentukan Budaya Organisasi.....	23
2.3.3. Indikator Budaya Organisasi	24
2.4. Pengalaman Kerja	26
2.4.1. Pengertian Pengalaman Kerja	26
2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	27

2.4.3. Indikator Pengalaman Kerja	27
2.5. Produktifitas Kerja	28
2.5.1. Pengertian Produktifitas Kerja	28
2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja.....	29
2.5.3. Pengukuran Produktifitas Kerja	31
2.5.4. Manfaat Penilaian Produktifitas Kerja	32
2.5.5. Indikator Produktifitas Kerja	33
 BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	34
3.2. Hipotesis	36
3.3. Definisi Operasional Variabel	36
 BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Jenis dan Desain Penelitian	39
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
4.3. Populasi dan Sampel	40
4.4. Metode Pengumpulan Data	40
4.4.1. Jenis dan Sumber Data	40
4.4.2. Teknik Pengumpulan Data	41
4.5. Instrumen Penelitian.....	42
4.5.1. Uji Validitas dan Reabilitas	42
4.5.2. Uji Asumsi Dasar	43
4.5.3. Uji Asumsi Klasik	44
4.6. Teknik Analisis Data	44
 BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian	48
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
5.1.2. Karakteristik Responden	57
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	59

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen	67
5.1.5. Uji Analisa Regresi Linear Berganda	69
5.1.6. Uji Asumsi Klasik	72
5.1.6. Pengujian Hipotesis	75
5.2. Pembahasan	83
5.2.1. Pembahasan Hasil Penelitian	83
5.2.2. Keterbatasan Penelitian	88

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	90
6.2. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin	57
Tabel 5.2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur	58
Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Masa Kerja	58
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Motifasi	59
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Budaya Organisasi	61
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Pengalaman Kerja	63
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Produktifitas Kerja.....	65
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel	67
Tabel 5.9. Uji Reabilitas masing-masing Variabel	69
Tabel 5.10. Hasil Perhitungan Regresi	70
Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 5.12. Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 5.13. Hasil Uji t	76
Tabel 5.12. Hasil Uji F	80
Tabel 5.12. Hasil Uji Beta	82
Tabel 5.12. Hasil Uji Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	35
Gambar 5.1 Grafik Scatter Plot	73
Gambar 5.2 Uji Normalitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian*
2. *Hasil Tanggapan Responden*
3. *Uji Validitas dan Reliabilitas*
4. *Uji Asumsi Klasik*
5. *Uji Regresi Berganda*

LAMPIRAN 4. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada Undang Undang Dasar Tahun 1945, sebagai konstitusi negara Indonesia yang menjadi sumber seluruh hukum Indonesia, antara lain mengatur tentang pegawai negeri sipil, perjanjian kerja, dan administrasi peradilan. UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam Bab I Pasal 1 (1) Aparatur Sipil Negara selanjutnya di singkat menjadi ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah. Bab I pasal 1 (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. 1 Bab IV Pasal 10 Fungsi Pegawai adalah sebagai: a. pelaksana kebijakan publik; b. pelayan publik; dan c. perekat dan pemersatu bangsa..

ASN adalah seorang pelayan yang berperan dalam memberikan pelayanan yang adil kepada masyarakat melalui setia dan patuh kepada dasar hukum yakni UUD 1945 dan Pancasila sebagai kekuatannya. Dalam rangka mencapai tugas yang tepat dan benar, pembangunan ASN di Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya, seperti memiliki dedikasi, integritas, tanggung jawab dan

pengabdian yang berwibawah dalam melayani masyarakat sesuai kebutuhan pembangunan.

Sumber daya manusia adalah yang paling unik, paling rentan dan sulit ditebak dalam aset lembaga/organisasi. Dalam kegiatannya, organisasi terus menggunakan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan mampu, dan terus tumbuh di mana pembangunan manusia sebagai staf mempengaruhi stabilitas dan kelangsungan organisasi.

Mengingat status dan peran ASN dalam Pancasila dan UUD negara tahun 1945, misinya adalah pelaksanaan kebijakan publik, penyediaan jasa, dan perekat bagi negara persatuan, sehingga Aparatur Sipil Negara harus bekerja dengan cara yang profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab.

Dampak dari globalisasi saat ini mengubah semua aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari. Adopsi globalisasi di Negara berkembang, tidak bisa dihiraukan begitu saja. Perubahan pada lingkungan kerja akan memberikan dampak kepada para sumber daya manusia dari suatu organisasi. Demikian pula pada peran aparat sipil negara pada organisasi pemerintahan sebagai pelayan masyarakat.

Peranan sumber daya manusia merupakan basis dari *core competence* yang memiliki *competitive advantage* yang tinggi dan paling sulit ditiru yang dapat meningkatkan efektivitas dari suatu organisasi (Cascio, *et al*, 2013). Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan professional, aparat pemerintah baik terhadap faktor eksternal

maupun internal. Salah satu faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi adalah kinerja sumber daya manusia.

Kemampuan SDM menjadi isu yang lebih strategis dan kompleks, tidak hanya masalah bisnis. Perubahan dalam peran HR dan fitur keseimbangan perubahan antara perubahan fungsional dan peningkatan kualitas dan peningkatan kinerja. Orang yang berkinerja tinggi meningkatkan pertumbuhan, beradaptasi dengan perubahan, dan bersaing dengan mudah.

Produktivitas adalah salah satu metrik kinerja terbaik bagi karyawan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, dan organisasi selalu mendukung keberhasilan. Karyawan sangat produktif, salah satu dari mereka dapat mengejar dengan memberikan motivasi, dan motivasi adalah motivasi dari mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik.

Pegawai negeri harus memposisikan diri sebagai Aparatur Negara. Seorang pejabat publik berhak memberikan kompensasi sesuai dengan motif, disiplin, dan peraturan yang ada untuk melaksanakan tugasnya. PNS harus memiliki semua komponen sesuai aturan yang berlaku dan karena itu dapat mencapai kinerja terbaik. Terkadang, pegawai negeri sipil tidak memiliki cukup pengetahuan tentang tanggung jawab atau tanggung jawab mereka, dan pekerjaan pilihan mereka mungkin tidak bekerja. Bekerja untuk beberapa pejabat publik sering dianggap setengah hati, keluar dari konsentrasi, lambat, ceroboh, dan tidak serius. Tidak jarang beberapa pegawai negeri yang belum mampu sepenuhnya memenuhi tugasnya sebagai ASN di ruang kerja, atau ketidak siapan mental. Hal ini telah lama menjadi pandangan negatif didalam masyarakat. Bekerja

merupakan kegiatan yang sangat rumit dan tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi dan menunjang keberlangsungannya.

Istilah kerja didefinisikan sebagai kegiatan yang menyediakan sarana bagi manusia untuk menciptakan keberadaan yang lebih bermakna. Bekerja dalam arti sempit dapat ditafsirkan sebagai melakukan kegiatan yang menghasilkan sesuatu. Bekerja atau melakukan kegiatan adalah aktifitas atau kegiatan yang menjadi kebutuhan manusia. Sesuai kategori dari individu itu sendiri, Kategori pertama adalah untuk mencari nafkah dengan ikhlas, dan kategori kedua adalah kekuatan pendorong dalam usaha mencapai tujuan.

Oleh karena itu, pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan diri dan mengaktualisasikan dirinya sehingga mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Bahkan, pekerjaan adalah sebuah "upaya", dalam hal ini pegawai negeri sangat ingin memenuhi kewajibannya, bertanggung jawab sepenuhnya, menjadi lebih baik, dan mendapatkan imbalan yang tepat. Terkadang hasil bisnis atau pekerjaan tidak mencapai tujuan untuk banyak hal. Salah satunya adalah tidak adanya atau kurangnya kemampuan untuk mendorong pegawai negeri sipil di dalam dan di luar lingkungan, yang disebut motivasi bagi pegawai negeri untuk bekerja.

Motivasi dalam pekerjaan adalah kemampuan untuk mengarahkan, mengontrol, dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan yang didasarkan pada tujuan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi memainkan peran besar dalam kinerja. Hal ini karena kehadiran motivasi dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab. Karyawan dengan motivasi kuat memiliki energi untuk bekerja tanpa kesulitan dan paksaan. Oleh karena itu, jika Anda memiliki motivasi yang tepat, pekerjaan Anda adalah yang terbaik, bisa jadi Anda mungkin memiliki karyawan dengan energi yang tinggi namun menjadi gagal karena kurangnya motivasi. Jadi, jika para eksekutif tidak dapat bekerja atau kurang produktif, ini bukan hanya kesalahan karyawan, tetapi faktor lain dan tidak berhasil dalam memotivasi karyawan. Pekerjaan motivasi tidak hanya memberdayakan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan arah dan daya pekerjaan. Faktor lain yang memainkan peran penting dalam mencapai hasil selain motivasi adalah pengalaman kerja.

Produktivitas karyawan adalah hasil dari persyaratan kerja yang harus memenuhi setiap karyawan. Karyawan bersedia bekerja dengan antusias dan bertanggung jawab. Pegawai yang menyanggupi kondisi kerja adalah seorang karyawan yang memiliki kemampuan, tubuh yang sehat, kecerdasan, tingkat pendidikan tertentu, melakukan tugas terkait, dan dianggap memiliki keterampilan untuk memenuhi persyaratan kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik juga dapat mendukung organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Karena melalui keberadaan kedua faktor ini, tingkat efisiensi kerja yang tinggi akan tercipta untuk mendukung keberhasilan organisasi. Sebaliknya, jika tingkat produktivitas kerja menurun, itu akan menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi selalu ingin meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk tujuan ini, organisasi harus

memberi semua karyawan motivasi yang baik untuk mencapai kinerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan memberikan hubungan yang baik untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Kinerja dari suatu organisasi banyak bergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi itu, maka budaya organisasi menjadi penting dalam menunjang produktivitas kerja karena budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman dari sumber daya manusia dalam menjalankan dan pencapaian tujuan organisasi.

Fakta empiris menunjukkan bahwa motivasi untuk pekerjaan ASN relatif rendah pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, hal ini dapat dibuktikan seperti karyawan yang kurang bertanggung jawab ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai, dan ASN sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya, bahkan ada beberapa ASN yang jarang masuk kantor dengan alasan yang sulit dipertanggung jawabkan. Pada bagian lainnya untuk budaya organisasi ASN menunjukkan hal yang sama terbukti bahwa suasana kerja dan lingkungan kerja kurang mendukung ASN dalam menjalankan aktifitasnya hal ini terlihat dari kurang harmonisnya hubungan kerja di antara sesama ASN. Demikian pula rendahnya pengalaman kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat pelayan publik.

Kondisi tersebut berdampak pada kinerja ASN, bahwa: (1) rendahnya produktivitas kerja ASN, (2) tingginya intensitas pekerjaan, (3) rendahnya kedisiplinan ASN yang ditunjukkan dengan ketidak tepatan ASN dalam

melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena rendahnya motivasi ASN dan pengalaman kerja sehingga berdampak terhadap belum optimalnya transformasi data yang digunakan dalam proses penciptaan informasi.

Beberapa fenomena yang dapat digambarkan peneliti seperti yang terlihat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Majene bahwa masih kurangnya motivasi yang dimiliki oleh seluruh aparatur sipil negara terutama dalam pencapaian tugas-tugas. Fenomena lain juga nampak pada budaya organisasi seperti yang tercermin pada kedisiplinan pegawai yang masih kurang dikalangan ASN, disamping itu budaya tertib juga menjadi persoalan penting dikalangan ASN. Aspek pengalaman kerja dikalangan para pegawai juga masih kurang akibat kurangnya pelatihan-pelatihan baik yang bersifat teknis maupun fungsional.

Dari fenomena serta uraian sebelumnya, peneliti tertarik mengambil judul “ Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene”.

1.2. Rumusan Masalah

Atas pemamaparan fenomena sebelumnya yang berada pada latar belakang, sehingga dapat disimpulkan rumusan masalah sebgai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?

2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?
3. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah penelitian yang telah di jabarkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini berpusat pada :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Agus Suryanto, 2011. Di tingkat sekolah menengah di Yogyakarta, pemberian tunjangan guru profesional dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara dua variabel independen (variabel tunjangan guru profesional dan variabel motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja guru), sebagian atau simultan (bersama-sama) memiliki dampak positif dan signifikan.
2. Ita Suryaningsih, 2011. Judul; Kinerja pegawai ditinjau dari motivasi berprestasi dan iklim organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. (Nilai F sebesar 9.071 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001, $p < 0,01$).
3. Donny Prakasa Utama, 2010. Judul ; Dampak dari disiplin tenaga kerja dan sistem kompensasi pegawai negeri sipil pada kinerja pejabat publik dari pejabat publik nasional menunjukkan bahwa sistem tenaga kerja dan kompensasi mungkin memiliki dampak parsial dan signifikan pada kinerja karyawan di lingkungan personil dan personil.

4. Wenny Soliany Permata Sari, 2010. Judul ; Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan kependudukan di kelurahan Petojo Utara Kecamatan Gambir Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan regresi, dapat disimpulkan bahwa dampak gaji terhadap kinerja layanan lebih dominan daripada dampak iklim organisasi terhadap kinerja layanan.
5. Desyanti (2014) Judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 010 Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa penting hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja para guru di Sekolah Dasar Muara Ancalong 010 di Kabupaten Kutai Timur. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel yaitu, pengambilan sampel non-probabilitas dilakukan dengan memperoleh data dari total 11 guru. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik korelasi parameter, koefisien korelasi product-moment dan analisis regresi sederhana. Menurut analisis data uji hipotesis, dapat diketahui bahwa dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dan motivasi kerja (Y) memiliki hubungan positif dan sedang, yang dapat dibuktikan dengan $r = 0,584$, yang diusulkan Sugiyono Intervalnya adalah 0, dan kategori sedangnya adalah 40-0.599.
6. Sulaiman (2014) Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja

Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja sekretariat kabupaten Pidie Jaya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel acak sebanyak 100 orang. Gunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Selain itu, gunakan path analyzer untuk menganalisis data yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi akan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan secara signifikan mempengaruhi kinerja sekretariat. Gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretariat melalui kinerja karyawan. Variabel paling penting yang mempengaruhi kinerja sekretariat adalah variabel gaya kepemimpinan, yang sama dengan 0,483. Ketika meningkatkan kinerja sekretariat daerah Kabupaten Pidie Jaya, gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi dianggap sebagai kondisi yang perlu untuk ditingkatkan, karena gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dengan demikian mempengaruhi kinerja karyawan. Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Berdasarkan kondisi lokasi, penelitian ini memberikan saran untuk perbaikan pekerjaan di masa depan terkait dengan gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, kinerja karyawan, dan kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie.

2.2. Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berawal mula dari bahasa latin yaitu *Movere* mempunyai arti "menggerakkan" (*move*). Sebagian besar motivasi di definisikan sebagai kekuatan sumber daya yang mendorong serta mengendalikan perilaku manusia.

Motivasi, berasal dari kata *motiv*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk hal tertentu dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Bangun,2012:312).

Menurut Hasibuan (2012) dalam Maulan dkk (2015), asal kata motivasi dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya menciptakan kegairahan kerja seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya dalam mencapai kepuasan.

Menurut Abraham Sperling motif didefinisikan sebagai *Tren* yang dimulai dengan dorongan diri dan berakhir dengan penyesuaian diri. Dikatakan bahwa penyesuaian dapat memuaskan motivasi, dan menurut William J Stanton, motivasi adalah motivasi yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan. Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan dalam menangani situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan yang diarahkan Mencapai tujuan

organisasi Anda (tujuan kerja). Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah batin, spiritual, dan spiritual keadaan manusia, termasuk keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan, preferensi, dll. Motivasi ini mendorong individu untuk mengekspresikan diri di tempat kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi menurut Veithzal Rivai Ini adalah seperangkat sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik berdasarkan pada tujuan pribadi. Menurut definisi Edwin B Flippo, motivasi kerja mengacu pada kemampuan untuk membimbing karyawan dan organisasi untuk bekerja dengan sukses, sehingga keinginan dan tujuan organisasi karyawan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah untuk mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan mereka sendiri, dan motivasi adalah untuk mendorong karyawan untuk mempertahankan kondisi mereka sendiri. Kemampuan menggapai tujuan motivasi. Oleh sebab itu, setiap individu karyawan tidak hanya menunjukkan perbedaan kemampuan, tetapi juga keinginan yang berbeda untuk melakukan sesuatu atau motivasi. Motivasi setiap karyawan atau setiap pegawai tergantung pada motivasi mereka, misalnya :

- a. Keperluan (Needs)
- b. Keinginan (Wants)
- c. Dorongan (drives)

Dengan demikian ketiga hal tersebut menjadi faktor-faktor yang menjadi landasan seorang pegawai untuk melakukan sesuatu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

a. Prinsip partisipasi

Untuk menginspirasi pekerjaan, Anda perlu kesempatan untuk menetapkan tujuan bagi pemimpin Anda untuk mencapai.

b. Prinsip komunikasi

Para pemimpin mengkomunikasikan semua informasi yang terkait dengan upaya mereka untuk menyelesaikan tugas kepada karyawan, dan informasi yang jelas membuat mereka lebih termotivasi.

c. Prinsip mengakui andil pegawai

Para pemimpin menyadari upaya karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Pengakuan ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih mudah.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberdayakan eksekutif atau eksekutif yang berwenang dapat membuat keputusan kerja mempertahankan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan para pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, tentunya akan memotivasi pegawai bekerja sesuai harapan perusahaan.

Menurut S.P. Hasibuan (2010) bahwa tujuan pemberian motivasi adalah:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai

- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- d. Mempertahankan kestabilan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

Dilihat dari tujuan pemberian motivasi di atas, maka Motivasi menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini akan terlihat dari perilaku pegawai dalam berkerja, mereka akan berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga tujuan-tujuan perusahaan maupun pegawai dapat tercapai. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau pegawai, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau pegawai. Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya

Supardi dan Anwar (2013:47) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Sedangkan menurut Veithzal (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan

suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi adalah reaksi tindakan, dari suatu tujuan. Dengan kata lain, motif sebenarnya berasal dari dalam diri manusia, namun penampilannya karena rangsangan atau didorong oleh adanya unsur yang lain, dalam hal ini adalah tujuan. Dalam kaitannya dengan konsep motivasi di atas, terdapat dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinstik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang ditentukan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan dikendalikan oleh pihak lain.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan. Menurut Gomez (2000: 77) motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam, yaitu Motivasi finansial yang merupakan dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan financial kepada pegawai. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Kemudian motivasi nonfinansial yaitu

dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Malayu S.P. Siagian (2010:99) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif. Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif yang diberikan, semangat kerja bawahan akan meningkat karena hakekatnya manusia senang menerima hal-hal yang baik. Motivasi negative, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan tekanan atau hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif yang diberikan, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain berfareasi maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Jadi dapat juga dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam Winardi (2011:13-16) memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi.

Lima jenis kebutuhan yang disusun Maslow ini secara berjangka karena setelah diamati, beberapa kebutuhan lain menempatkan diri ketika kebutuhan pada level awalnya terpenuhi dan sebaliknya. Kebutuhan Fisiologikal yaitu pada tingkatan hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologikal. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas, dan pengaturan suhu, dimasukan pada tingkatan ini.

Ketika kebutuhan materi terpenuhi sepenuhnya, tingkat permintaan yang tinggi berikutnya adalah kebutuhan keselamatan yang mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhan tersebut sering disebut sebagai kebutuhan keamanan (kebutuhan keamanan), misalnya, untuk mencegah risiko keuangan (kebakaran dan serangan kriminal), kesediaan untuk keselamatan ekonomi, dikenal, jauh dari tidak diketahui, aspirasi dan aspirasi rakyat dunia, dapat diprediksi.

Setelah kebutuhan keselamatan fisiologis dan relatif manusia terpenuhi, kebutuhan sosial berikutnya akan menjadi motivasi penting berikutnya. Ia termasuk dalam kelompok tertentu, ia berinteraksi dengan pihak lain, ia diterima oleh teman-temannya, ia berbagi dan menerima sikap dan perasaan kawan.

Dalam hierarki Maslow, pada tingkatan berikutnya akan terlihat adanya kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan atau kebutuhan-kebutuhan egoistik untuk penghargaan diri maupun untuk penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri., prestasi, kompensasi, pengetahuan, penghargaan diri, dan kebebasan serta independensi (ketidak tergantungan). Kelompok kedua, kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seorang individu, atau penghargaan dari pihak lain; kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti kata

seluas-luasnya, misalnya apabila kita dapat mengajukan sebuah teori penting menjadi seorang atlit puncak, membesarkan anak-anak sehat, dan berpendidikan baik, berhasil me-*manage* sebuah perusahaan atau dipilih menjadi pejabat tinggi.

Menurut David McClelland dan para pakar lain telah mengemukakan teori tiga kebutuhan bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu meliputi kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement, nAch*), yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil; kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, nPow*): kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika tidak dipaksa; dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, nAff*): keinginan akan hubungan antar-pribadi yang bersahabat dan erat. Karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yang dikemukakan oleh David McClelland ada 6 (enam) karakteristik yaitu memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistic, memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, mencapai kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (McClelland dalam Mangkunegara, 2010:68).

Dalam kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan ini selalu terwujud dalam tindakan individu, dan hanya kekuatan mereka yang berbeda dalam kebutuhan mereka sendiri. Ketika tindakan seseorang didorong oleh tiga kebutuhan ini, tindakannya mengungkapkan karakteristik usahanya untuk melakukan sesuatu

dengan cara kreatif baru, menemukan umpan balik pada tindakannya, mencari pengakuan orang lain, bekerja lebih efektif dengan orang lain dalam lingkungan yang lebih kooperatif, bekerja lebih efektif dengan orang lain dalam lingkungan yang lebih kooperatif, dan mencoba untuk membantu orang lain yang sangat sensitif terhadap struktur dampak pribadi dari kelompok atau organisasi tanpa permintaan (Edy Sutrisno, 2014:129-130). Kesimpulannya adalah bahwa motivasi karyawan adalah tugas para pemimpin, dan agar karyawan untuk lebih meningkatkan jumlah dan kualitas tanggung jawab, kepemimpinan harus memperhatikan tindakan bawahan, memahami mereka, bertindak dan mengeksekusi secara realistis, melakukan tingkat kebutuhan setiap orang, merekomendasikan motivasi kepada individu, dan memberikan transparansi. Perlu dicatat bahwa motif tersebut dapat berhasil seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.3. Budaya Organisasi

2.3.1. Definisi Budaya Organisasi

Masyarakat pada umumnya terbentuk pada dua yaitu masyarakat dan budaya. Antropolog menggunakan istilah sociocultural untuk merujuk padanya. Mereka berpendapat bahwa budaya sebuah negara dipelajari dan dianggap bersama-sama, dan budaya mendefinisikan aturan atau batas bagi kelompok individu yang berbeda dalam berbagai aspek dari budaya yang saling terhubung (Ivancevich, 2014:41).

Berikut ini adalah beberapa gagasan tentang budaya organisasi, yang menurut Supratikno (2011:33), didefinisikan sebagai nilai dan norma informal yang mengatur bagaimana individu dan kelompok dalam organisasi terjalin dan terjalin dengan luar organisasi. Menurut Ivancevich (2014:44), budaya organisasi adalah sesuatu yang karyawan memandang atau membayangkan, dan cara itu mampu menciptakan pola kepercayaan diri, nilai, dan harapan. Menurut Kreitner (2015) dalam Cosmono (2010:167), budaya organisasi adalah ikatan sosial yang mengikat anggota organisasi. agar antara karakteristik yang berbeda atau kepribadian dapat disatukan dalam suatu organisasi, ada kebutuhan untuk perekat sosial. Menurut definisi dari penulis tentang budaya organisasi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah dasar sumber daya manusia dalam memahami nilai dan perilaku perusahaan.

2.3.2. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Tika (2011:21) dalam Brahmasari (2013:127) memberikan kesimpulan tentang proses pembentukan budaya organisasi melalui empat tahapan, yaitu :

1. Tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok atau perorangan.
2. Tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi.
3. Tahap ketiga adalah bahwa artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi.

4. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (learning) kepada anggota baru dalam organisasi.

2.3.3. Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2012:279) menyatakan elemen atau indikator penting budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko : tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail : tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil : tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu : tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim : tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
6. Agresivitas : tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas : tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Sedangkan ada beberapa indikator budaya organisasi menurut Denison dan Misra (2015) dalam Kusumawati (2013:28), adalah sebagai berikut:

1. Visi dan Misi

Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. Sebuah organisasi yang mendefinisikan tujuan dan sasaran strategis dan mengekspresikan visi masa depan.

2. Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya yang konsistensi dan kuat, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai inti. Bahkan dengan pandangan yang berbeda, pemimpin dan bawahan memperoleh kesepakatan.

3. Adaptabilitas

Organisasi mempunyai keahlian beradaptasi yang didorong oleh kehendak pelanggan. Organisasi mempunyai keahlian dan pengalaman untuk menerima risiko, belajar dari kegagalan, dan menciptakan perubahan.

4. Keterlibatan

Instansi melakukan manajemen sumber daya karyawan, mengatur tim, dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia mereka. Ada rasa keterlibatan pada semua tingkatan dari organisasi yang memiliki dampak pada pekerjaan dan kontribusi untuk tujuan organisasi. Berdasarkan kedua pengamatan, para penulis menyimpulkan bahwa, menurut indikator budaya organisasi, indikator inovasi dan pengambilan risiko, detail-oriented, konsistensi dan partisipasi. Hal ini karena

faktor – faktor tersebut dapat mengidentifikasi budaya organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

2.4. Pengalaman Kerja

2.4.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah penting untuk semua kegiatan karena pengalaman adalah guru terbaik. Tujuannya adalah untuk belajar dari pengalaman yang telah dia alami. Pengalaman dapat membawa potensi orang. Seiring waktu, sebagai pengalaman berlangsung, potensi penuh secara bertahap muncul. Oleh karena itu, penting bahwa hubungan ini manis dan pahit, apakah itu kemampuan seseorang dari pengalamannya. Bahkan, pengalaman adalah untuk pengalaman pengalaman, pengalaman, pengalaman, pengalaman, pengalaman, pengalaman, pengalaman, dan memahami sesuatu dari pengalaman empiris yang dibangun ke dalam potensi diri. Orang dengan pengalaman kerja belajar dari kegiatan dan masalah yang timbul dari pekerjaan mereka, sehingga mereka yang baru saja memasuki angkatan kerja memiliki keterampilan kerja yang lebih baik. Dengan pengalaman kerja, ada proses yang menambahkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepada orang, dan dapat membantu Anda mengembangkan perubahan dalam diri Anda dan keberadaan Anda.

Dengan pengalaman, seorang pria dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan lebih berhasil dan berhasil. Melalui praktik yang berulang-ulang, kita memperkuat dan memperkuat pengetahuan dan kemampuan orang. Karena ini adalah latihan yang berpengalaman bagi karyawan yang bekerja, mereka dapat

memecahkan masalah yang mereka hadapi saat mereka bekerja. Oleh karena itu, pengalaman ini dapat mengundang seseorang untuk bangun dan melihat semua pekerjaan sebagai kesempatan untuk melanjutkan latihan dan pembelajaran seumur hidup. Dari uraian di atas, Anda dapat menyimpulkan bahwa pengalaman profesional adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan profesional yang dapat diukur dari tingkat pekerjaan dan pengetahuan.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Urgensi pengalaman kerja pada suatu organisasi, maka dipikirkan juga tentang dampak yang mendistorsi pengalaman kerja. Menurut Hani T. Handoko (2011: 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, ruang lingkup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
Untuk memperlihatkan hal yang telah dikerjakan di masa yang lampau.
- 2) keahlian dan minat, untuk mengestimasi minat dan keahlian atau kemampuan tanggungjawab pada seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk memperkirakan bentuk tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan kreativitas dalam belajar serta keahlian dalam penilaian dan analisa.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, sebagai alat dalam menguji kemampuan pada penyelenggaraan lingkup teknik pekerjaan.

2.4.3. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2011 : 43), ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1) Lama waktu/masa kerja

Jumlah waktu dan panjang pekerjaan yang dihabiskan seseorang membuat orang memahami tanggung jawab pekerjaan mereka dan berhasil.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pekerjaan. Keterampilan adalah kekuatan fisik yang Anda perlukan untuk menyelesaikan tugas atau karier.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat kemahiran seseorang dalam penyelenggaraan komponen teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.5. Produktivitas Kerja

2.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Memahami konsep produktivitas pada dasarnya adalah pekerjaan produktivitas, meliputi cara karyawan secara optimis melihat ke masa depan, dan percaya bahwa hidup hari ini lebih baik dari kemarin dan besok. Memahami produktivitas itu sendiri tidak memenuhi perjanjian Umum dan standar bagi para profesional untuk mematuhi pedoman produktivitas. Menurut S.P. Melayu Hasibian (2010:126), produktifitas adalah perbandingan output (hasil dan

masukan). Produktivitas hanya dapat ditingkatkan dengan meningkatkan efisiensi (bahan waktu), sistem tenaga kerja, teknik produksi, dan tenaga kerja. Produktivitas termasuk mengembangkan dan meningkatkan standar hidup di seluruh masyarakat melalui konsep kecepatan penuh produktivitas, dengan penggunaan yang komprehensif sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi. Produktivitas timbul dari motivasi kuat orang yang senantiasa meningkatkan kualitas hidup mereka, seperti ilmu pengetahuan, teknologi, teknologi manajemen, atau sikap spiritual. (Southwest, 2010:18)

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Ketika meningkatkan produktivitas karyawan, kita harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, baik dalam kaitannya dengan tenaga kerja itu sendiri dan ke lingkungan bisnis dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Muchdarsyah (2011: 54) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat berdampak pada aktivitas kerja pegawai yang baik yaitu :

1) Tenaga kerja

Peningkatan kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas adalah karena tenaga kerja yang lebih sehat, lebih berpendidikan, dan aktif. Karena hari kerja yang lebih pendek, produktivitas dapat meningkat. Kompensasi supervisor mendorong karyawan untuk lebih termotivasi untuk mencapainya. Jadi hal tersebut menyatakan bahwa pegawai sangat membantu untuk aktivitas produktif. Komponen pegawai yaitu:

a) Pendidikan

Secara umum, individu dengan tingkat intelektual tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih luas, terutama dengan semangat untuk produktivitas yang berarti sehingga dapat mendorong tindakan produktif. Pendidikan formal dan non-formal akan menstimulus karyawan untuk berperilaku secara efektif.

b) Disiplin

Disiplin kerja, ketaatan, memahami aturan organisasi atau norma organisasi. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan bekerja dengan cepat.

c) Motivasi

Motivasi, yaitu keinginan untuk mempengaruhi karyawan ' meningkatkan produktivitas perilaku. Ketika karyawan mendapatkan motivasi, mereka secara psikologis akan meningkatkan penggunaan profesionalisme dan potensi, sehingga meningkatkan produktivitas.

d) Keterampilan dan Pengalaman

Dalam beberapa hal, ketika karyawan lebih terampil dan berpengalaman, mereka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas. Sebagai hasilnya, tujuan perusahaan dapat tercapai.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor dalam produksi dan sumber daya ekonomi, dan seni adalah manajemen pengetahuan yang menyediakan potensi untuk meningkatkan produktivitas. Manajemen mencakup peningkatan hanya dengan

menerapkan teknologi dan menggunakan pengetahuan yang memerlukan pendidikan atau penelitian.

3) Modal

Modal adalah fondasi pengembangan bisnis perusahaan, karena modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia, adalah untuk membantu melakukan pekerjaan, meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Fasilitas yang memadai secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam semangat kerja.

2.5.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas adalah alat manajemen yang penting di semua tingkat perekonomian. Pada tingkat korporat, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai alat manajemen untuk menganalisis dan meningkatkan produktivitas. Secara umum, pengukuran produktivitas mengacu pada fakta bahwa tiga jenis perbandingan yang sangat berbeda dapat dibedakan, yaitu:

- 1) Perbandingan atau membandingkan implementasi saat ini terhadap implementasi historis tidak menunjukkan apakah implementasi saat ini memuaskan, tetapi hanya Apakah pelaksanaan saat ini meningkat atau menurun dan tingkat.
- 2) Perbandingan implementasi antara satu unit dan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan prestasi relatif.
- 3) Ketika Anda membandingkan implementasi Anda saat ini dengan tujuan Anda, yang terbaik adalah fokus pada tujuan Anda.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

Pekerjaan yang sebenarnya adalah hasil yang sebenarnya dari setiap periode. Total hari kerja sebenarnya adalah hasil dari perkalian antara jumlah karyawan dalam jangka waktu tertentu dan hari kerja suatu kegiatan dalam jangka waktu yang relevan. (Hasibuan, 2011: 127).

2.5.4. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2012: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai.
- 2) Penilaian produktivitas tenaga kerja digunakan untuk penyelesaian, seperti manfaat bonus dan kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Tujuan keperluan latihan dan pengembangan.
- 5) Tujuan penyusunan langkah dan pengembangan karier.
- 6) Tujuan mengerti dalam penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- 7) Untuk memahami kerenggangan akuratan informal.
- 8) Tujuan memberikan peluang kerja yang adil.

2.5.5. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sondang (2011: 612) Faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja meliputi beban kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Peneliti menggunakan metrik berikut untuk mengukur produktivitas:

- a) Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang karyawan dapat menyelesaikan, dan kemudian Anda tahu tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b) Kualitas kerja menunjukkan kemampuan seseorang untuk memberikan hasil terbaik yang dapat mereka peroleh dari pekerjaan mereka.
- c) Sebuah disiplin bisnis yang menunjukkan waktu-ke-waktu menanggapi kinerja pekerjaan.

BAB III

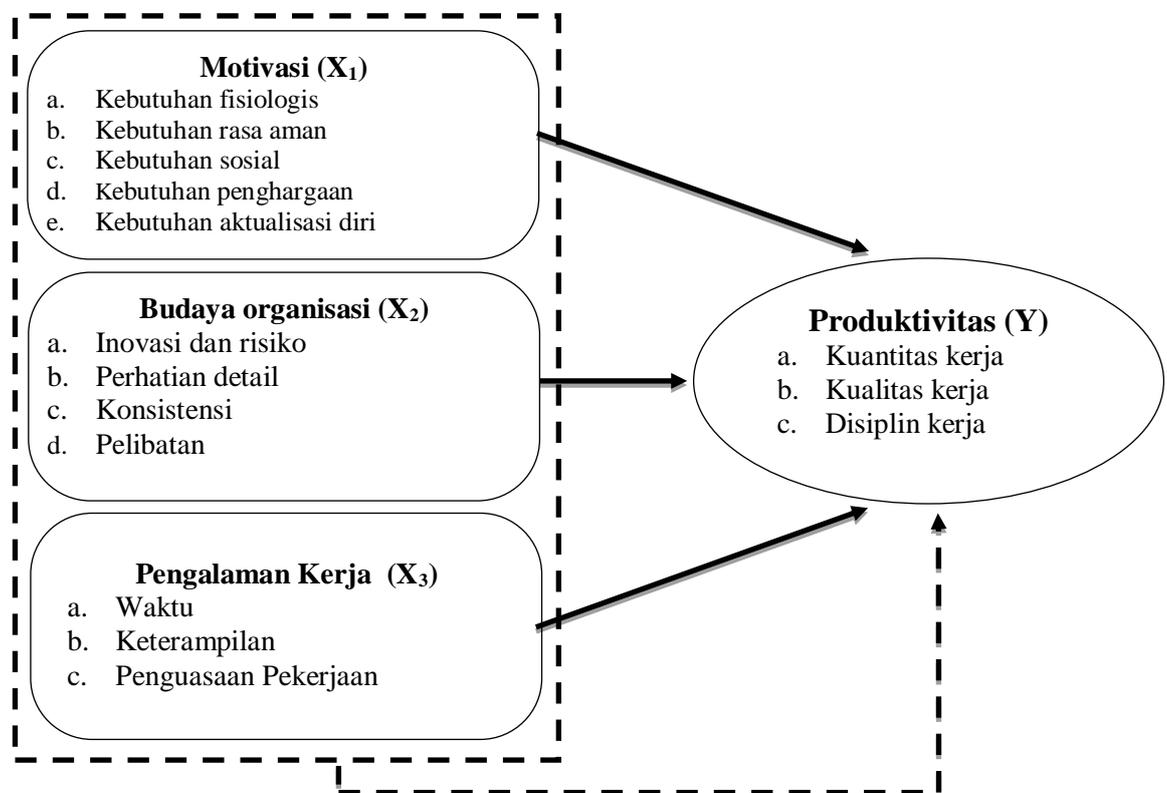
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan Hubungan antara variabel X (kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi) dan variabel kinerja karyawan Y. Apakah kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Apakah lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan bagian penting dari visi organisasi Anda. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pekerjaan individu (output) atau kelompok hasil dalam kegiatan tertentu, yang dihasilkan dari kemampuan alami dan kemampuan yang datang dari proses pembelajaran dan keinginan besar. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Menurut Mathis (2011:378), faktor kinerja karyawan termasuk beban kerja, beban kerja, waktu, kehadiran, dan Co-op. Berdasarkan pemahaman Anda, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Anda. Menurut Nichimist (2012) Kohariya (2014:25), lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja profesional, dan penulis menggunakan beberapa faktor ini sebagai indikator penelitian. Faktor dalam lingkungan kerja studi ini meliputi lingkungan kerja, hubungan dengan kolega, ketersediaan tempat kerja, dan keselamatan kerja.

Organisasi bekerja secara efisien hanya ketika mereka berharga di antara karyawan. Nilai adalah hasrat, kesadaran, atau hasrat yang efektif yang menuntun pada tindakan. Jika layak seseorang dianggap penting, itu dapat membimbing orang itu dan bertindak secara konsisten dalam berbagai situasi. Karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi profesional yang berbeda, penulis memilih beberapa faktor yang akan membantu penulis melakukan penelitian. Faktor organisasi dan budaya adalah inovasi dan petualangan, perhatian terhadap detail, konsistensi, dan partisipasi.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Dari pemaparan kerangka diatas, tujuan penelitian dan kerangka konseptual penelitian, maka dirumuskan hipotesis yaitu :

1. Indikasi hubungan searah yang positif serta signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
2. Indikasi hubungan searah yang positif serta signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
3. Indikasi hubungan searah yang positif serta signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
4. Indikasi hubungan simultan serta signifikan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
5. Adanya indikasi bahwa Variabel yang memiliki hubungan yang dominan adalah pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Ada dua jenis variabel dalam studi ini: variabel dependen dan variabel independen. Ferdinand (2011:28) variabel dependen dapat dikatakan sebagai

variabel yang tengah atau terpengaruh dalam studi, menjelaskan bahwa variabel dependen berada dalam studi. Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene Variabel independen sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*.

Dalam pengertian lain, independensi dari variabel ini disebut variabel bebas, dan itu adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau terjadinya variabel (Sugiyono, 2013:39). Dalam studi ini, variabel independen adalah motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Deskripsi variabel di atas dan metrik atau faktor yang mempengaruhi variabel ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X₁)

Dari pemahaman di atas tentang motivasi pekerjaan, Anda dapat menyimpulkan bahwa motivasi pekerjaan adalah serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan masing-masing. Motivasi kerja adalah Booster untuk bekerja lebih baik. Itu juga merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menuntun seseorang untuk bertindak.

2. Budaya organisasi (X₂)

Penjelasan sebelumnya mengenai arti dari budaya organisasi, bisa dimaknai bahwa budaya organisasi persepsi karyawan dan cara pandang itu menciptakan sebuah keyakinan, nilai dan ekspektasi yang berdampak pada sikap atau kebiasaannya.

3. Pengalaman kerja (X₃)

Penjabaran diatas mengenai makna pengalaman kerja, diketahui bahwa pengalaman kerja yakni sebuah penilaian tentang durasi waktu atau lama kerja yang telah dijalani oleh individu dalam mengerti tugas dan tanggungjawab dalam sebuah pekerjaan dan telah manunaikannya dengan baik.

4. Produktivitas kerja (Y)

Dari penjelasan tentang produktivitas tenaga kerja di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah sikap mental bagi karyawan yang ingin ke masa depan, bahwa kehidupan saat ini adalah lebih baik dari kemarin, dan bahwa besok lebih baik dari hari ini. Produktifitas adalah perbandingan antara output dan input. Ini juga merupakan kemampuan untuk memenuhi tujuan organisasi yang ditetapkan oleh karyawan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian

Desain studi ini didasarkan pada survei Penelitian (Singarimbun, 2013) menggunakan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Studi ini adalah studi kuantitatif yang meneliti gejala perilaku kelompok dan individu. Penelitian dapat digunakan untuk mengeksplorasi tujuan, penjelasan rinci, dan interpretasi (penjelasan), seperti menafsirkan kausalitas dan tes hipotesis, mengevaluasi peristiwa tertentu di masa depan, memprediksi atau memprediksi, dan operasi penelitian dan pengembangan indikator sosial. Penelitian dari studi ini dirancang untuk menyelidiki pengaruh variabel motivasi, budaya organisasi, dan pengalaman kerja pada produktivitas karyawan dari Mageneration lingkungan investasi terpadu kantor pelayanan. Oleh karena itu, melalui penelitian ini, kita dapat membangun sebuah teori dengan kemampuan untuk menafsirkan, memprediksi, dan mengontrol gejala.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dari studi ini adalah untuk menentukan jumlah subyek dan populasi untuk belajar. Menurut Yoko Sugi (2012:80), populasi adalah bidang umum yang terdiri dari objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, dan peneliti menilai dan meneliti dan menarik kesimpulan. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah 56 pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling jenuh*, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

4.4. Metode Pengumpulan Data

4.4.1. Jenis dan Sumber Data

Varian data yang di gunakan dalam riset ini berbentuk data primer serta data sekunder yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana responden menanggapi dampak motivasi, budaya organisasi, dan pengalaman kerja pada produktivitas karyawan.

Data diperoleh langsung melalui wawancara dan segmentasi kuesioner atau daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan.

b. Data Sekunder

Data tambahan berdasarkan format data yang diperoleh berdasarkan dokumen yang diterbitkan oleh organisasi, seperti data kehadiran karyawan, data karyawan, dan histori organisasi.

4.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data untuk studi ini adalah wawancara dan kuesioner :

1. Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk survei awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti dan untuk memahami sejumlah kecil responden.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknologi pengumpulan data yang menyediakan sekelompok pertanyaan untuk dijawab oleh responden secara tertulis (Sugiyono, 2013:142). Responden menjawab pertanyaan tentang variabel penelitian seperti motivasi kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja, dan produktivitas. Dalam kuesioner, empat variabel terdiri dari elemen variabel, masing-masing diukur pada Skala Likert, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa – sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Kurang setuju	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

4.5. Instrumen Penelitian

4.5.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Menarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari masalah dalam penelitian, seperti pemilihan data, pengumpulan, dan analisis, berdasarkan hasil dari proses pengujian data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2012:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Jika konsistensi alat ukur konsisten, alat ukur dapat diandalkan, keandalan menunjukkan keandalan dan keandalan alat ukur, berulang kali mengukur gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama, dapat dikatakan bahwa hasil pengukuran konsisten. Jika faktor keandalan atau keandalan instrumen adalah 0,60 atau lebih tinggi, instrumen dikatakan dapat diandalkan (Tiro dan Sukarna, 2012). Nutrisi (2012:77) menjelaskan bahwa instrumen ini dapat diandalkan jika alat yang mengukur gejala pada waktu yang berbeda selalu menunjukkan hasil yang sama. Oleh karena itu, alat yang handal selalu memberikan hasil dari ukuran yang sama.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.5.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.6. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan motivasi kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan

untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Budaya organisasi

X₃ = Pengalaman kerja

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X₁), budaya organisasi (X₂), dan pengalaman kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja (X₁), budaya organisasi (X₂), dan pengalaman kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2013)

b. Hasil uji hipotesis keempat

Hasil uji hipotesis yang dipakai untuk melakukan test terhadap hubungan secara simultan variabel dependen . penjelasan statistiknya dijelaskan seperti ini:

- a) H_0 : dinyatakan secara simultan variabel independen tidak berhubungan signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : dinyatakan secara simultan variabel independen adanya hubungan signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ serta *degree of freedom* (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k yakni variabel independen. Maka nilai F hitung dijelaskan sebagai:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

n = Jumlah Data

k = Jumlah variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika F hitung $>$ F tabel atau Sig. F $<$ 5 % maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung $<$ atau Sig.F $>$ 5% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis kelima

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Terbentuknya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Majene Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Majene No. 44 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Tugas Pokok Dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Majene. Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. DPMPTSP sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga teknis daerah yang melaksanakan pengelolaan perizinan serta penanaman modal dan membantu Bupati Majene dalam menyusun dan merumuskan kebijakan teknik di bidang penanaman modal dan bidang perizinan dituntut untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas terutama produk berupa dokumen-dokumen perizinan yang bisa di pertanggungjawabkan pokok pelaksanaan.

Sebuah visi adalah representasi umum dari situasi yang diperlukan pada akhir periode perencanaan. DPM-PTSP Kabupaten Majene sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, melakukan pelayanan di bidang perizinan dan Penanaman Modal sesuai dengan tugas dan fungsi memiliki visi sebagai berikut. :

“Terwujudnya Iklim Investasi dengan Pelayanan Prima Menuju Good Governance”

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene Tahun 2016-2021 tersebut di atas dilaksanakan Misi sebagai berikut :

1. Menciptakan Iklim Investasi yang Kondusif untuk Meningkatkan Realisasi Investasi
2. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur
3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah salah satu dari 6 Dinas atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ikut bertanggung jawab dalam mendukung misi ke empat Kepala Daerah Kabupaten Majene, yaitu “Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian kerakyatan dengan mengoptimalkan potensi daerah yang didukung oleh kemandirian masyarakat”.

Untuk mewujudkan hal tersebut, ditetapkan tujuan pertama dari misi keempat RPJMD 2016-2021 dimana Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ada di dalamnya yaitu “Meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui optimalisasi potensi daerah”

Tujuan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene selama kurun waktu 2016-2021 adalah : “Memajukan kualitas

layanan dan kapasitas kelembagaan perizinan dalam rangka menjaga kondusivitas iklim investasi, meningkatkan kuantitas nilai investasi dan frekuensi di daerah”.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut di atas, maka ditetapkan dua sasaran strategis, yaitu :

1. Meningkatnya angka investasi
2. Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran adalah langkah-langkah yang diambil oleh organisasi dalam hal ini Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebagai upaya mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Strategi tersebut berisi rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara operasional dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya organisasi.

Strategi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene selama kurun waktu 2016-2021 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan efisiensi pelayanan akan dilakukan penyempurnaan organisasi, penyederhanaan prosedur dan pemanfaatan IT untuk keperluan jaringan internet;
2. Menciptakan iklim investasi yang kondusif, memberikan insentif investasi berupa pemberian kemudahan persyaratan dan pemberian keringanan retribusi serta penerapan penerbitan izin secara paralel;
3. Menerbitkan investasi berwawasan lingkungan melalui pengendalian dan perlindungan lingkungan hidup yang dituangkan dalam izin investasi, IMB

dan izin Lingkungan serta melakukan monitoring terhadap pelaksanaan ketentuan perizinan;

4. Menyelenggarakan pameran potensi investasi dan produk serta penyediaan informasi realisasi dan peluang investasi.

Struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, terdiri atas :

a. Kepala Dinas;

b. Sekretariat Dinas, terdiri dari :

- Sub bagian umum dan perlengkapan
- Sub bagian perencanaan dan keuangan

c. Bidang Penanaman Modal, terdiri dari :

- Sub bidang promosi
- Sub bidang investasi
- Sub bidang kerja sama penanaman modal

d. Bagian jasa layanan terpadu

- Sub bidang persetujuan usaha dan persetujuan lainnya
- Sub bidang non perizinan
- Sub bidang verifikator admin dan publikasi

e. Bagian Data, Pengawasan & Peningkatan kapasitas Sumber Daya,

diantaranya:

- Sub bidang informasi
- Sub bidang pelayanan aduan, evaluasi dan monitoring
- Sub bidang kajian keputusan modal dan peningkatan kapasitas daerah.

f. Kumpulan Jabatan struktural

Gambaran dinas terdiri atas :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memiliki tanggungjawab pokok untuk melakukan aktivitas instansi, mengarahkan kebijakan daerah dan jasa pelayanan di bidang persetujuan dan persetujuan dibidang non usaha dengan cara kolektif dengan pedoman pengarahan, kejujuran, hubungan dan kemudahan. Pada saat melakukan tanggungjawab sebagaimana Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai peranan, sebagai berikut:

- a. Penyelenggara dalam menyusun perencanaan dinas
- b. Penyelenggara jasa layanan administrasi di perencanaan umum, personalia, ketenagakerjaan, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga dan anggaran;
- c. Pelaksana PPTSP pada aspek persetujuan bagi usahawan dan non usahawan.
- d. Peningkatan kapasitas kesempatan dan daya pada penanaman modal di daerah dengan memanfaatkan satuan perangkat kerja pemerintah.
- e. Penyelenggara event perkenalan produk penanaman modal di daerah;
- f. Ekspansi wilayah aktivitas penanaman modal di daerah;
- g. Memberikan bantuan dalam penyelesaian berbagai kendala serta konsultan kemelut yang terjadi pada penanaman modal dalam melakukan aktivitas penanaman modal asing di daerah;

- h. Penyelenggara PMPTSP yang akan berada pada lingkup kebijakan pemerintah daerah dan kebijakan pememimpin wilayah yang diberikan kepada pemerintah daerah berlandaskan hak substitusi;
- i. Penyelenggara pengolahan data informasi, laporan dan peningkatan komponen informasi;
- j. Penyelenggara pengawasan integrasi aduan pelayanan persetujuan dan investasi modal di daerah, dan
- k. Penyelenggara kegiatan lain yang dimandatkan oleh Bupati yang sejalan dengan visi dan misi dinas.

2. Perwakilan Dinas

Perwakilan Dinas terdiri dari perwakilan yang dipegang oleh seorang sekretaris yang memiliki tanggungjawab utama untuk mengarahkan dalam pembuatan dan serta pembimbingan dalam layanan administrasi publik pada bagian perencanaan umum, perwakilan, perlengkapan, keperluan kantor, tenaga kerja dan anggaran.

Dalam melakukan tanggungjawab utama sekretaris melakukan fungsinya antara lain :

- a. Pengarahan, penghubung, keselarasan di lingkup dinas;
- b. Pengarahan perencanaan dan penentuan kebijakan praktis dinas;
- c. Pembimbingan dan jasa administrasi umum pada bagian jasa umum, perwakilan, perlengkapan, keperluan kantor, tenaga kerja, dan anggaran.
- d. Mengarahkan dalam pembuata laporan dinas; dan

- e. Penyelenggara tanggungjawab fungsi lain sesuai dengan keputusan yang diterapkan dari kepala Dinas.

Dalam menjalankan tupoksi, sekretaris dinas dibantu oleh dua sub bagian yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bagian yang bertanggung jawab kepada sekretaris dinas yaitu:

- a. Sub bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan

3. Bagian Penanaman Modal

Bagian penanaman modal diketuai oleh individu yang disebut kepala bidang memiliki tugas utama melakukan pengolahan informasi, laporan, meningkatkan sistem informasi, dan menyelenggarakan PMPTSP yang telah menjadi kebijakan yang diberikan pemda berlandaskan hak substitusinya serta melakukan manfaat lainnya

- a. Pembuatan perencanaan serta kegiatan pengolahan investasi modal
- b. Pembuatan hasil peningkatan persetujuan penanaman modal
- c. Peningkatan sistem informasi dan pembimbingan pada stakeholder
- d. Penyusunan norma, standar operasional prosedur PM-PTSP;
- e. Memberikan Pelayanan PM-PTSP;
- f. Penyelenggara administrasi jasa penanaman investasi;
- g. Pengarah alokasi pejabat yang berkomunikasi dengan BKPM;
- h. Penyelenggara manfaat lainnya yang sejalan dengan keputusan yang telah ditetapkan dari kepala dinas.

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang penanaman modal dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala Seksi Investasi
- b. Kepala Seksi Promisi
- c. Kepala Seksi Kerjasama Penanaman Modal

4. Bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Bidang Pelayanan Terpadu satu pintu sebagaimana mempunyai tanggungjawab utama di bagian Pelayanan Terpadu satu pintu, dan melaksanakan kegiatan yang meliputi:

- a. Pembuatan perencanaan serta kegiatan pengelolaan investasi modal
- b. Pembuatan hasil peningkatan persetujuan penanaman modal
- c. Peningkatan sistem informasi dan pembimbingan pada stakeholder
- d. Penyedia jasa PTSP;
- e. Penyelenggara administrasi PTSP;
- f. Pengarah perencanaan serta kegiatan PPTSP
- g. Pengarah penyelenggara alokasi pegawai teknis dari SKPD; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala dinas.

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang pelayanan terpadu satu pintu dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala sub bidang perizinan usaha dan perizinan tertentu
- b. Kepala sub bidang verifikasi administrasi dan penerbitan

- c. Kepala sub bidang non perizinan

5. Bagian Data, Pengawasan dan Peningkatan Sumber Daya

Bagian data, pengawasan dan peningkatan sumber daya memiliki tanggungjawab utama sebagai penyelenggara di bagian persetujuan dan investasi modal dan berperan melakukan penghimupunan data serta peningkatan, dan menyelenggarakan fungsi yang meliputi:

- a. Pengkoordinasian perumusan dan pelaksanaan kebijakan di daerah di bidang PTSP;
- b. Pengkajian dan penyusunan kebijakan daerah di bidang PTSP;
- c. Pembuatan norma, standar, dan prosedur pelaksanaan kegiatan di bidang penanaman modal, pelayanan perizinan usaha, pengaduan dan pengawasan;
- d. Penyelenggara manfaat lainnya yang sejalan dengan keputusan yang oleh kepala dinas;

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang data, pengendalian dan pengembangan sumber daya dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala sub bidang data dan informasi
- b. Kepala sub bidang pengaduan dan evaluasi, pengendalian
- c. Kepala sub bidang perumusan kebijakan investasi dan pengembangan potensi daerah.

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 56 orang responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 56 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 62,5% dan sebanyak 21 orang atau sekitar 37,5 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1 : Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	35	62,5
2.	Perempuan	21	37,5
	Total	56	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Tabel 5.2 : Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	8	14,3
2.	35 – 40	11	19,6
3.	41 – 45	13	23,2
4.	46 – 50	15	26,8
5.	> 50	9	16,1
	Total	56	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 15 orang responden atau sekitar 26,8 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 8 orang atau 14,3 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 27 tahun dan umur tertua adalah 56 tahun. Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3 : Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	9	16,1
2.	10 – 15	10	17,9
3.	16 – 20	22	39,3
4.	21 – 25	15	26,8
	Total	56	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene Sekarang, karyawan terakhir dalam masa jabatannya adalah 25 tahun, dan pekerjaan terendah adalah tiga tahun. Menurut responden ' masa jabatan, 22 jam adalah yang paling umum, dengan 39,3% 16 sampai 20 tahun. Untuk periode kerja minimum, hanya 9 karyawan dan 16,1% bekerja kurang dari 10 tahun. Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi, dimungkinkan untuk menjelaskan profil responden yang digunakan sebagai contoh dalam studi ini. Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi, dimungkinkan untuk menjelaskan profil responden yang digunakan sebagai contoh dalam studi ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan, kami mengumpulkan tanggapan dari responden dan mendapatkan informasi spesifik tentang variabel penelitian: variabel terikat (Produktivitas kerja pegawai) dan Variabel bebas (motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja)

1. Motivasi (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan	0	0	0	0	10	17,9	29	51,8	17	30,4

2.	Saya mampu bekerjasama dan bersosialisasi dengan baik dengan ASN lainnya	0	0	0	0	12	21,4	20	35,7	24	42,9
3.	Dengan adanya fasilitas-fasilitas kantor yang cukup memadai, menjadikan saya nyaman melakukan pekerjaan yang saya tangani	0	0	0	0	6	10,7	14	25	36	64,3
4.	Saya merasa dihargai dalam pembuatan keputusan tentang pekerjaan	0	0	0	0	10	17,9	12	21,4	34	60,7
5.	Saya turut serta dalam kegiatan-kegiatan penting di organisasi	0	0	0	0	6	10,7	34	60,7	16	28,6

Sumber : Data kuesioner Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Nilai 1 = sangat tidak setuju, Nilai 2 = tidak setuju, Nilai 3 = ragu-ragu, Nilai 4 = setuju, dan Nilai 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.4, pendapatan yang sudah diterima oleh pegawai telah sangat memuaskan dimana 30,4% hasil kuesioner menyatakan sangat setuju, 51,8% hasil dari responden mengemukakan setuju, kemudian 17,9% responden menyatakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan kuesioner kedua berupa insentif berupa bonus yang diberikan organisasi cukup memberikan kepuasan bagi pegawai, dimana 42,9% hasil kuesioner mengemukakan sangat setuju, 35,7% hasil dari responden mengemukakan setuju, selanjutnya 21,4% hasil lain dari responden menjawab ragu-ragu, serta 0% mengemukakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item pertanyaan ketiga dengan adanya pemanfaatan sarana dan prasarana kantor yang telah memadai, menjadikan saya nyaman melakukan pekerjaan yang saya tangani, dimana 64,3% hasil dari responden menyatakan sangat setuju, 25,0% hasil dari kuesioner mengemukakan setuju, kemudian 10,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% mengemukakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item

pertanyaan kuesioner keempat yakni kontribusi pegawai dalam pembuatan keputusan tentang pekerjaan, dimana 60,7% hasil responden mengemukakan sangat setuju, 21,4% hasil kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 17,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

item pertanyaan kuesioner kelima berupa saya turut serta dalam kegiatan-kegiatan penting di organisasi, dimana 28,6% hasil kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 60,7% hasil kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 10,7% hasil kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Budaya organisasi (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi budaya organisasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel budaya organisasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya diberikan kesempatan untuk berinovasi sendiri menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	0	3	5,4	33	58,9	20	35,7
2.	Organisasi memberikan toleransi kepada saya saat melakukan inovasi dalam pekerjaan.	0	0	0	0	17	30,4	19	33,9	20	35,7
3.	Saya menerima arahan langsung dari pimpinan atas pekerjaan yang sedang dan akan dilaksanakan.	0	0	0	0	12	21,4	16	28,6	28	50
4.	Saya berpartisipasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan	0	0	0	0	5	8,9	17	30,4	34	60,7

	kerja .										
5.	Perhatian manajemen terhadap saya sangat membantu kelancaran pekerjaan serta kinerja organisasi.	0	0	0	0	12	21,4	23	41,1	21	37,5

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.5., memperlihatkan item pertanyaan pertama, saya diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri menyelesaikan pekerjaan, dimana 35,7% responden menyatakan sangat setuju, 58,9% hasil kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 5,4% hasil kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. item pertanyaan kuesioner kedua berupa organisasi memberikan toleransi kepada saya saat melakukan inovasi dalam pekerjaan, dimana 35,7% responden menyatakan sangat setuju, 33,9% responden menyatakan setuju, kemudian 30,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item pertanyaan koresponden ketiga saya menerima arahan langsung dari pimpinan atas pekerjaan yang sedang dan akan dilaksanakan dimana 50,0% hasil kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 28,6% hasil kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 21,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

item pertanyaan kuesioner keempat berupa saya menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas dalam pekerjaan, dimana 60,7% hasil kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 30,4% responden menyatakan setuju,

kemudian 8,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

item pertanyaan kuesioner kelima pegawai perhatian manajemen terhadap saya sangat membantu kelancaran pekerjaan serta kinerja organisasi dimana 37,5% responden menyatakan sangat setuju, 41,1% hasil kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 21,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Pengalaman Kerja (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi pengalaman kerja dapat diurai pada tabel berikut : Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel pengalaman kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam bekerja saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0	0	0	0	6	10,7	31	55,4	19	33,9
2.	Saya tidak membuang-buang waktu dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	0	0	0	0	18	32,1	18	32,1	20	35,7
3.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai keterampilan yang saya miliki	0	0	0	0	12	21,4	17	30,4	27	48,2
4.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan saya	0	0	0	0	2	3,6	16	28,6	38	67,9
5.	Pengalaman kerja yang saya miliki sangat membantu saya dalam pekerjaan saya saat ini.	0	0	0	0	4	7,1	24	42,9	28	50

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.6., unsur item empiris pertama dalam bekerja saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, dimana 33,9% hasil kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 55,4% hasil kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 10,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item pertanyaan kuesioner kedua, Saya tidak membuang-buang waktu dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dimana 35,7% hasil kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 32,1% hasil kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 32,1% hasil kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item pertanyaan kuesioner ketiga Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar, dimana 48,2% hasil kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 30,4% hasil kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 21,4% hasil kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan kuesioner keempat berupa pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan saya, dimana 67,9% hasil kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 28,6% hasil kuesioner responden mengemukakan

setuju, kemudian 3,6% hasil kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan kuesioner kelima pengalaman kerja yang saya miliki sangat membantu saya dalam pekerjaan saya saat ini, dimana 50,0% hasil kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 42,9% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 7,1% hasil kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Produktivitas kerja (Y)

Pada indikator Produktivitas kerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel Produktivitas kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan.	0	0	0	0	15	26,8	23	41,1	18	32,1
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan.	0	0	0	0	9	16,1	18	32,1	29	51,8
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula.	0	0	0	0	12	21,4	16	28,6	28	50
4.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0	0	0	0	12	21,4	13	23,2	31	55,4
5.	Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi	0	0	0	0	5	8,9	26	46,4	25	44,6

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.7., unsur item empiris pertama berupa Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan, dimana 32,1% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 41,1% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 26,8% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item pertanyaan kuesioner kedua Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan dimana 51,8% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 32,1% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 16,1% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item pertanyaan kuesioner ketiga Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula, dimana 50,0% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 28,6% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 21,4% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan kuesioner keempat Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dimana 55,4% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 23,2% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 21,4% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan kuesioner kelima berupa Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi, dimana 44,6% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan sangat setuju, 46,4% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan setuju, kemudian 8,9% hasil pertanyaan kuesioner responden mengemukakan ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 20. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,263.

Tabel 5.8 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
----------	------	---------------------	----------	------------

Produktivitas kerja pegawai (Y)	1	0,462	0,263	Valid
	2	0,590	0,263	Valid
	3	0,523	0,263	Valid
	4	0,376	0,263	Valid
	5	0,575	0,263	Valid
Variabel motivasi (X ₁)	1	0,476	0,263	Valid
	2	0,477	0,263	Valid
	3	0,432	0,263	Valid
	4	0,539	0,263	Valid
	5	0,443	0,263	Valid
Variabel budaya organisasi (X ₂)	1	0,644	0,263	Valid
	2	0,450	0,263	Valid
	3	0,410	0,263	Valid
	4	0,571	0,263	Valid
	5	0,360	0,263	Valid
Variabel pengalaman kerja (X ₃)	1	0,384	0,263	Valid
	2	0,502	0,263	Valid
	3	0,557	0,263	Valid
	4	0,411	0,263	Valid
	5	0,445	0,263	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Produktivitas kerja pegawai (Y)	0,742	Reliabel
Motivasi (X ₁)	0,714	Reliabel
Budaya organisasi (X ₂)	0,729	Reliabel
Pengalaman kerja (X ₃)	0,704	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Budaya organisasi

X₃ = Pengalaman kerja

b₀ = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 20 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10 : Hasil perhitungan regresi

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.729	1.815		-2.054	.045		
	X1	.363	.158	.281	2.294	.026	.267	3.739
	X2	.350	.135	.299	2.588	.012	.300	3.338
	X3	.456	.118	.389	3.859	.000	.394	2.537

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -3,729 + 0,363X_1 + 0,350X_2 + 0,456X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar - 3,729 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan

Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar -3,729.

2. Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,363 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,363 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,363 poin.
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,350 berarti ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,350 sehingga apabila skor budaya organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,350 poin.
4. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,456 berarti ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,456 sehingga apabila skor pengalaman kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,456 poin.

5.1.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 20 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11 : Hasil uji multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-3.729	1.815		-2.054	.045			
	X1	.363	.158	.281	2.294	.026	.267	3.739	
	X2	.350	.135	.299	2.588	.012	.300	3.338	
	X3	.456	.118	.389	3.859	.000	.394	2.537	

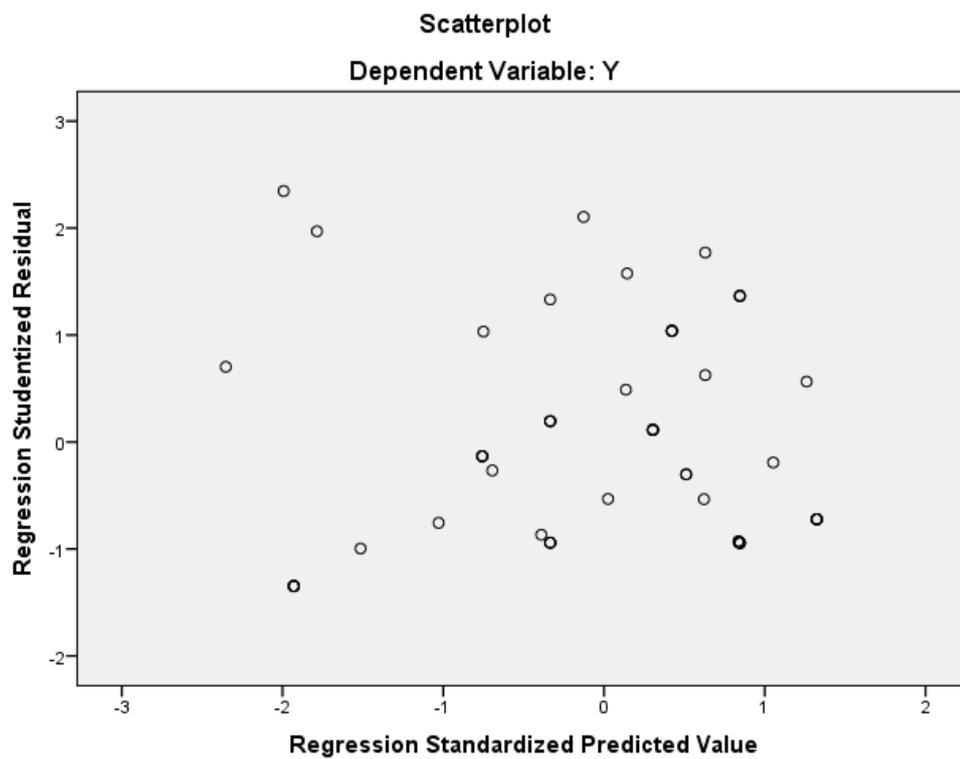
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan

SPSS ver. 20 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,724 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12 : Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.780	.88901	2.177

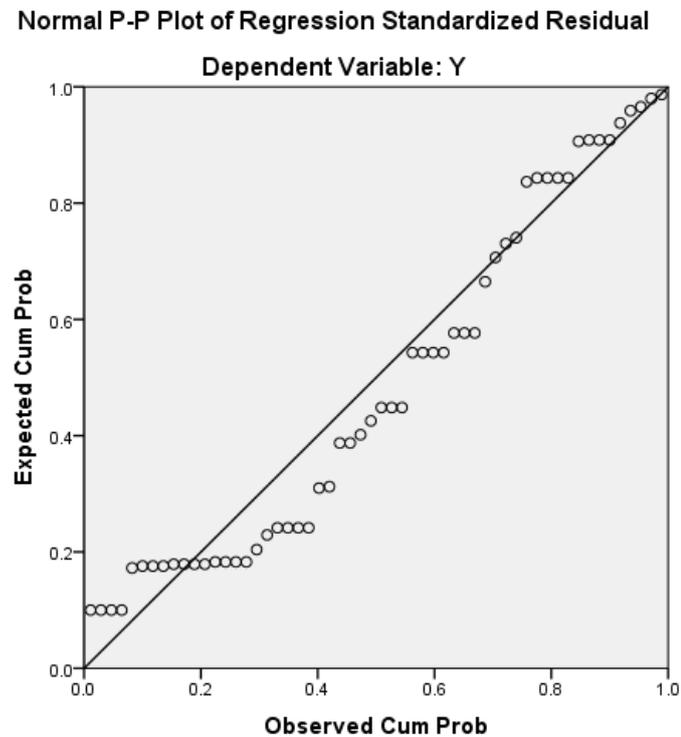
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 : Uji normalitas

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS ver. 20., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.729	1.815		-2.054	.045		
	X1	.363	.158	.281	2.294	.026	.267	3.739
	X2	.350	.135	.299	2.588	.012	.300	3.338
	X3	.456	.118	.389	3.859	.000	.394	2.537

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,294 dengan tingkat signifikan sebesar 0,026.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,004.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,294. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

2. Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,588 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,004.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,588 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3. Pengaruh pengalaman kerja (X_3) terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja sebesar 3,859 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,004.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,859 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel pengalaman kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel motivasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,294 > t_{tabel} 2,004$
- Variabel budaya organisasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,588 > t_{tabel} 2,004$

- Variabel pengalaman kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,859 > t_{tabel} 2,004$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.259	3	52.086	65.904	.000 ^b
	Residual	41.098	52	.790		
	Total	197.357	55			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 20 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 65,904 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df_1 = k = 3$, dan $df_2 = n - k - 1 = 52$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,78$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 65,904, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 65,904$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Hasil uji beta

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.729	1.815		-2.054	.045		
	X1	.363	.158	.281	2.294	.026	.267	3.739
	X2	.350	.135	.299	2.588	.012	.300	3.338
	X3	.456	.118	.389	3.859	.000	.394	2.537

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel motivasi (X_1).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16 : Hasil uji determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.780	.88901	2.177

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,792 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja mempunyai kontribusi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,2%, sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,294. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variable motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Menurut Hasibuan (2012) dalam Maulan dkk (2015), Motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti mendorong atau memberi kekuatan untuk menciptakan gairah kerja seseorang sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Menurut Abraham Spierling motif Ini didefinisikan sebagai kecenderungan untuk bergerak, dari awal impuls diri ke akhir regulasi diri. Dikatakan bahwa penyesuaian dapat memuaskan motivasi, dan menurut William J Stanton, motivasi adalah kemauan yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan. Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan dalam menangani situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan yang diarahkan

untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Berelson dan Steiner, motif adalah kondisi internal, psikologis dan spiritual manusia, seperti berbagai keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan, dan preferensi. Motif ini mendorong individu untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan melalui perilaku.

Motivasi menurut Veithzal Rivai adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja menurut Edwin B Flippo didefinisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,588 mempunyai nilai nominal tinggi jika disandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Supratikno (2011:33) Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengontrol bagaimana individu dan kelompok dalam organisasi saling mempengaruhi dan berinteraksi dengan pihak-pihak di luar organisasi. Menurut Ivancevich (2014:44) budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Menurut Kreitner (2015) dalam Koesmono (2010:167) budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota organisasi. Agar

karakteristik atau kepribadian yang berubah antara satu orang dan orang lain disatukan dalam kekuatan organisasi, ia harus memiliki kohesi sosial.

3. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Karena t_{hitung} senilai 3,859 mempunyai nilai nominal tinggi jika disandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel pengalaman kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Seseorang harus punya pengalaman dalam semua kegiatan, karena *experience is the best teacher*, Pengalaman adalah guru terbaik. Tujuannya adalah membuat seseorang belajar dari pengalaman yang telah dialaminya. Pengalaman dapat mencapai potensinya. Dengan perkembangan berbagai pengalaman, potensi penuh secara bertahap akan muncul seiring waktu. Karena itu, yang benar-benar penting dalam hubungan ini adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalaman mereka sendiri, baik yang manis maupun yang pahit. Jadi pada intinya, pengalaman adalah pemahaman tentang hal-hal yang diinternalisasi, dan penghargaan dan pengalaman dari pengalaman, keterampilan, atau nilai-nilai yang dikombinasikan dengan potensi diri sendiri. Seseorang dengan pengalaman kerja memiliki keterampilan kerja yang lebih baik daripada seseorang yang baru mulai bekerja karena orang tersebut telah belajar sesuatu dari kegiatan dan masalah yang ditemukan di tempat kerja. Dengan pengalaman kerja, orang memiliki proses menambahkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepada seseorang sehingga mereka dapat mendukung perkembangan mereka sendiri melalui perubahan yang ada.

Dengan akumulasi pengalaman, seseorang akan menjadi lebih mampu, lebih terampil dan mampu melakukan tugas pekerjaan mereka. Latihan yang berulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi karyawan, proses kerja adalah latihan yang dapat menambah pengalaman, sehingga karyawan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapinya dalam proses kerja. Oleh karena itu, pengalaman dapat menginspirasi dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai kesempatan untuk terus berlatih dan belajar.

4. Pengaruh Motivasi, Budaya organisasi dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 65,904, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 65,904$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk memahami konsep efisiensi kerja pada dasarnya adalah efisiensi kerja, itu termasuk mentalitas karyawan, mereka optimis tentang kehidupan mereka, mereka yakin bahwa kehidupan hari ini lebih dari kemarin, dan kehidupan besok lebih baik daripada hari ini. Memahami produktivitas itu sendiri masih belum menjadi konsensus umum para pakar dan standar yang mengikuti pedoman produktivitas.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010: 126) Pemikiran produktivitas sebagai rasio antara output (output dan input). Jika produktivitas meningkat, ini hanya dapat dicapai dengan meningkatkan efisiensi (waktu kerja) dan sistem kerja, teknologi produksi, dan keterampilan tenaga kerja.

Produktivitas melibatkan pemanfaatan sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi yang komprehensif melalui konsep total produktivitas untuk mengembangkan dan meningkatkan standar hidup seluruh masyarakat. Produktivitas memiliki pemahaman yang lebih luas tentang sains, teknologi, dan teknik manajemen, yaitu, sebagai sikap spiritual, sikap ini dihasilkan oleh upaya terus menerus orang lain untuk meningkatkan kualitas hidup (Sinungan, 2010: 18).

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,792 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja mempunyai kontribusi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,2%, sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel motivasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,294 > t_{tabel} 2,004$
- Variabel budaya organisasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,588 > t_{tabel} 2,004$
- Variabel pengalaman kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,859 > t_{tabel} 2,004$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel pengalaman (X_3).

5.2.2. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.

2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,294 > t_{tabel} 2,004$
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, variabel budaya organisasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,588 > t_{tabel} 2,004$
3. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 3,859 > t_{tabel} 2,004$
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 65,904, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,2% sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja, maka pengalaman kerja (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

6.3. Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan motivasi dan budaya organisasi pegawai serta pengalaman kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang pengalaman kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator motivasi, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan budaya organisasi untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan mebudaya organisasi pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.

3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian Produktivitas kerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana Produktivitas kerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh motivasi komunikasi, kecerdasan emosional dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta.
5. Kajian motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, 2014, *The Art of HRD, Managing People*, New York, Kogan Page Publisher.
- Arief Djamaluddin, 2013, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*, Badan Penerbit Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global, Jakarta.
- Foster, Bill. 2011. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hani T. Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Henry Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.<http://resthoe.blogspot.com/2013/03/faktor-faktor-motivasi-kerja.html>. Diakse tanggal 18 Desember 2017.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Jakarta : Buku I. Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Sondang P. Siagian,. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfa Beta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfa Beta.

Lampiran 2. KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE

Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene”, pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

HERLIANTO
2017.MM.2.0776

A. Petunjuk Penyelesaian

1. Pilihlah pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS** = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	a. Pria	
		b. Wanita	
2.	Usia	a. ≤ 20 Tahun	
		b. 21 – 30 Tahun	
		c. 31 – 40 Tahun	
		d. 41 – 50 Tahun	
		e. ≥ 51 Tahun	
3.	Pendidikan	a. SLTA / Sederajat	
		b. Diploma	
		c. Sarjana	
		d. Pascasarjana	
4.	Masa Kerja	a. < 1 Tahun	
		b. 1 – 4 Tahun	
		c. 4 – 7 Tahun	
		d. > 7 Tahun	

C. Kuesioner

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Motivasi (X_1)						
1	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan					
2	Dengan adanya fasilitas-fasilitas kantor yang cukup memadai, menjadikan saya nyaman melakukan pekerjaan yang saya tangani					
3	Saya mampu bekerjasama dengan bersosialisasi dengan baik kepada ASN lainnya					
4	Saya berpartisipasi dalam pembuatan keputusan tentang pekerjaan					
5	Saya turut serta dalam kegiatan-kegiatan penting di organisasi					
Budaya Organisasi (X_2)						
1	Saya diberikan kesempatan untuk berinovasi sendiri menyelesaikan pekerjaan.					
2	Organisasi memberikan toleransi kepada saya saat melakukan inovasi dalam pekerjaan.					
3	Saya menerima arahan langsung dari pimpinan atas pekerjaan yang sedang dan akan dilaksanakan.					
4	Saya menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas dalam pekerjaan.					
5	Perhatian manajemen terhadap saya sangat membantu kelancaran pekerjaan serta kinerja organisasi.					
Pengalaman Kerja (X_3)						
1	Dalam bekerja saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
2	Saya tidak membuang-buang waktu dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan					
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar					
4	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan saya					
5	Pengalaman kerja yang saya miliki sangat membantu saya dalam pekerjaan saya saat ini.					
Produktivitas Kerja (Y)						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula.					
4	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
5	Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 3. HASIL PENGELOLAAN DATA PENELITIAN

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Motivasi (X_1)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	3	5	22
2	4	4	5	3	4	20
3	5	3	3	5	4	20
4	4	5	5	5	4	23
5	4	4	5	5	5	23
6	4	5	5	4	4	22
7	3	4	5	3	4	19
8	4	5	5	5	3	22
9	5	5	4	5	4	23
10	5	4	5	5	4	23
11	3	4	4	5	5	21
12	4	3	5	4	5	21
13	3	4	3	5	4	19
14	3	4	5	5	4	21
15	5	3	3	5	4	20
16	4	5	5	5	4	23
17	5	5	4	5	4	23
18	5	3	4	5	4	21
19	4	5	5	3	4	21
20	4	4	5	5	5	23
21	4	5	5	4	4	22
22	3	4	5	3	4	19
23	4	5	5	5	3	22
24	5	5	4	5	4	23
25	5	4	5	5	4	23
26	3	4	4	5	5	21
27	3	5	5	5	5	23
28	4	3	5	4	5	21
29	4	3	5	4	3	19
30	5	3	3	5	4	20
31	4	5	5	5	4	23
32	5	5	4	5	4	23
33	5	3	4	5	4	21
34	4	5	5	3	4	21

35	4	4	5	5	5	23
36	4	5	5	4	4	22
37	3	4	5	3	4	19
38	4	5	5	5	3	22
39	5	5	4	5	4	23
40	5	4	5	5	4	23
41	4	5	5	4	4	22
42	3	4	4	5	5	21
43	4	3	5	4	5	21
44	4	3	4	3	5	19
45	4	4	5	5	5	23
46	4	5	5	4	4	22
47	3	4	5	3	4	19
48	4	5	5	5	3	22
49	5	5	4	5	4	23
50	5	4	5	5	4	23
51	5	5	3	4	5	22
52	4	3	4	4	3	18
53	4	4	4	5	5	22
54	4	4	3	4	5	20
55	5	3	5	3	4	20
56	4	5	5	5	4	23
	231	236	254	248	234	1203

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X2)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	4	4	21
2	4	5	5	5	4	23
3	4	4	3	4	5	20
4	5	5	3	5	4	22
5	5	5	4	5	4	23
6	4	3	5	4	5	21
7	4	3	3	5	3	18
8	5	5	4	5	4	23
9	5	4	5	5	3	22
10	4	4	5	5	4	22

11	5	4	5	5	3	22
12	4	4	3	5	3	19
13	3	5	3	5	4	20
14	5	4	5	5	4	23
15	4	4	3	4	5	20
16	5	5	3	5	4	22
17	4	5	5	5	4	23
18	4	3	5	4	5	21
19	4	3	4	5	5	21
20	5	5	4	5	4	23
21	4	3	5	4	5	21
22	4	3	3	5	3	18
23	5	5	4	5	4	23
24	5	4	5	5	3	22
25	4	4	5	5	4	22
26	3	5	5	3	5	21
27	5	4	5	5	5	24
28	4	3	5	4	5	21
29	3	4	4	4	4	19
30	4	4	3	4	5	20
31	5	5	3	5	4	22
32	4	5	5	5	4	23
33	4	3	5	4	5	21
34	4	3	4	5	5	21
35	5	5	4	5	4	23
36	4	3	5	4	5	21
37	4	3	3	5	3	18
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	5	3	22
40	4	4	5	5	4	22
41	4	5	5	3	5	22
42	4	5	5	3	5	22
43	4	3	5	4	5	21
44	5	4	4	3	4	20
45	5	5	4	5	4	23
46	4	3	5	4	5	21
47	4	3	3	5	3	18
48	5	5	4	5	4	23
49	5	4	5	5	3	22
50	4	4	5	5	4	22

51	4	5	4	4	5	22
52	4	3	4	3	3	17
53	5	4	5	4	5	23
54	4	3	5	4	3	19
55	4	3	4	4	5	20
56	4	5	4	5	5	23
	241	227	240	253	233	1194

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	4	3	4	4	20
2	5	4	4	5	4	22
3	5	4	3	5	4	21
4	4	5	5	5	4	23
5	4	5	5	5	5	24
6	4	5	5	4	5	23
7	4	3	3	4	5	19
8	5	4	5	5	4	23
9	4	3	4	5	5	21
10	5	5	4	5	4	23
11	4	4	3	5	5	21
12	3	4	5	5	4	21
13	4	3	5	3	3	18
14	5	5	4	5	4	23
15	5	4	3	5	4	21
16	4	5	5	5	4	23
17	3	4	4	5	5	21
18	4	3	5	5	4	21
19	4	3	5	4	5	21
20	4	5	5	5	5	24
21	4	5	5	4	5	23
22	4	3	3	4	5	19
23	5	4	5	5	4	23
24	4	3	4	5	5	21
25	5	5	4	5	4	23
26	3	4	4	5	5	21

27	5	5	5	5	3	23
28	4	3	5	4	5	21
29	4	3	3	5	3	18
30	5	4	3	5	4	21
31	4	5	5	5	4	23
32	3	4	4	5	5	21
33	4	3	5	5	4	21
34	4	3	5	4	5	21
35	4	5	5	5	5	24
36	4	5	5	4	5	23
37	4	3	3	4	5	19
38	5	4	5	5	4	23
39	4	3	4	5	5	21
40	5	5	4	5	4	23
41	5	4	5	5	4	23
42	3	5	5	4	5	22
43	3	4	4	5	5	21
44	5	3	3	3	5	19
45	4	5	5	5	5	24
46	4	5	5	4	5	23
47	4	3	3	4	5	19
48	5	4	5	5	4	23
49	4	3	4	5	5	21
50	5	5	4	5	4	23
51	5	4	5	5	4	23
52	5	3	4	4	3	19
53	4	3	4	4	5	20
54	4	5	4	5	4	22
55	4	4	3	4	5	20
56	4	5	5	5	4	23
	237	226	239	260	248	1210

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	4	3	5	5	20
2	5	5	5	3	4	22

3	3	4	5	4	4	20
4	4	5	5	5	5	24
5	4	5	4	5	5	23
6	4	5	4	5	5	23
7	3	4	3	3	4	17
8	4	4	5	5	4	22
9	4	5	4	5	4	22
10	3	5	5	5	4	22
11	4	5	5	5	4	23
12	4	5	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	4	3	22
15	3	4	5	4	4	20
16	4	5	5	5	5	24
17	5	3	5	4	5	22
18	5	3	5	3	5	21
19	5	5	3	4	3	20
20	4	5	4	5	3	21
21	4	5	4	5	5	23
22	3	4	3	3	4	17
23	4	4	5	5	4	22
24	4	5	4	5	4	22
25	3	5	5	5	4	22
26	5	4	5	4	4	22
27	4	5	5	5	5	24
28	5	3	5	3	5	21
29	5	3	4	3	5	20
30	3	4	5	4	4	20
31	4	5	5	5	5	24
32	5	3	5	4	5	22
33	5	3	5	3	5	21
34	5	5	3	4	5	22
35	4	5	4	5	5	23
36	4	5	4	5	5	23
37	3	4	3	3	4	17
38	4	4	5	5	4	22
39	4	5	4	5	4	22
40	3	5	5	5	4	22
41	5	4	5	5	4	23
42	5	5	5	5	3	23

43	3	4	5	3	5	20
44	5	4	3	3	3	18
45	4	5	4	5	5	23
46	4	5	4	5	5	23
47	3	4	3	3	4	17
48	4	4	5	5	4	22
49	4	5	4	5	4	22
50	3	5	5	5	4	22
51	5	5	5	4	5	24
52	3	3	3	5	4	18
53	5	3	3	5	5	21
54	3	4	3	5	5	20
55	5	3	3	3	5	19
56	5	5	4	4	5	23
	227	244	240	243	244	1198

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS X1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.713	.714	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	15.1429	7.834	.476	.330	.663
No.2	15.4107	8.101	.477	.282	.664
No.3	15.0536	8.488	.432	.228	.681
No.4	15.0179	6.709	.539	.366	.638
No.5	15.3750	8.275	.443	.339	.676

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.713	.729	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	16.1964	5.906	.644	.563	.625
No.2	16.6071	5.697	.450	.467	.673
No.3	16.3929	5.697	.410	.291	.690
No.4	16.2679	4.709	.571	.390	.620
No.5	16.5357	5.926	.360	.192	.709

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.701	.704	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	15.8929	6.716	.384	.265	.681
No.2	16.0357	6.108	.502	.340	.634
No.3	15.8036	5.906	.557	.357	.611
No.4	15.6250	6.020	.411	.239	.676
No.5	16.1429	6.270	.445	.320	.658

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.742	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	16.8214	6.258	.462	.403	.709
No.2	17.0714	5.631	.590	.458	.659
No.3	16.8214	6.040	.523	.298	.686
No.4	17.0714	6.431	.376	.382	.743
No.5	16.6429	6.088	.575	.436	.670

Regression X1, X2, X3, Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.780	.88901	2.177

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.259	3	52.086	65.904	.000 ^b
	Residual	41.098	52	.790		
	Total	197.357	55			

a. Dependent Variable: Y

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

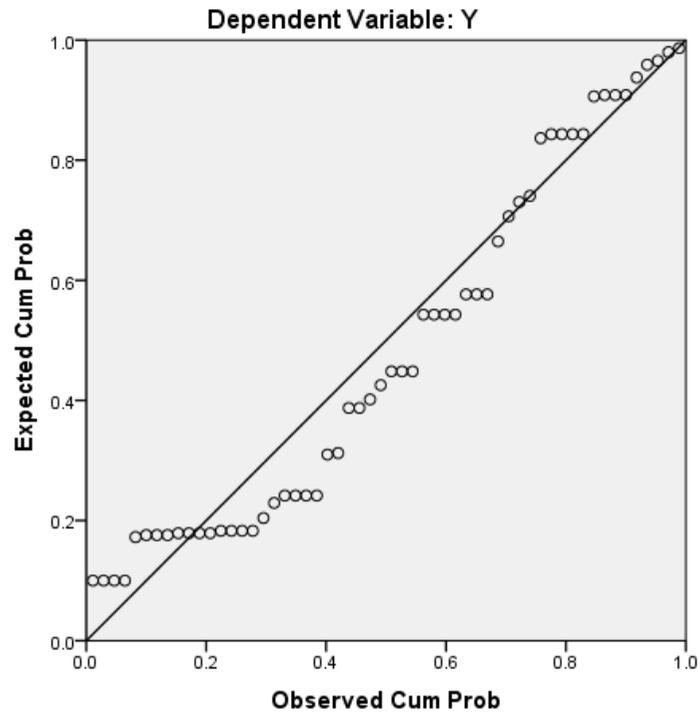
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.729	1.815		-2.054	.045		
	X1	.363	.158	.281	2.294	.026	.267	3.739
	X2	.350	.135	.299	2.588	.012	.300	3.338
	X3	.456	.118	.389	3.859	.000	.394	2.537

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

