

BAB IV

ANALISA DATA

4.1. PENDAHULUAN

Pada Bab IV Analisa data akan menjelaskan tentang gambaran umum data yang akan di analisa guna mendapatkan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian setelah itu Analisa AHP dan Analisa Korelasi.

4.2. GAMBARAN UMUM DATA

Sesuai dengan metode penelitian yang telah disebutkan dalam Bab sebelumnya, pengumpulan data terdiri dari tiga tahap yaitu:

1. Wawancara Pakar tahap pertama

Wawancara Pakar tahap pertama untuk memvalidasi variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi.

Adapun kriteria seorang pakar adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki pengalaman dibidang Sumber Daya Manusia selama kurang lebih 12 tahun.
- b. Memiliki pendidikan yang menunjang di bidangnya.

2. Penyebaran Kuesioner

Setelah melakukan wawancara dan mendapatkan validasi terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas dari pakar maka tahap selanjutnya adalah dengan penyebaran kuesioner atau angket kepada para responden. Responden yang dimaksud adalah para manajer pada tiap-tiap divisi pada perusahaan jasa konstruksi swasta. Data yang dicari adalah variabel-variabel apa yang paling mempengaruhi motivasi tenaga kerja.

Dengan jumlah Sampel menurut pendapat slovin = $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

Dimana, n = Jumlah sampel

N = Jumlah Manajer yang ada pada perusahaan jasa konstruksi

Ne = Tingkat kesalahan pengambilan Sampel (biasanya 5%)

Kuesioner bersifat tertutup dimana pada setiap pertanyaan terdapat jawaban yang telah direncanakan dan responden hanya diminta mengisi

sesuai petunjuk. Penelitian dilakukan pada perusahaan jasa konstruksi swasta yang berada di Jakarta. Jumlah Sampel atau responden minimum adalah 30 sampel.

3. Wawancara Pakar tahap Kedua

Setelah penyebaran kuesioner kepada responden dan memperoleh faktor dominan yang mempengaruhi Motivasi berdasarkan hasil analisa tahap selanjutnya adalah melakukan wawancara kembali kepada pakar mengenai penanganan atau upaya peningkatan untuk faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

4.2.1 Wawancara Pakar Tahap Pertama

Dalam pelaksanaan wawancara, telah dibuat sebelumnya proses standart operasional yang menjadi dasar atau acuan dari pelaksanaan wawancara dan kertas kerja yang perlu dibawa untuk menjadikan wawancara lebih terstruktur. Dapat dilihat dalam lampiran 1 merupakan format kuisisioner. Dari wawancara pakar. Didapatkan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Tabel 4.1 Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi motivasi Tenaga Kerja

Faktor internal yang mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia

A. ORGANIZATION CLIMATE

No.	Variabel	Dampak/ pengaruh					
		1	2	3	4	5	6
1.	Lingkungan kerja pada perusahaan yang ramah						
2.	Adanya kompensasi dalam perusahaan						
3.	Adanya penghargaan perusahaan atas prestasi						
4.	Pelaksanaan tanggung jawab dan status dalam perusahaan sangat bertanggung jawab , sangat teliti , serta status sangat jelas						
5.	Peraturan perusahaan sangat konsisten						
6.	Perusahaan dapat menerima pengembangan ide baru dari karyawan						
7.	Prosedur, kebijakan, formalitas dapat diminimalkan						

No.	Variabel	Dampak/ pengaruh					
		1	2	3	4	5	6
8.	Perusahaan memberikan tanggung jawab pekerjaan sepenuhnya						
9.	Perusahaan memberikan standart sangat tinggi namun realistis						
10.	Karyawan diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan						
11.	Ada kejelasan sasaran atasan/perusahaan						
12.	Ada komitmen tim pada perusahaan						

B. JOB REQUIREMENT

No.	Variabel	Dampak/ pengaruh					
		1	2	3	4	5	6
13	Perusahaan mampu dalam mewujudkan keinginan dan harapan seperti mendapatkan promosi						
14.	Persyaratan kerja yang ditetapkan perusahaan yang dapat disesuaikan dengan apa yang memuaskan Anda						
15.	Kelelahan dan kebosanan dalam perusahaan						
16.	Perusahaan sangat tegas disiplin , dan bertanggungjawab , dapat diterima karyawan						

C. INDIVIDUAL COMPETENCE

No.	Variabel	Dampak/ pengaruh					
		1	2	3	4	5	6
17.	Kemampuan dalam bekerja sama dalam tim						
18.	Pengetahuan dan keterampilan yang karyawan miliki						
19.	Kemampuan karyawan dalam mencapai prestasi bila bekerja tanpa tim atau sendiri						
20.	Kenyamanan dalam bekerja di perusahaan						
21.	Kemampuan karyawan dalam menghadapi pengambilan keputusan pekerjaan dalam perusahaan						

D. MANAGEMENT STYLE

No.	Variabel	Dampak/ pengaruh					
		1	2	3	4	5	6
22.	Adanya pengawasan/supervisi dalam perusahaan						
23.	Atasan/perusahaan konsisten dalam pengambilan keputusan						
24.	Atasan/perusahaan Menjalankan sesuai prosedur agar memperoleh visi dan misi yang sama						
25.	pemimpin memiliki kompetensi kecerdasan emosional						

4.2.2 Kuesioner

Dari variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi yang telah divalidasi ke pakar dibuat kuesioner yang akan disebar ke responden. Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner atau survei terhadap responden yang sesuai terhadap sasaran penelitian ini, yaitu dengan tujuan untuk mendapatkan data yang valid sesuai dengan data yang diperlukan. Survey merupakan metode yang sistematis untuk mengumpulkan data berdasarkan contoh agar mendapatkan informasi dari populasi yang sebenarnya sehingga dapat diketahui suatu perilaku atau informasi dari populasi yang sebenarnya sehingga dapat diketahui sesuatu perilaku atau karakteristik utama dari populasi yang dituju pada suatu waktu yang telah ditentukan. Adapun obyek penelitian ini adalah perusahaan konstruksi swasta yang ada di Jakarta guna mendapatkan data yang representatif dengan tujuan penelitian.

Dari 50 kuesioner yang di sebar ke responden yang balik dan dijawab dengan baik sebanyak 30 kusioner. Hasil jawaban dari responden kemudian di tabulasikan. Setelah ditabulasikan kemudian dilakukan analisa data statistik dengan menggunakan metode AHP.

4.2.3 Wawancara Pakar Tahap Kedua

Dari hasil penyebaran kuesioner ke responden di lapangan dan di analisa akan didapat faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor dominan tersebut di validasi kembali ke pakar untuk diminta pendapatnya mengenai hasil tersebut. Setelah mendapatkan variabel yang valid, dicari bentuk mengenai penanganan atau upaya peningkatan untuk faktor dominan yang mempengaruhi motivasi tenaga kerja dengan wawancara ke pakar.

4.3. PROSES ANALISA HIRARKI

Pada proses analisa AHP langkah pertama dilakukan adalah mentabulasi hasil jawaban responden. Kemudian mencari nilai normalisasi data. Setelah mendapatkan nilai normalisasi data langkah selanjutnya adalah mengkalikan nilai normalisasi dengan nilai dari tiap-tiap variabel. Hasil perkalian tersebut kemudian dirangking dari yang terbesar sampai yang terkecil. Berikut tabel hasil perangkingan variabel

Setelah itu mencari score terbesar, score terkecil, rentangan dan batas kelas. Nilai rata rata untuk sangat berpengaruh, berpengaruh, cukup berpengaruh, kurang berpengaruh dan tidak ada pengaruh. Berikut nilai rata-ratanya :

Tabel 4.2 Nilai Rata-Rata

Sangat berpengaruh	14,950609	13,308234
Berpengaruh	13,308234	11,665860
Cukup Berpengaruh	11,665860	10,023485
Kurang Berpengaruh	10,023485	8,381111
Tidak ada pengaruh	8,381111	6,738736

Rangking yang diambil adalah nilai variabel yang diatas nilai rata-rata berpengaruh dan sangat berpengaruh. Berikut hasil tabel perangkingan:

Tabel 4.3 Perangkingan Variabel

Variabel	Nilai Lokal	Nilai Akhir Faktor	Rangking	
	P (%)			
X21	14.951	14.950609	1	YES
X18	12.908	12.908343	2	YES
X5	11.806	11.806016	3	YES
X13	11.719	11.719269	4	YES
X16	11.385	11.385311	5	YES
X6	11.240	11.240159	6	YES
X14	11.143	11.143277	7	YES
X22	10.901	10.901243	8	YES
X15	10.885	10.885298	9	YES
X10	10.611	10.610939	10	YES
X25	10.590	10.589818	11	YES
X19	10.298	10.298101	12	YES
X20	10.298	10.298101	12	YES

Tabel 4.3 Perangkingan Variabel (lanjutan)

X12	10.151	10.150693	14	YES
X3	9.801	9.800791	15	NO
X4	9.801	9.800791	15	NO
X17	9.792	9.791842	17	NO
X8	9.327	9.326638	18	NO
X23	8.833	8.832654	19	NO
X24	8.557	8.556882	20	NO
X9	8.542	8.542350	21	NO
X7	8.509	8.508612	22	NO
X1	8.457	8.457422	23	NO
X11	7.182	7.182070	24	NO
X2	6.739	6.738736	25	NO

Proses Analisa Hirarki dapat dilihat pada lampiran 4.

4.4. KESIMPULAN

Dari hasil validasi ke pakar didapatkan variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja kemudian variabel tersebut di buat kuesioner yang kemudian disebar ke responden. Dari 50 kuesioner yang kembali dengan jawaban yang baik sebanyak 30 buah. Hasil jawaban tersebut dianalisa dengan metode AHP dan didapatkan variabel yang paling dominan. Faktor motivasi yang paling dominan X21 yaitu Kemampuan karyawan dalam menghadapi pengambilan keputusan pekerjaan dalam perusahaan.