

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DI KOTA SEMARANG JAWA TENGAH**



Disusun Oleh :

Khoirul Afnan 07.205.0658

Universitas Islam Sultan Agung

Fakultas Psikologi

2010-2011

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DI KOTA SEMARANG**

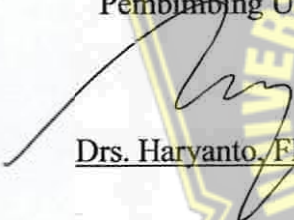
Dipersiapkan dan disusun oleh :

Khoyrul Afnan
07.205.0658

Telah Disetujui Untuk Diuji Dan Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan Untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing Utama

Tanggal Oktober 2010


Drs. Haryanto, FR, MA

Pembimbing Pendamping

Tanggal Oktober 2010


Ruseno Arjangga, S. Psi, MA

Semarang, Oktober 2010

Mengetahui,




Dr. Ami Asyikin Hasibuan, M.Psi
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DI KOTA SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

KhoyrulAfnan
07.205.0658

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 7 Oktober 2010

Dewan Penguji

1. Drs. H. A Mutho' M Rois, M.Si

2. Drs. Moch Bachroni, SU

3. Drs. Haryanto, FR, MA

Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Semarang, Oktober 2010

Mengetahui,

Dr. Amir Asyikin Hasibuan, M.Psi
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan diiringi do'a

Kupersembahkan skripsi ini

Sebagai tanda baktiku kepada

Ibu dan bapak



MOTTO

Berkorbanlah dalam berjuang, dengan Bondho, bahu, piker, lek perlu saknyawane pisan” (K.H. Abdullah Sahal).

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ

هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung. ”(Q.S; Ali Imran : 104)

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ

مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban. “(Q.S; Al-Isro : 36)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah hirobbil alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada penguasa dunia dan akhirat Allah SWT atas semua kenikmatan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membawa umat Islam menuju kebaikan sehingga timbul manusia-manusia yang cerdas dan berakhlak karimah.

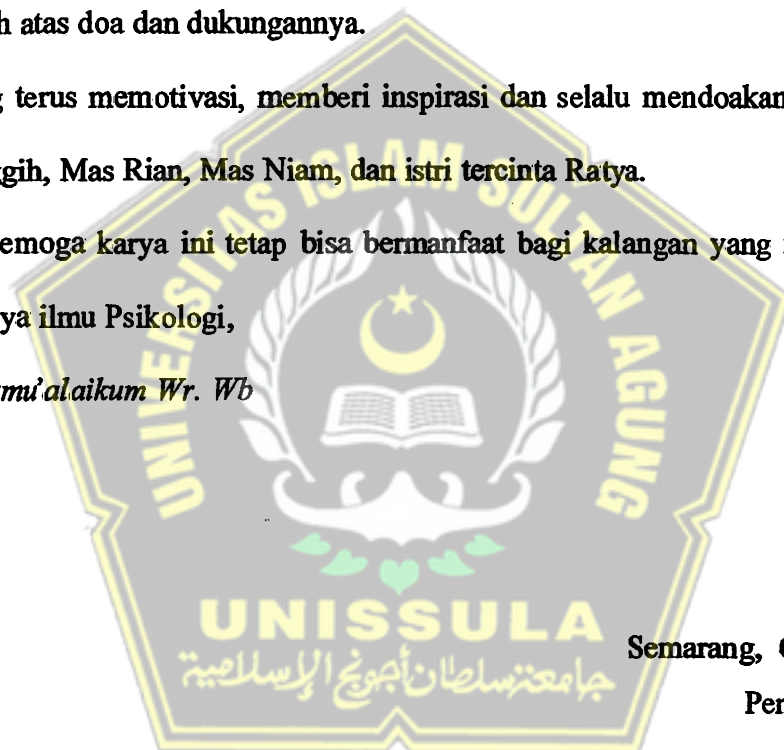
Skripsi yang sederhana dan jauh dari sempurna ini ditempuh guna menyelesaikan tugas akhir program S1 Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Tanpa bantuan dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik sampai selesai, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Amir Asyikin Hasibuan M.Psi, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Yang membawa perubahan positif demi kemajuan Fakultas.
2. Drs. Haryanto, FR, MA, selaku pembimbing utama yang selalu memberikan masukan-masukan yang berarti bagi penulis. Bapak Ruseno Arjanggi, S.Psi, MA, pembimbing pendamping yang telah menularkan banyak ilmu kepada penulis dan selalu sabar serta bijaksana dalam memberi arahan kepada penulis.
3. Bapak dan Ibu tercinta atas doa dan semua dukungan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik.

4. Kepala Badan Kepegawaian Daerah, segenap karyawan yang menjadi subjek penelitian di kota Semarang, atas bantuan dan partisipasinya.
5. Teman-teman seperjuangan (Hendras, Pujo, Hafidz, Vonda, Septian, Margo, Evi, Wifqi dan lain-lain) dan teman-teman Angkatan 2005 terimakasih atas kebersamaannya yang tak ternilai.
6. Teman-teman forum pengajian (Ust. Hasan, Ust. Irsyad dan Ust. Aan) terima kasih atas doa dan dukungannya.
7. Yang terus memotivasi, memberi inspirasi dan selalu mendoakan penulis; Mas Singgih, Mas Rian, Mas Niam, dan istri tercinta Ratya.

Semoga karya ini tetap bisa bermanfaat bagi kalangan yang membutuhkan khususnya ilmu Psikologi,

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



Semarang, Oktober 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMANJUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	12
C. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Prestasi Kerja	14
1. Pengertian Kerja	14
2. Pengertian Prestasi Kerja	15
3. Penilaian Prestasi Kerja	18

4. Aspek-Aspek Penilaian Prestasi Kerja PNS	23
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	26
B. Motivasi Kerja	30
1. Pengertian Motivasi Kerja	30
2. Teori Motivasi	33
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	37
4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	40
C. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja	42
E. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Identifikasi Variabel Penelitian	46
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	46
1. Prestasi Kerja	46
2. Motivasi Kerja	47
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	48
D. Metode Pengumpulan Data	49
1. Metode Dokumentasi	49
2. Skala Motivasi Kerja	50
E. Validitas, Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur	51
1. Validitas, Daya Beda Aitem	51
2. Reliabilitas	53

F. Analisis Data	54
BAB IV PERSIAPAN PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.	55
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	55
1. Orientasi Kacah Penelitian	55
2. Persiapan Penelitian	56
a. Persiapan Perizinan	56
b. Penyusunan Alat Ukur	57
c. Uji Daya Diskriminasi dan Estimasi Reliabilitas	59
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian	59
1. Uji Asumsi	59
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Linieritas	60
2. Uji Hipotesis	61
C. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1	Kerangka Blue Print Skala Motivasi Kerja	51
Tabel 2	Sebaran Nomor Aitem Skala Motivasi Kerja (penelitian).....	58
Tabel 3	Hasil Analisis Uji Normalitas	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran A Skala Uji Coba	72
Lampiran B Tabulasi Data Uji Coba.....	74
B-1 Tabulasi Data Uji Coba Skala Motivasi Kerja	75
Lampiran C Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas.....	78
C-1 Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	79
Lampiran D Skala Penelitian	87
Lampiran E Tabulasi Data Penelitian	92
E-1 Tabulasi Data Penelitian Skala Motivasi Kerja	93
E-2 Tabulasi Data Penelitian Prestasi Kerja	95
Lampiran F Analisis Data	96
F-1 Uji Normalitas	97
F-2 Uji Linearitas	98
F-3 Hipotesis	100
Lampiran G Surat Keterangan Penelitian	101

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI KOTA SEMARANG.

Khovrul Afnan

Universitas Islam Sultan Agung

ABSTRAK

Pada setiap organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting. Tidak mungkin satu organisasi akan terbentuk tanpa adanya dukungan manusia baik sebagai anggota maupun pengurusnya. Bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi amat tergantung dari manusia yang terlibat didalamnya. Artinya, maju atau mundurnya organisasi akan tampak dari keterampilan dan kinerja manusia yang berada dalam organisasi tersebut, yaitu manusia adalah sumber yang paling penting bagi organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah di kota Semarang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik acak (random sampling). Data penelitian yang dikumpulkan menggunakan skala motivasi kerja.

Hasil uji hipotesis motivasi kerja antara prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah di kota Semarang diperoleh $r_{xy} = 0.319$ dengan $p = 0.024$ ($p < 0.01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah di kota Semarang. Hubungan positif ini berarti sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah di kota Semarang., sebaliknya makin rendah motivasi kerja maka makin rendah pula prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah di kota Semarang.

Kata kunci: Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

BABI

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut membawa dampak besar terhadap tenaga kerja dan organisasi. Perubahan yang sering terjadi dalam organisasi disebabkan oleh reorganisasi, restrukturisasi dan mutasi pegawai yang menjadi kecenderungan terus-menerus. Kondisi tersebut membawa dampak yang besar terhadap tenaga kerja misalnya; hilangnya sistem kerja sepanjang hidup (*long life employment*), berkurangnya keamanan kerja, dan berkurangnya keterampilan kerja.

Perubahan-perubahan membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih mengenali atau mengetahui dunia kerjanya sendiri dan masyarakat luas. Semakin besarnya perhatian serta semakin penting sumber daya manusia sebagai salah satu aset penentu dalam perkembangan dunia kerja yang bersifat global. Setiap manusia harus mempunyai kualitas dan kuantitas dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Penentu terwujudnya tujuan organisasi karena ada manusia yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena itu manusia menjadi perencana dan pelaku organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat berjalan efektif dan

efisien dalam mengelola semua sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya yang mempunyai peranan sangat penting adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak mudah disetiap manusia bekerja dalam pekerjaan, misalnya; hubungan kerja dan pengambilan keputusan masalah yang dihadapi, tidak lepas dari unsur manusia. Manusia sebagai individu tidak lepas dari keinginan dan kebutuhan, berbeda antara individu satu dengan individu lainnya, Robbin (2008, h. 76).

Sumber daya manusia secara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan-perubahan sosio-teknis dan perputaran tenaga kerja. Keusangan (*obsolescence*) terjadi bila seorang pegawai tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Meskipun keusangan mungkin disebabkan adanya perubahan dalam diri individu, tetapi lebih mungkin sebagai hasil kegagalan seseorang untuk mengadaptasi teknologi baru, prosedur-prosedur baru, atau perubahan-perubahan lainnya. Semakin cepat perubahan-perubahan lingkungan kerja terjadi, kemungkinan karyawan menjadi usang semakin besar. Faktor-faktor yang mempengaruhi keusangan adalah sikap yang kurang tepat, prestasi yang menurun, atau prosedur-prosedur kerja yang ketinggalan jaman. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif, Handoko (2001, h. 52).

Pemahaman tentang makin besarnya perhatian dunia pada sumber daya manusia banyak dilakukan dengan pemahaman sosio-kultural. Pemahaman dengan media sosio-kultural yang dianggap penting karena berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia, serta berkaitan dengan sifat dasar manusia yang selalu berubah untuk menjadi lebih baik dalam kehidupan kemasyarakatan, tingkat sosial ekonomi, maupun di lingkungan pekerjaannya semua itu diharapkan akan mendapatkan posisi yang lebih baik dan penghargaan di dalam kehidupan kemasyarakatan, Siagian (2004, h. 49).

Kompleksitas manusia dapat dipahami dengan menganalisis kebutuhan manusia yang beraneka ragam. Kategorisasi yang paling sederhana adalah dengan mengatakan kebutuhan manusia itu primer atau sekunder. Kebutuhan manusia primer pada dasarnya adalah kebutuhan kebendaan, sedangkan kebutuhan sekunder adalah semua kebutuhan yang tidak bersifat kebendaan. Kategorisasi kebutuhan manusia tersebut mempunyai kelemahan yang terletak pada penggolongannya terlalu implisit. Artinya pendekatan yang digunakan terlalu sederhana dan memberikan gambaran yang kurang akurat tentang berbagai jenis kebutuhan manusia, Siagian (2004, h. 145).

Sudah menjadi sifat dasar manusia untuk selalu menjadi yang lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimilikinya pada saat ini. Dalam kehidupan masyarakat masyarakat selalu berusaha untuk memperoleh kedudukan yang semakin penting, baik dalam kehidupan masyarakat maupun kedudukan di dalam pekerjaannya. Di era globalisasi ini karyawan tidak lagi dianggap sebagai alat produksi semata namun

sudah dipandang sebagai sumber daya yang harus dikembangkan dan perlu mendapatkan perhatian yang mendalam, Handoko (2001, h. 14).

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang dan jangka pendek sangat penting dalam organisasi. Melalui pengembangan para pegawai yang ada sekarang, dengan mengurangi ketergantungan organisasi pada penarikan pegawai-pegawai baru. Bila pegawai dikembangkan secara tepat, lowongan pekerjaan lebih dipenuhi terlebih dahulu secara internal, promosi, transfer juga menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kesempatan karir. Manfaat pengembangan dirasakan organisasi melalui peningkatan secara terus-menerus dan semakin besarnya keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Program-program pengembangan secara proaktif adalah penilaian kebutuhan-kebutuhan dan penyelenggaraan program-program pengembangan sumber daya manusia dengan berbagai keterampilan baru secara periodik. Dengan adanya program-program pengembangan pegawai dapat tercapai tujuan-tujuan organisasi dan keberhasilan suatu organisasi.

Keberhasilan dari usaha apapun dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan pegawai. Pegawai tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Suatu organisasi dikatakan produktivitas kerjanya atau prestasi kerjanya meningkat bila mencapai tujuan-tujuannya dan melakukannya

dengan mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya yang serendah mungkin, Robbins (2008, h. 152).

Prestasi pegawai yang akurat dalam memerlukan sumber daya manusia yang berkompentensi dan profesional. Pegawai yang profesional adalah pegawai yang memiliki kecakapan, keahlian dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Kecakapan, keahlian dan disiplin sangat diperlukan untuk memotivasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Tingkat persaingan yang semakin tajam antara pegawai satu dengan yang lainnya membutuhkan perubahan fundamental untuk bisa bersaing.

As'ad (2008, h. 47) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil akhir dari serangkaian proses keluaran (*output*) berbagai macam komponen tingkah laku kejiwaan seseorang yang melatarbelakangi dalam menghasilkan bentuk akhir dari pekerjaan yang diusahakan. Prestasi kerja yang disertai dengan kuantitas dan kualitas dalam jangka waktu tertentu yang diterapkan menurut aturan.

Mangkunegara (2005, h. 32) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Anoraga (2006, h. 20), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk berprestasi (*need of achievement*). Seseorang yang merasa pekerjaannya itu tidak penting, sering mengeluh tentang pekerjaannya. Demikian juga

pekerjaan yang menuntut keterampilan yang tinggi sering lebih memuaskan pegawai dari pada pekerjaan yang hampir tidak membutuhkan keterampilan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawainya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan organisasi dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan pegawai untuk memperbaiki prestasi kerja, Hasibuan (2009, h. 147).

Penilaian prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dilakukan setiap akhir tahun yang dirangkum dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Dari hasil Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dapat menunjukkan tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah di Kota Semarang.

Tujuan penilaian kinerja pada pegawai negeri sipil adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak-berhasilan pegawai negeri sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilaksanakan secara periodik. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil yaitu; pengangkatan,

kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan, dan pelatihan, serta pemberian penghargaan, Suprihanto (2001, h. 7).

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilaksanakan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai visi untuk menjadi pengelola manajemen kepegawaian yang profesional dan unggul. Hal ini dapat dilakukan jika dalam penyelenggaraan pemerintahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki komitmen yang memadai.

Salah satu komponennya adalah pegawai pemerintahan, sehingga pegawai pemerintahan yang mempunyai komitmen dan kompetensi di bidangnya menghasilkan pengelolaan manajemen kepegawaian yang cepat, tepat, akuntabel dan transparan, agar mewujudkan pengukuran, penilaian potensi dan kinerja pegawai yang akurat.

Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah memberikan *service* atau pelayanan yang memuaskan kepada pegawai dengan meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja sumber daya manusia yang ada. Tujuannya untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pelaksanaan kegiatan organisasi, penelitian yang efisien dan efektif sehingga mampu menghasilkan pegawai yang kreatif dan inovatif. Oleh karena itu, peneliti disini ingin melakukan

penelitian mengenai prestasi kerja dan motivasi kerja para pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Salah satu faktor yang ikut menentukan tingkat prestasi kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, Simamora (2001 h. 165). Bila motivasi kerja rendah, sulit diharapkan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja menjadi masalah yang menarik dan penting untuk dimiliki karena terbukti paling besar peranannya, baik untuk kepentingan individu, perusahaan atau organisasi, maupun masyarakat.

As'ad (2008, h. 40) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Maslow (As'ad 2008, h. 42) menyatakan kebutuhan-kebutuhan manusia dapat di golongan, yaitu; kebutuhan fisik atau fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan mencapai prestasi, karena mereka mempunyai keyakinan bahwa berprestasi mempunyai manfaat bagi dirinya.

Motivasi kerja sendiri bukanlah merupakan satu kekuatan yang netral, atau kekuatan yang kebal terhadap pengaruh faktor-faktor lain, misalnya; pengalaman masa lampau, taraf intelegensi, kemampuan fisik, situasi lingkungan, cita-cita hidup

dan beberapa hal lainnya. Dalam satu motivasi pada umumnya terdapat dua unsur pokok, yaitu; dorongan unsur kebutuhan dan unsur tujuan. Proses interaksi timbal balik antara kedua unsur di atas terjadi secara sadar maupun tidak sadar dalam diri manusia. Kondisi umum lainnya seperti cuaca, iklim, kondisi topografi daerah juga dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Oleh karena itu dapat saja terjadi perubahan motivasi seseorang setelah beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, Handoko (2001, h. 172).

Mc Geger dan Maslow (Martoyo, 2000, h. 39) berpendapat bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang, tetapi kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang memiliki kaidah serta nilai-nilai penting di masyarakat. Aspek yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk berprestasi selain aspek itu berasal dari dalam individu itu sendiri, seperti apakah atasan memberikan perhatian yang seimbang dengan prestasi bawahan dan kejelasan jenjang karir yang.

Salah satu kebutuhan manusia yang paling penting adalah kebutuhan bersaing, berprestasi serta adanya pengakuan dari orang lain bahwa seseorang telah membuat atau melakukan sesuatu yang dianggap oleh orang lain bahwa pekerjaannya itu adalah penting, berarti dan memiliki manfaat. Seseorang yang beranggapan bahwa pekerjaannya tidak terlalu dianggap penting oleh orang lain sering menimbulkan sikap apriori dan kurang bersemangat dalam bekerja, sering mengeluh tentang beban pekerjaannya itu, serta tidak minat berprestasi untuk mendapatkan hasil yang lebih

baik. Apabila seseorang karyawan yang mempunyai perasaan ingin berprestasi, maka seseorang tersebut harus memiliki cara untuk mengukur kemajuan terhadap apa yang dilakukannya, Heidjarachman & Husnan (2002, h. 58-59).

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah selaku organisasi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat mengalami permasalahan sehubungan dengan prestasi kerja pegawainya. Pencapaian prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kecakapan pegawai dalam segala bidang tugasnya, keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, pengalaman pegawai di bidang tugasnya, dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak mengenal waktu. Organisasi menganggap prestasi kerja pegawai rendah jika pegawai tidak menguasai di bidang tugasnya, tidak terampil dalam melaksanakan tugas, tidak mempunyai pengalaman di bidangnya, dan tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap pegawai Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah memiliki tingkat motivasi dan prestasi kerja yang berbeda-beda. Pegawai yang berprestasi memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi akan mampu memenuhi standar yang ditentukan organisasi. Sedangkan bagi pegawai yang kurang berprestasi memiliki motivasi kerja yang rendah sulit untuk mencapai prestasi standar tersebut. Jika masalah organisasi tersebut segera diatasi, dikhawatirkan akan menghambat perencanaan kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat Furqon (2009, h. 42-45) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berhubungan dengan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat

motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan. Instrument pengumpulan data berupa kuesioner yang berisi tentang pertanyaan motivasi kerja dengan prestasi kerja.

Pertanyaan yang diajukan mengenai motivasi kerja diantara hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan organisasi, kondisi kerja, kompensasi dan penunjang kesehatan. Pertanyaan yang diajukan mengenai prestasi kerja di antaranya kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, orientasi terhadap pembaca, dan inisiatif karyawan.

Hasil penelitian Wijono (2000, h. 30-41) mengemukakan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja. Hasil korelasi ini menerima hipotesis mayor bahwa antara motivasi kerja penyelia berhubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Yaitu semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja demikian sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi semakin rendah pula prestasi kerja.

Subjek dalam penelitian ini adalah penyelia bagian produksi di sebuah pabrik tekstil di Jawa Tengah. Terdiri dari 150 orang penyelia. Sebagian besar subjek adalah 140 Jawa, 8 orang Cina dan 2 orang etnik lain. Tingkat pendidikan mereka adalah 130 orang lulusan sekolah Menengah Umum, 8 orang Diploma, 11 orang sarjana Strata 1 dan 1 orang lulusan Magister di bidang Biologi.

Data prestasi kerja dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diambil berdasarkan data yang berada pada bagian personalia. Semula direncanakan, data prestasi kerja diambil selama tiga tahun, akhirnya hanya diambil data dari tahun terakhir. Keputusan ini diambil dengan pertimbangan yang relatif banyaknya responden yang memangku jabatan struktural atau fungsional baru pada tahun terakhir, mendapatkan promosi jabatan atau pindah ke bagian unit lain.

Oleh karena itu dengan berbagai dinamika tersebut, rumusan masalah ini adalah “Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah?”. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka peneliti memilih judul Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

C. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja organisasi tentang prestasi kerja yang ada

hubungannya dengan motivasi kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik pada pegawai.

2. Dapat dijadikan masukan berkaitan dengan kebijakan mengenai suatu program untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang ada hubungannya dengan prestasi kerja.
3. Untuk menambah wawasan masyarakat umum ataupun bagi organisasi atau perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan organisasi dan yang masih peduli nasib para pegawai.

D. Orisinalitas Penelitian

Sepanjang pengetahuan penulis, sudah banyak penelitian yang meneliti tentang motivasi berprestasi dan prestasi kerja. Penelitian dengan variabel prestasi kerja yang digunakan oleh Ninawati dengan judul hubungan motivasi berprestasi dengan prestasi kerja karyawan, tahun 2002, hasilnya menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja ($r_{xy}=0.327$, $p>0.05$). Penelitian Binawan Nur Tjahjono, dengan judul pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas bina marga provinsi Jawa Tengah, tahun 2001, hasilnya menunjukkan ada pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi di lingkungan dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah ($F= 199.511$, $p<0.01$).

Penelitian ini menghubungkan kedua variabel di atas yaitu variabel motivasi kerja dan prestasi kerja dalam satu penelitian untuk mencari hubungan kedua variabel tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Kerja

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian di balik dari tujuan yang tidak langsung tersebut. Orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja berupa menggantungkan hidupnya kepada perusahaan atau organisasi dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya.

Bernadin dan Russel (Wardani, 2009, h. 5) mendefinisikan tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental. Definisi

bekerja menurut Gilmer (As'ad, 2008, h. 47), bekerja merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Anoraga (2006, h. 11) kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya.

Seseorang bekerja karena sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya membawa seseorang kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Hegel (Anoraga, 2006, h. 12) inti dari pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia, sehingga manusia dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas yang menjadi sarana bagi manusia untuk menciptakan eksistensi dirinya yang lebih berarti. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, kerja akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan, karena bersifat mengikat serta memberi makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.

2. Pengertian Prestasi Kerja

Ninawati (2002, h. 78) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Prestasi kerja sering dikaitkan dengan kepuasan yang diperoleh seorang pekerja. Prestasi kerja mempunyai arti luas dari sekedar mutu atau

hasil produksi yang sederhana. Pengukuran prestasi kerja pada umumnya dihubungkan dengan evaluasi prestasi (*performance evaluation*) yaitu evaluasi sistematis, formal atas prestasi pegawai yang memiliki potensi untuk pengembangan waktu jangka panjang maupun jangka pendek. Byars dan Rue (Wardani, 2009, h. 5), mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil akhir dari serangkaian proses keluaran (*output*) berbagai macam komponen tingkah laku kejiwaan seseorang yang melatarbelakangi dalam menghasilkan bentuk akhir dari pekerjaan. Prestasi kerja yang disertai dengan kuantitas dan kualitas dalam jangka waktu tertentu yang diterapkan menurut aturan yang berlaku dan pekerjaan yang bersangkutan, As'ad (2008, h. 50-53).

Pengertian prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (As'ad, 2008, h. 47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawler & Potter (As'ad 2008, h. 61) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah *successful role achievement*, kesuksesan yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson & James (2000, h. 47) dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Agus Dharma (2001, h. 1) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk dan jasa yang dihasilkan oleh seseorang. Demikian pula diungkapkan oleh Hasibuan (2009, h. 105) yang menyatakan bahwa prestasi kerja

adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

As'ad (2008, h. 49) menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Suprihanto (Srimulyo, 1999 h. 33) mengatakan bahwa prestasi seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan misalnya; standar, target atau sasaran kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama-sama.

Vroom (As'ad, 2008, h. 48) mengemukakan bahwa tingkatan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut tingkat kinerja (*level of performance*). Biasanya orang yang *level of performancenya* tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkatannya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *herperformance* rendah.

Mangkunegara (2005, h. 52) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2009, h. 105) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan uraian di atas mengenai prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai pekerja menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam waktu tertentu, hasil yang dicapai oleh pekerja di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannya dan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Untuk mengetahui sampai sejauh mana prestasi yang diperoleh karyawan, maka perlu adanya suatu sistem penilaian. Hal ini dimaksud untuk mengukur dan menghargai perilaku karyawan yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Gibson (Anoraga, 2006, h. 56) mendefinisikan penilaian prestasi kerja berdasarkan motivasi pegawai untuk bekerja. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi maka pegawai berhak menerima *reward* (penghargaan) berupa kenaikan gaji dan dipromosikan ke jabatan yang lebih atas. Bagi pegawai yang prestasinya rendah, pegawai berhak menerima *punishment* (hukuman) pemberhentian, penurunan jabatan, pemindahan dan pengurangan gaji.

Lawler & Porter (As'ad, 2008, h. 61) menentukan langkah-langkah dalam menghitung ramalan prestasi kerja individu adalah diukur dahulu *value of reward*. Meminta subjek meranking beberapa *reward* potensial, atau memintanya merating beberapa *reward* tertentu. Sikula (Hasibuan, 2009, h. 87) mengemukakan bahwa

penilaian prestasi kerja adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Bagi para pegawai, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan-balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk tujuan jalur, rencana, dan pengembangan karirnya.

Bagi organisasi atau perusahaan, hasil dari penilaian prestasi kerja sangat penting arti dan perannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal. Seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

a. Unsur-unsur yang dinilai

Hasibuan (2009, h. 95-96) menyatakan unsur-unsur yang dipakai dalam menilai karyawan adalah;

1. Kesetiaan; penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja; penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran; penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
4. Kedisiplinan; penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas; penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja sama; penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
7. Kepemimpinan; penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian; penilai menilai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa; penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan,

mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan; penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelesaikan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab; penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Unsur prestasi kerja karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas.

b. Tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Hasibuan (2009, h. 89-99) mengemukakan tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut;

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberitahuan, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latih bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bias melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dengan demikian bias sebagai bahan pertimbangan agar bias diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas, apa yang akan dicapai. Martoyo (2000, h. 62) menyatakan tujuan yang ingin dicapai dengan penilaian tersebut bermacam macam antara lain;

1. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
2. Menetapkan upah atau gaji karyawan.
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan kepenugasan baru.
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
5. Mengidentifikasi para karyawan akan dipromosikan jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai penilaian prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang dinilai pegawai adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

4. Aspek-Aspek Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil, adalah penilaian secara periodik dalam pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai negeri sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, Muslim (2007, h. 90-95). Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil terdiri dari unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah;

1. Kesetiaan

Maksud dari kesetiaan, adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5. Kejujuran

Pada umumnya yang dimaksud kejujuran, adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Penilaian dilakukan oleh pejabat penilai yaitu atasan langsung pegawai negeri sipil yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya kepala urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu. Pejabat penilai melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungannya pada akhir bulan Desember tiap-tiap tahun. Untuk penelitian ini dalam penilaian prestasi kerja berdasarkan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja tersebut jangka waktu penilaiannya 30 Desember 2008 sampai dengan 30 Desember 2009.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada satu tempat yang sama namun prestasi kerja mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan prestasi kerja ini disebabkan oleh dua faktor (As'ad, 2008, h. 49) yaitu; faktor individu dan situasi kerja. Gibson (Srimulyo, 1999 h. 39) mengemukakan bahwa ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dalam prestasi kerja yaitu;

1. Variabel individual, terdiri dari;
 - a. Kemampuan dan ketrampilan; mental, dan fisik.
 - b. Latar belakang; keluarga, tingkat sosial, dan penggajian
 - c. Demografi; umur, asal-usul, dan jenis kelamin.

2. Variabel organisasi, terdiri dari; sumberdaya, pemimpin, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari; persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2005, h.67) ada dua yaitu;

1. Faktor kemampuan; secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reliabilitas (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai-pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi; Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Tiffin & Mc. Cormick (Srimulyo, 1999 h. 40) menyatakan ada dua variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu;

1. Variabel individual yang terdiri dari; sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Variabel situasional;

- a. Faktor fisik dan pekerjaan yang terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi yang terdiri dari; peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sutemester (Srimulyo, 1999 h. 40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu;

1. Faktor kemampuan
 - a. Pengetahuan; pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
 - b. Ketrampilan; kecakapan dan kepribadian.
2. Faktor motivasi
 - a. Kondisi sosial; organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
 - b. Serikat kerja kebutuhan individu; fisiologis, sosial dan egoistik.
 - c. Kondisi fisik; lingkungan kerja.

Anoraga (2006, h. 54-60) menjelaskan beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang diantaranya;

- a. Kemampuan, watak, minat dan dorongan karyawan. Ketiga hal tersebut merupakan model dasar bagi peningkatan prestasi kerja seseorang dalam meniti karir dan memberikan sumbangan pada kemajuan suatu organisasi.

- b. **Tingkat motivasi berprestasi.** Bila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka prestasi kerja karyawan tersebut sesuai dengan harapan dan keinginannya. Untuk sejauh mana mencapai posisi tertentu dan mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- c. **Kejelasan dan sikap penerimaan karyawan karyawan atas kritik dan saran dari pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan serta dibebankan pada dirinya.**

Selain itu Steers (Heidjarachman dan Husnan, 2002, h. 32-35) juga menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain;

- a. **Kemampuan perangai, minat, dan dorongan karyawan**
Ketiga hal ini merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan kemampuan seseorang karyawan untuk memberikan sumbangan pada suatu organisasi. Jadi pribadi karyawan sangat dipengaruhi oleh pribadi yang unik dari masing-masing individu tersebut.
- b. **Kejelasan dan penerimaan karyawan atas penjelasan kepada karyawan mengenai ketepatan pelaksanaan prestasi kerja yang ditugaskan.**
- c. **Tingkat Motivasi.** Bila motivasi karyawan tinggi maka prestasi karyawan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada seseorang dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dalam

bekerja, mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan dan semangat dalam bekerja, sikap dan perangi seseorang dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas-tugasnya.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap tindakan manusia selalu didorong oleh faktor-faktor tertentu sehingga terjadi tingkah laku atau perbuatan. Motif sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motif merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu, As'ad (2008, h. 45).

Supardi dan Anwar (Prasetyo dan Wahyudi, 2000, h. 47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Hasibuan (2009, h. 141) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar

mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umumnya berkaitan dengan usaha mencapai tujuan, motivasi mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang dikehendaki dengan pekerjaan (Robbins 2008, h. 222-223).

Pengertian mengenai motivasi seperti yang dikemukakan Wexley dan Yukl (As'ad, 2008, h. 48) adalah pemberian atau penimbulkan motif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun

psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula, Suprihanto (2001, h. 25).

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Sperling (Mangkunegara, 2005 h. 93), mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dorongan dari dalam diri individu (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Stanton (Mangkunegara, 2005 h. 93), mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Stanford (Mangkunegara, 2005 h. 93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

2. Teori -Teori Motivasi

a. Teori Kebutuhan (*Maslow's need hierarchy theory*).

Teori kebutuhan (Robbin 2008, 219) ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan-kebutuhan tersebut yaitu;

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*); misalnya; makanan, minuman, istirahat atau tidur dan seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh individu. Karena dengan terpenuhi kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan, karena individu memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.
2. Kebutuhan rasa aman, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial, meliputi kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan, yakni faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya diri kepada diri sendiri. Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri, atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif.

Maslow (Robbin, 2008, h. 223-224) memisahkan lima kebutuhan kedalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai tingkat bawah (*lower-order needs*), kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas (*higher-order needs*). Perbedaan antara kedua tingkatan tersebut didasarkan pada dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal (di dalam diri seseorang), sementara kebutuhan tingkat rendah bersifat dominan dipenuhi secara eksternal oleh hal-hal seperti imbalan kerja, kontrak serikat kerja dan masa jabatan.

Disebut teori *need hierarchy* karena individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar pada tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan ini dipuaskan, ia tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan.

b. Teori dua faktor (*two-factor theory*)

Herzberg (Robbins, 2008, h. 227) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha

menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin menghadirkan kenyamanan, namun belum tentu motivasi.

Herzberg (Hasibuan 2009, h. 158), mendefinisikan pemotivasian karyawan yang baik adalah dengan masuk unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Penerapannya dengan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) yaitu suatu teknik untuk memotivasi karyawan yang melibatkan upaya pembentukan kelompok-kelompok kerja yang bersifat natural, pengkombinasian tugas-tugas, pembinaan hubungan dengan klien, pembebanan vertikal, dan pembukaan saluran balikan.

Teknik ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi karyawan. Pengayaan pekerjaan merupakan upaya menciptakan motivator seperti kesempatan untuk berhasil dalam pekerjaan dengan membuat pekerjaan lebih menarik dan lebih menantang.

c. Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom (Hasibuan 2009, h. 165-166) mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu; harapan (*expectancy*), nilai (*valence*), dan pertautan (*inatrumentality*).

Teori harapan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa

karyawan-karyawan yang akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kerja yang baik, Robbin (2008, h. 253).

Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan prestasi kerja yang diperolehnya yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap prestasi kerjanya tinggi. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik harapan.

Motivasi merupakan interaksi antara harapan setelah dikurangi prestasi, dengan kontribusi penilaian yang dikaitkan dengan prestasi dikurangi basil. Karena kebutuhan di atas merupakan generalisasi karena kenyataannya kebutuhan manusia, maka dikenal dengan *the expectancy model* yang menyatakan motivasi adalah fungsi dari berapa banyak yang diinginkan dan berapa besar kemungkinan pencapaiannya.

d. Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan

Alderfer (Munandar, 2008, h. 329-330), menyatakan bahwa teori motivasi ini yang dikenal sebagai teori ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth needs*). Dikelompokkan ke dalam tiga kelompok:

1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*), merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel dan mobil.
2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan

mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman dan rekan kerja.

3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh.

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terletak pada satu kesinambungan kekonkretan, dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling konkret dan kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang kurang konkret (abstrak). Beberapa dasar pikiran dari teori ini adalah bahwa: (1) makin lengkap satu kebutuhan yang lebih konkret dipuasi, makin besar keinginan/dorongan untuk memuaskan kebutuhan yang kurang konkret/abstrak, dan (2) makin kurang lengkap satu kebutuhan dipuasi, makin besar keinginannya untuk memuaskannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Herzberg (Robbins, 2008, h. 20-227) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation fixtor*) yang disebut dengan *satisfier* faktor

pemuas atau intrinsik motivation dan faktor pemelihara (*maintenance fixtor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik) antara lain;

1. Prestasi yang diraih (*achievement*).
2. Pengakuan orang lain (*recognition*).
3. Tanggungjawab (*responsibility*).
4. Peluang untuk maju (*advancement*).
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*).
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance fixtor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi; kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, dan mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Arikunto (2003, h. 97) dalam kegiatan administrasi organisasi, motivasi kerja yang tinggi dari setiap personal yang terlibat didalam merupakan faktor yang memuaskan bagi terciptanya tujuan-tujuan organisasi diantaranya;

1. Minat atau perhatian terhadap pekerjaan berpengaruh pada motivasi seseorang yang merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jelas sifat dan pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan motivasi kerjanya.
2. Faktor upah atau gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi motivasi kerja.
3. Faktor status sosial dari pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Pekerjaan yang mendapat status sosial atau posisi yang tinggi atau yang baik.
4. Tujuan yang mulia atau pekerjaan yang mengandung pengabdian merupakan yang dapat mempertinggi motivasi kerja. Tujuan dan serta sifat pengabdian diri dalam suatu pekerjaan mengakibatkan terwujudnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
5. Faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang lebih sehingga setiap orang merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya dapat mempertinggi motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada seseorang adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, datangnya dari dalam diri sendiri seseorang. Sedangkan eksternal adalah faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi motivasi kerja yang bersumber dari lingkungan kerja perusahaan atau organisasi.

4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Brahmasari (2008, h. 125), variabel motivasi kerja ini diukur dengan menggunakan tiga aspek, yaitu;

1. Kebutuhan berprestasi.
2. Kebutuhan fisik
3. Kebutuhan rasa aman.

Aspek-aspek dalam motivasi kerja menurut Flippo, Terry & Mc. Clelland (Hasibuan 2009, h. 143-146), yaitu; kesediaan untuk masuk kerja, kepuasan kerja, dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab, minat terhadap pekerjaan, tuntutan, dan loyalitas. Aspek yang diuraikan ini yang dijadikan penulis sebagai skala motivasi kerja.

Teori situasi kerja menurut Stoner dan Freeman (Hasibuan 2009, h. 137-140), situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah;

- a. Kebijakan perusahaan atau organisasi, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (*cuff*, pensiun, dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau

meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru.

- b. Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka.
- c. Kultur organisasi, meliputi norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja yaitu; kesediaan untuk masuk kerja, kepuasan kerja, dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab, minat terhadap pekerjaan, tuntutan dan loyalitas. Aspek-aspek tersebut digunakan sebagai alat ukur motivasi kerja.

C. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhanyang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja (Wardani, 2009, h. 2).

As'ad (2008, h.45-46) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk memotivasi karyawannya, perusahaan atau organisasi perlu memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Mangkunegara (2005, h. 59), mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan rendah maka besar kemungkinan prestasi kerjanya juga rendah, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja. Sedangkan Anoraga (2006, h. 57) mengungkapkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam

pekerjaannya ia akan berusaha memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi serta selalu mengembangkan tugas dan dirinya.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Wardani, 2009, h. 5).

Prabu (2005, h.5) mengungkapkan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer atau pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Rachmawati (2006, h. 92) mengemukakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan motivasi kerja yang rendah cenderung mempunyai kriteria yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Disamping itu dia mengatakan makin tinggi kecintaan karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan lebih meningkat prestasinya akan menurun yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Tujuan perusahaan atau organisasi

akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugas dengan efektif dan efisien, oleh karena itu diperlukan tenaga yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja merupakan kunci dalam pencapaian prestasi kerja.

Winardi (2009, h. 9), mengungkapkan prestasi kerja adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Seseorang karyawan biasanya mempunyai harapan atas *reward* tertentu yang dibawanya ketika ia memasuki suatu organisasi atau ketika ia mengerjakan sesuatu pekerjaan, berdasarkan input-input yang dimilikinya ia mengharapkan diberi kesempatan untuk bekerja ditingkat yang lebih tinggi dengan imbalan yang sesuai. Dengan demikian suatu imbalan berdasarkan prestasi kerja dapat dikatakan berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja seseorang dalam bekerja, yaitu semakin tinggi motivasi kerja maka prestasi karyawan dalam bekerja semakin tinggi, begitu juga

sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka prestasi seseorang dalam bekerja akan semakin menurun.

D. Hipotesis

Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat prestasi kerjanya, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai maka semakin rendah pula tingkat prestasi kerjanya.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian suatu cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian supaya dapat memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan bertujuan, sistematis, terkendali, objektif, dan tahan uji. Fungsi penelitian adalah mencari penjelasan dan jawaban terhadap permasalahan serta memberikan alternatif bagi kemungkinan yang digunakan untuk pemecahan masalah, Azwar (2009, h. 1).

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah;

1. Variabel tergantung (X) : Prestasi kerja
2. Variabel bebas (Y) : Motivasi Kerja.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel penelitian digunakan untuk memperjelas arti dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

Definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah;

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dinilai tiap tahun.

Aspek-aspek prestasi kerja dalam penelitian ini adalah; kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan, yang dirangkum dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Skor penilaian DP3 terendah adalah 0 dan tertinggi 100.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak muncul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan 7 (tujuh) aspek; kesediaan karyawan untuk masuk kerja, kepuasan kerja, dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab, minat terhadap pekerjaan, tuntutan, dan loyalitas.. Semakin tinggi skor motivasi kerja menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah skor menunjukkan semakin rendah pula motivasi kerja yang dimiliki. Skala motivasi kerja menggunakan model Likert perangsangnya adalah pernyataan, respon yang diharapkan diberikan oleh subjek adalah taraf kesetujuan atau ketidak setujuan dalam variasi. Skor penilaian motivasi kerja

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian, Azwar (2009, h. 77). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik yang membedakan dari kelompok

subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya, Azwar (2009, h. 78). Populasi dalam penelitian ini adalah; pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Provinsi Jawa Tengah.

Jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Kota Semarang Jawa Tengah secara keseluruhan adalah 165 (seratus enam puluh lima) pegawai negeri sipil, yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini hanya 50 (lima puluh) pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Provinsi Jawa Tengah, sehingga sampel yang diambil itu merupakan wakil yang *representatif* (mewakili) dari populasi, Azwar (2009, h. 82).

b. Sampel

Azwar (2009, h. 79-80), mendefinisikan sampel adalah sebagian dari populasi, mempunyai ciri-ciri yang sama dimiliki oleh populasinya. Tergantung pada sejauhmana karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya, karena analisis penelitian didasarkan pada data sampel.

Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode *quota random sampling* yakni dengan mengambil sebagian

sampel pada setiap sub/bagian populasi. Sampel penelitian ini di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kota Semarang Jawa Tengah berdasarkan sub-bidang yaitu Sekretariat, Bidang Perencanaan dan Pengembangan, Bidang Mutasi Pegawai, Bidang Umum Kepegawaian dan Bidang Dokumentasi dan Pengelolaan Data, pada masing-masing bidang diambil 10 (sepuluh) subjek.

Karena keterbatasan waktu dan tenaga kooperator tidak disebarkan ke seluruh pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah, tetapi pegawai tersebut telah diwakili oleh sub bagian dan dinas masing-masing. Jumlah sampel sebanyak 50 orang tersebut ditentukan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Azwar (2009, h. 82-83), bahwa metode penelitian dengan cara korelasional jumlah sampel 50 orang responden dapat mewakili populasi yang ada.

D. Metode dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah;

a. Metode Dokumentasi

Data penelitian ini dikumpulkan baik lewat *instrument* atau alat pengumpulan data, observasi, maupun lewat data dokumentasi. Data yang harus dikumpulkan berupa data primer, data sekunder, atau keduanya. Data primer diperoleh dari sumber pertama secara langsung melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang berupa *interview* (wawancara), observasi, dan penggunaan *instrument* alat pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya. Data sekunder diperoleh dari sumber

tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi, Azwar (2009, h. 36-37).

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mencari data prestasi kerja untuk mendapatkan data mengenai prestasi prestasi berdasarkan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

b. Metode Skala

Skala adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui, Azwar (2009, h. 102).

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai motivasi kerja yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Selain itu item pertanyaan yang diajukan dan disediakan pula alternatif jawaban. Oleh karena itu data skala berupa data kualitatif maka perlu diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka.

Makin sesuai antara jawaban yang diberikan responden dengan jawaban yang diharapkan, maka semakin tinggi skor atau bobot yang diperoleh. Jawaban setiap item instrumen tersebut menggunakan skala Likert dalam bentuk pertanyaan sikap, Azwar (2009, h. 97).

Pertanyaan sikap terdiri atas dua macam yaitu; *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pertanyaan *unfavorable* (tidak mendukung objek

sikap). Dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial, Azwar (2009, h. 98-99).

Pada skala model Likert perangsangnya adalah pernyataan. Respon yang diharapkan diberikan oleh subjek adalah taraf kesetujuan atau ketidaksetujuan dalam variasi, (Suryabrata, 2005 h. 186) ;

1. Sangat setuju (SS).
2. Setuju(S).
3. Tidak setuju (TS).
4. Sangat tidak setuju (STS).

Rancangan skala motivasi kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Flipppo, Terry dan Mc. Clelland (Hasibuan, 2009, h. 143-146) yang dituangkan ke dalam *blue print* pada tabel berikut;

Tabel 1. Skala Motivasi Kerja.

No	Komponen	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kesanggupan masuk kerja	1, 3	6, 8	4
2	Kepuasan kerja	5, 7	2, 4	4
3	Dorongan berprestasi	9, 11	26, 28	4
4	Tanggungjawab	25, 27	10, 12	4
5	Minat terhadap pekerjaan	21, 23	14, 16	4
6	Tuntutan hidup	13, 15	18, 20	4
7	Loyalitas	17, 19	22, 24	4
Jumlah				28

E. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas penelitian ini mempersoalkan derajat kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya, sejauh mana hasil penelitian mengandung dua sisi,

yaitu validitas internal dan validitas eksternal, Suryabrata (2005, h. 40). Validitas penelitian mempersoalkan kesesuaian antara data hasil penelitian dengan keadaan sebenarnya.

Untuk mendapatkan validitas internal penelitian yang memadai dengan menggunakan instrumen pengambilan data memenuhi persyaratan ilmiah tertentu. Validitas eksternal penelitian mempersoalkan derajat kesesuaian antara generalisasi hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya, sejauh mana generalisasi hasil penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Untuk menjamin validitas eksternal hasil penelitian harus lewat penyusunan rancangan sampling yang cermat, Suryahrata (2005, h. 41). Uji daya beda atau daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur, Azwar (2008, h. 58). Aitem yang berdaya beda tinggi adalah aitem yang mampu memhedakan mana subjek yang hersikap positif dan mana subjek yang bersikap negatif.

Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total. Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem adalah memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya selaras atau sesuai dengan fungsi ukur skala, dasarnya adalah memilih aitem yang mengukur

hal yang sama dengan apa yang diukur oleh skala sebagai keseluruhan, Azwar (2008, hal. 59).

Pengujian konsistensi aitem-total dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor subjek pada aitem yang bersangkutan dengan skor total tes (korelasi aitem-total). Adapun teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* Pearson, Azwar (2008, h. 72).

b. Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai keterpaduan, keterandalan dan keajegan. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran, Azwar (2008, h. 83).

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda, Suryabrata (2005, h. 29).

Estimasi reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode estimasi penyajian tunggal (*single trial administration*). Metode penyajian tunggal memiliki nilai praktis yang lebih tinggi. Prinsip metode penyajian tunggal adalah pengujian akan konsistensi antar bagian atau konsistensi antar aitem dalam tes. Reliabel dalam hal ini berarti tingginya konsistensi diantara komponen-komponen yang membentuk tes secara keseluruhan. Metode penyajian tunggal dikenal juga dengan istilah

konsistensi internal (*internal consistency*), Azwar (2008, h. 43). Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*.

F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari suatu penelitian tidak digunakan begitu saja tetapi perlu dianalisis secara statistik dengan melakukan pengolahan data yang lebih lanjut. Metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Semarang adalah menggunakan *korelasi product moment* dari Pearson. Alasan menggunakan korelasi product moment, karena metode analisis statistik tersebut melukiskan hubungan antara dua gejala interval, Hadi (2001, h. 273). Analisis data dengan menggunakan korelasi product moment dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputasi program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for Windows Release* versi 16,0 (Wijaya, 2009 h. 27).



BAB IV

PERSIAPAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian merupakan salah satu tahap yang harus dilalui sebelum dilaksanakannya suatu penelitian, guna mempersiapkan segala sesuatu yang berkenaan dengan kelancaran jalannya penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi (BKD) di kota Semarang. Penelitian dilakukan setelah penulis melakukan pengamatan terlebih dahulu dengan berdasarkan karakteristik populasi penelitian yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi (BKD) di kota Semarang yang beralamat di Jalan Stadion nomor 1 Semarang. Departemen yang berada dalam Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Kota Semarang terdiri dari enam departemen (6), yaitu; Sekretariat berjumlah 15 (limabelas) orang pegawai, Bidang Perencanaan dan Pengembangan berjumlah 27 (duapuluh tujuh) orang pegawai, Bidang Mutasi Pegawai berjumlah 34 (tigapuluh empat) orang pegawai, Bidang Umum Kepegawaian berjumlah 23 (duapuluh tiga) orang pegawai, Bidang Dokumentasi dan Pengolahan Data berjumlah 30 (tiga puluh) orang pegawai, serta Kelompok Jabatan Fungsional berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang pegawai. Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kota Semarang dapat dilihat pada lampiran hal. 108.

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi (BKD) seratus enam puluh lima (165) orang pegawai. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kota Semarang, sampel sejumlah 50 orang pegawai.

Adapun alasan-alasan yang menjadi pertimbangan peneliti memilih Badan Kepegawaian Daerah Provinsi (BKD) di kota Semarang sebagai lokasi penelitian adalah:

- a. Ciri-ciri subyek yang akan diteliti memenuhi syarat guna mencapai tujuan penelitian.
- b. Terdapat permasalahan yang sesuai dengan judul penelitian.
- c. Peneliti mendapat ijin dari pimpinan dekan dan kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi (BKD) untuk melakukan penelitian.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan sebelum penelitian ini dimulai meliputi penyusunan alat ukur sebagai langkah awal dalam melakukan penelitian, setelah itu peneliti melakukan persiapan administrasi yang menyangkut perijinan tempat penelitian. Langkah selanjutnya penulis melakukan uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas alat ukur sebelum melaksanakan penelitian, yang masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Persiapan perizinan

Perijinan merupakan syarat awal dalam melaksanakan suatu penelitian. Lokasi yang dipakai untuk penelitian adalah Badan Kepegawain Daerah di Kota Semarang dengan alasan subjek sesuai dengan karakteristik penelitian. Proses perijinan

penelitian dimulai pada tanggal 09 April 2010 atau tepatnya tanggal 24 Rabiul Tsani 1431 H, yaitu dengan membuat dan mengajukan surat permohonan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Kota Semarang. Pengajuan surat permohonan mendapatkan surat ijin dari Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA No. 204/C.1/Psi-SA/IV/2010. Penelitian lapangan pada tanggal 10 Juni 2010 pukul 10.00–12.00 WIB.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah skala. Ada dua jenis skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu motivasi kerja dan prestasi kerja.

1. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan pada karakteristik seseorang yang mempunyai motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak muncul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) aspek motivasi kerja; kesediaan karyawan untuk masuk kerja, kepuasan kerja, dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab, minat terhadap pekerjaan, tuntutan, dan loyalitas. Sebaran nomor aitem pada skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Motivasi Kerja

No	Komponen	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kesanggupan masuk kerja	1, 3	6, 8	4
2	Kepuasan kerja	7		1
3	Tanggung jawab	25,27	10, 12	4
5	Minat terhadap pekerjaan	21,	14, 16	3
6	Tuntutan hidup	13	18	2
7	Loyalitas	17,19	22,24	4
Jumlah				18

Aitem-aitem skala disusun dengan memberikan alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Sejahtera), TS (Tidak Sejahtera), S (Sejahtera), dan SS (Sangat Sejahtera). Pernyataan yang bersifat mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*) diberi skor dengan ketentuan:

Aitem Favorable

STS	= 0
TS	= 1
S	= 2
SS	= 3

Aitem Unfavorable

STS	= 3
TS	= 2
S	= 1
SS	= 0

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Aspek-aspek prestasi kerja dalam penelitian ini adalah; kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Berdasarkan data prestasi kerja didapatkan dari data yang berada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kota Semarang pada periode 30 Desember 2008 sampai dengan 30 Desember 2009. Hasil penilaian prestasi kerja berdasarkan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

c. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat ukur

Uji daya beda dan estimasi reliabilitas alat ukur, tujuannya untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2007, hal. 59). Uji coba skala motivasi kerja pada tanggal 10 Juni 2010 pukul 10.00 – 12.00 WIB.

Berdasarkan uji daya beda aitem yang dilakukan terhadap 28 aitem, diperoleh hasil 18 aitem berdaya beda tinggi dan 10 aitem berdaya beda rendah. Sebagai batasan kriteria pemilihan aitem yang memiliki daya pembeda yang dianggap memuaskan biasanya digunakan $r_{ix} \geq 0,30$ (Azwar, 1997, hal. 65). Koefisien daya beda untuk aitem yang berdaya tinggi adalah berkisar antara 0,357-0,624 untuk 18 aitem dari 28 aitem, sedangkan aitem yang berdaya beda rendah memiliki koefisien daya beda berkisar antara - 0,364-0,281 untuk 10 aitem. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C hal. 73.

Estimasi reliabilitas alat ukur yang digunakan pada skala motivasi kerja adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dan diperoleh koefisien realibilitas alpha sebesar $\alpha = 0,871$.

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

- a. Uji Normalitas, digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor aitem pada skala motivasi kerja. Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya

dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for *Windows Release* versi 16.0 yaitu menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 5 (lima) persen atau 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Table 3. Analisis Uji Normalitas

Variabel	Mean	Sd	KsZ	Sig	P	Keterangan
Motivasi Kerja	27.26	7.54256	0.805	0.535	>0.05	Normal
Prestasi Kerja	75.2	11.13	1.364	0.049	>0.05	Normal

Hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data yang diperoleh untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memperoleh KS Z sebesar 0.805 dengan signifikansi 0.535 ($p > 0.05$) ($0.535 > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi skor pada skala motivasi kerja adalah normal. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran F. hal. 97.
 2. Variabel prestasi kerja memperoleh KS Z dengan 1.364 signifikansi 0.049 ($p > 0.05$) ($0.049 > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi skor pada data prestasi kerja adalah normal. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran F. hal 97.
- b. Uji Linearitas, digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F. Berdasarkan uji linearitas diperoleh $F_{\text{linear}} = 5.449$ dengan signifikansi $p = 0.024$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi

skor skala motivasi kerja dan prestasi kerja dalam penelitian ini linier atau kedua variabel tersebut membentuk garis lurus. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran F. hal. 98.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah ada hubungan positif antara prestasi kerja dengan motivasi motivasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di kota Semarang. Uji hipotesis dilakukan berdasarkan uji korelasi dengan melakukan analisis data menggunakan teknik Korelasi *Product Moment Pearson*.

Uji hipotesis diperoleh $r_{xy} = 0.319$ dengan signifikansip = 0.024 ($p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di kota Semarang. Hubungan positif ini berarti sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di kota Semarang., sebaliknya makin rendah motivasi kerja maka makin rendah pula prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Kota Semarang. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran F hal. 103.

C. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Semarang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows release versi 16.0.

Hasil uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data tersebar dalam distribusi normal dan menunjukkan hubungan yang linier, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis

Berdasarkan hasil dari uji korelasi menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Semarang. Artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula prestasi kerja sebaliknya semakin rendah motivasi kerja semakin rendah pula prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Semarang. Hasil tersebut diperoleh dari $r_{xy}=0.319$ dengan $Sig= 0.024$ ($p < 0.05$).

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Semarang sebesar 10.2%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi di Semarang 10.2% sedangkan sisanya 89.8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil yang telah diperoleh ini sesuai dengan teori Herzberg (Robbins, 2008, h. 227) dimana motivasi kerja merupakan faktor yang penting untuk menentukan apakah individu akan berprestasi atau tidak. Mangkunegara (2005, h. 59), mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan rendah maka besar kemungkinan prestasi kerjanya juga rendah, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja.

Sedangkan Anoraga (2009, h. 57) menyatakan bahwa orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya ia akan berusaha memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi serta selalu mengembangkan tugas dan dirinya. Disamping itu dia mengatakan makin tinggi kecintaan karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan lebih meningkat prestasinya akan menurun yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan

Mc Gegor dan Maslow (Martoyo, 2000, h. 39), menjelaskan jika para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang, tetapi kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang memiliki kaidah serta nilai-nilai penting di masyarakat. Aspek yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk berprestasi selain aspek itu berasal dari dalam individu itu sendiri, seperti apakah atasan

memberikan perhatian yang seimbang dengan prestasi bawahan dan kejelasan jenjang karir.

Salah satu kebutuhan manusia yang paling penting adalah kebutuhan bersaing, berprestasi serta adanya pengakuan dari orang lain bahwa seseorang telah membuat atau melakukan sesuatu yang dianggap oleh orang lain bahwa pekerjaannya itu adalah penting, berarti dan memiliki manfaat. Seseorang yang beranggapan bahwa pekerjaannya tidak terlalu dianggap penting oleh orang lain sering menimbulkan sikap apriori dan kurang bersemangat dalam bekerja, sering mengeluh tentang beban pekerjaannya itu, serta tidak minat berprestasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Apabila seseorang karyawan yang mempunyai perasaan ingin berprestasi, maka seseorang tersebut harus memiliki cara untuk mengukur kemajuan terhadap apa yang dilakukannya, Heidjarachman dan Husnan S (2002, h. 58-59).

Dalam pencapaian tujuan, motivasi kerja seseorang akan menentukan seberapa besar upaya yang dikeluarkan, seberapa kuat kegigihan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan serta ketahanan pada kegagalan ketikan berhadapan dengan rintangan dan kegagalan. Apabila seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah maka upaya-upaya yang dikeluarkan akan berkurang dan lebih cepat putus asa, sedangkan bila memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menggunakan upaya yang luar biasa ketika mendapatkan kegagalan serta mengatasi tantangan (Siagian, 2004, h. 177).

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi, karena motivasi kerja mampu meningkatkan prestasi kerja para pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi.

Adapun kelemahan-kelemahan dari penelitian ini yang diperkirakan dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah :

1. Kelemahan yang berasal dari penulis.

Penulis dalam melakukan penelitian ini kurang dapat mengontrol variabel-variabel ekstrane. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu prestasi kerja, dan penulis tidak dapat mengontrol faktor-faktor motivasi kerja lainnya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi atau mencemari keakuratan dari penelitian ini.

2. Kelemahan yang berasal dari situasi dan kondisi penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada waktu menjelang akhir jam kerja. Biasa dimungkinkan responden merasa tergesa-gesa dan merasa terpaksa. Terutama sebagian sampel yang mengisi angket sedang melaksanakan psikotes.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Semarang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Semarang. Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi di Semarang adalah sebesar 10.2%.

B. Saran

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja pada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah, diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dalam diri pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi. Apabila motivasi kerja pada diri pegawai negeri sipil rendah, maka akan menjadi penghambat bagi keberhasilan kerja pada individu yang bersangkutan. Dimana motivasi kerja merupakan suatu penunjang dalam keberhasilan prestasi kerja yang memuaskan. Agar prestasi kerja pegawai meningkat, maka faktor kemampuan perlu ditingkatkan, misalnya: pengetahuan (pendidikan, pengalaman, latihan dan

minat), ketrampilan (kecakapan dan kepribadian) serta faktor motivasi meliputi: kondisi sosial dan kondisi fisik lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian pada bidang ini, diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas masalah yang diungkap dalam penelitian ini. Keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian perlu diperbaiki untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya, misalnya; memperbanyak jumlah subyek, memperhatikan kondisi subyek saat pengambilan data dan kondisi ruangan yang mendukung. Responden yang dipilih adalah pegawai negeri sipil yang memiliki jabatan struktural atau fungsional.



DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. (2001). *Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Manajer*. Bandung: Sinar Baru.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2008). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Asep, I. & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Azwar, S. (2009). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Brahmasari, I. A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Tesis* (tidak diterbitkan). Surabaya: Universitas 17 Agustus.
- Furqon, N. A. Z. (2009). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di sebuah perusahaan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Bogor: Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor.
- Hadi, S. 2001. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Press. Universitas Gadjah Mada
- Hasibuan, M.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Press. Universitas Gadjah Mada.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manulang. (2002). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Munandar, A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press Universitas Indonesia
- Muslim, A. (2007). *Pokok-Pokok Kepegawaian*. Bandung: Fokus Media.
- Ninawati. (2002). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Phronesis, Vol. 5, No. 8, Desember 2002*.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal MM UNSRI, Vol. 3, No. 6 Desember 2006*.
- Rachmawati, E. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah, *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, Vol. 1, No. 1 Januari*.
- Robbin, S. P. (2008). *Organizational Behavior*, Alih Bahasa, Angelica, D. Jakarta: Salemba.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Srimulyo. (1999). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya. *Tesis (tidak diterbitkan)*. Surabaya: Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Suprihanto, J. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Suryabrata, S. (2005). *Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta: Andi.
- Tjahjono, B. N. (2001). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal MM UMS, Vol. 2, No 2. Desember*.

- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit MuaraTawar, *Jurnal Ekonomi*; Vol. 3, No. 4, November.
- Wijaya, T. (2009). *Analisis Data penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Wijono, S. (2000). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja di Sebuah Perusahaan. *Jurnal Psikologi*; Vol. 6, No 9.





SKALA UJI COBA

A1. Uji Coba Skala Motivasi Kerja



A1. Uji Coba Skala Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditentukan.				
2.	Gaji yang saya terima ditempat kerja belum dapat memenuhi kebutuhan selama ini.				
3.	Saya masuk kerja lebih awal sebelum apel pagi dimulai.				
4.	Masyarakat berkomentar tentang pekerjaan yang saya lakukan selama ini.				
5.	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja selama ini.				
6.	Saya bekerja dengan cara yang saya sukai tanpa memperdulikan orang lain.				
7.	Pekerjaan yang selama ini saya lakukan dapat diterima oleh masyarakat.				
8.	Jalan raya di pagi hari yang macet membuat saya sering terlambat masuk kerja.				
9.	Saya yakin bahwa kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.				
10.	Saya lebih mendahulukan pekerjaan yang menyangkut kedinasaan dari pada pekerjaan sendiri.				
11.	Bentuk imbalan yang saya terima atas prestasi kerja yang baik berupa bonus atau insentif.				
12.	Saya enggan untuk menyelesaikan tugas sebelum waktunya.				
13.	Bekerja di tempat ini membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.				
14.	Berbagai macam-macam tantangan dan rintangan dalam pekerjaan ini membuat saya putus asa.				
15.	Kebutuhan sehari-hari yang semakin tinggi membuat saya untuk meningkatkan dorongan kerja.				
16.	Saya selalu mengabaikan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.				
17.	Saya selalu mengkomunikasikan dengan atasan tentang sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas.				
18.	Tidak ada satupun pekerjaan yang membuat saya berguna dalam kehidupan bermasyarakat.				
19.	Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam berbagai macam tugas.				
20.	Saya yakin bahwa kehidupan manusia akan berubah sesuai dengan tuntutan kehidupan.				
21.	Saya yakin bahwa akan berhasil dalam pekerjaan ini.				
22.	Atasan saya dengan bawahan tidak ada pengkomunikasian tentang segala sesuatu.				
23.	Saya selalu berusaha mencoba melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.				
24.	Saya enggan melakukan tugas-tugas lain.				
25.	Pekerjaan pribadi saya lebih penting dari pada pekerjaan kedinasaan				
26.	Kenaikan pangkat dilakukan tidak berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja pegawai.				
27.	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum waktunya.				
28.	Organisasi memberikan imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja.				

TABULASI DATA UJI COBA

B1. Tabulasi Data Uji Coba Skala Motivasi Kerja



B1. Tabulasi Data Uji Coba Skala Motivasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	2	2	1	1	3	2	2	0	3	0	2	3	3	2	2
2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
6	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
8	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
9	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
11	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
12	2	1	3	1	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3
14	2	0	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
15	1	0	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2
16	2	0	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
17	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
18	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2
19	2	1	3	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
20	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
21	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
22	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
23	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2
24	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	0
25	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
26	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
27	3	1	3	3	2	3	0	3	2	3	3	2	1	2	1	2
28	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	0	3	2	3	2	3
29	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
30	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
31	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2
32	2	0	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2
33	3	2	3	0	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
34	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	1
35	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
36	3	0	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
37	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
39	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
40	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
41	3	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
42	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2

44	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
45	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2
46	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
48	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
49	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	3	0	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
3	3	3	1	3	3	2	2	3	0	2	2
2	3	3	1	3	3	2	3	2	1	2	2
2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2
2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	2	2	1	2	2	0	1	2
2	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	1
2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
3	3	2	0	2	3	2	3	2	3	2	1
3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	2	0	2	3	2	2	2	3	2	2
2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
3	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	2
3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	2
3	3	2	0	2	3	2	3	2	3	2	2
2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	3	0	2	3	2	2	2
2	0	3	1	2	0	3	2	2	1	3	0
3	3	3	0	2	3	3	3	3	1	3	2
3	3	3	0	2	3	3	3	3	1	3	2
3	2	2	0	3	1	2	2	3	1	2	1
3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
3	3	3	0	3	2	3	2	3	2	2	2
3	2	3	0	3	2	3	3	3	1	3	0
3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	2
3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2

2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	3	2	1	2	3	0	2	2
3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2
2	3	3	0	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1
1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2
3	3	2	0	3	3	2	3	3	3	2	2
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	2



UJI DAYA BEDA DAN ETIMASI RELIABILITAS

C1. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Skala Motivasi Kerja



C1. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

1. Putaran Pertama

Scale: Motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.4000	.57143	50
VAR00002	1.3600	.72168	50
VAR00003	2.4200	.49857	50
VAR00004	1.6000	.67006	50
VAR00005	1.8400	.61809	50
VAR00006	2.2200	.54548	50
VAR00007	2.1400	.49528	50
VAR00008	2.2400	.59109	50
VAR00009	1.9000	.64681	50
VAR00010	2.3800	.53031	50
VAR00011	1.9600	.72731	50

VAR00012	2.2400	.55549	50
VAR00013	2.2400	.51745	50
VAR00014	2.2600	.52722	50
VAR00015	1.9000	.61445	50
VAR00016	2.1800	.59556	50
VAR00017	2.4000	.57143	50
VAR00018	2.4000	.60609	50
VAR00019	2.2800	.57286	50
VAR00020	.8600	.57179	50
VAR00021	2.2600	.44309	50
VAR00022	2.1200	.62727	50
VAR00023	2.0400	.57000	50
VAR00024	2.3000	.50508	50
VAR00025	2.2200	.50669	50
VAR00026	1.5800	.73095	50
VAR00027	2.0400	.49322	50
VAR00028	1.8000	.49487	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	55.1800	35.742	.510	.774
VAR00002	56.2200	38.665	.041	.799
VAR00003	55.1600	36.872	.402	.780
VAR00004	55.9800	38.714	.047	.797
VAR00005	55.7400	37.666	.199	.789
VAR00006	55.3600	36.358	.441	.778
VAR00007	55.4400	36.496	.470	.777
VAR00008	55.3400	36.556	.371	.780
VAR00009	55.6800	37.651	.187	.790

VAR00010	55.2000	36.653	.408	.779
VAR00011	55.6200	37.342	.189	.791
VAR00012	55.3400	35.617	.547	.772
VAR00013	55.3400	36.270	.484	.776
VAR00014	55.3200	35.773	.556	.773
VAR00015	55.6800	38.304	.115	.793
VAR00016	55.4000	35.592	.508	.774
VAR00017	55.1800	35.865	.491	.775
VAR00018	55.1800	35.457	.517	.773
VAR00019	55.3000	36.133	.449	.777
VAR00020	56.7200	41.920	-.364	.813
VAR00021	55.3200	37.365	.368	.782
VAR00022	55.4600	35.845	.441	.777
VAR00023	55.5400	37.274	.281	.785
VAR00024	55.2800	36.042	.537	.774
VAR00025	55.3600	36.398	.474	.777
VAR00026	56.0000	38.776	.027	.800
VAR00027	55.5400	36.907	.401	.780
VAR00028	55.7800	39.604	-.047	.798

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.5800	39.555	6.28925	28

2. Putaran Kedua

Scale: Motivasi Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.4000	.57143	50
VAR00003	2.4200	.49857	50
VAR00006	2.2200	.54548	50
VAR00007	2.1400	.49528	50
VAR00008	2.2400	.59109	50
VAR00010	2.3800	.53031	50
VAR00012	2.2400	.55549	50
VAR00013	2.2400	.51745	50
VAR00014	2.2600	.52722	50
VAR00016	2.1800	.59556	50
VAR00017	2.4000	.57143	50
VAR00018	2.4000	.60609	50

VAR00019	2.2800	.57286	50
VAR00021	2.2600	.44309	50
VAR00022	2.1200	.62727	50
VAR00024	2.3000	.50508	50
VAR00025	2.2200	.50669	50
VAR00026	1.5800	.73095	50
VAR00027	2.0400	.49322	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.9200	28.157	.374	.851
VAR00003	39.9000	28.214	.432	.848
VAR00006	40.1000	27.480	.520	.845
VAR00007	40.1800	28.314	.416	.849
VAR00008	40.0800	27.871	.406	.850
VAR00010	39.9400	28.180	.407	.849
VAR00012	40.0800	26.891	.617	.840
VAR00013	40.0800	27.830	.486	.846
VAR00014	40.0600	27.119	.611	.841
VAR00016	40.1400	27.062	.538	.843
VAR00017	39.9200	27.463	.495	.846
VAR00018	39.9200	26.769	.577	.842
VAR00019	40.0400	27.672	.457	.847
VAR00021	40.0600	28.629	.406	.849
VAR00022	40.2000	27.020	.512	.845
VAR00024	40.0200	27.326	.601	.842
VAR00025	40.1000	27.929	.479	.846
VAR00026	40.7400	30.033	.023	.871

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.9200	28.157	.374	.851
VAR00003	39.9000	28.214	.432	.848
VAR00006	40.1000	27.480	.520	.845
VAR00007	40.1800	28.314	.416	.849
VAR00008	40.0800	27.871	.406	.850
VAR00010	39.9400	28.180	.407	.849
VAR00012	40.0800	26.891	.617	.840
VAR00013	40.0800	27.830	.486	.846
VAR00014	40.0600	27.119	.611	.841
VAR00016	40.1400	27.062	.538	.843
VAR00017	39.9200	27.463	.495	.846
VAR00018	39.9200	26.769	.577	.842
VAR00019	40.0400	27.672	.457	.847
VAR00021	40.0600	28.629	.406	.849
VAR00022	40.2000	27.020	.512	.845
VAR00024	40.0200	27.326	.601	.842
VAR00025	40.1000	27.929	.479	.846
VAR00026	40.7400	30.033	.023	.871
VAR00027	40.2800	28.696	.343	.852

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.3200	30.753	5.54551	19

3. Putaran Ketiga

Scale: Motivasi Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.4000	.57143	50
VAR00003	2.4200	.49857	50
VAR00006	2.2200	.54548	50
VAR00007	2.1400	.49528	50
VAR00008	2.2400	.59109	50
VAR00010	2.3800	.53031	50
VAR00012	2.2400	.55549	50
VAR00013	2.2400	.51745	50
VAR00014	2.2600	.52722	50
VAR00016	2.1800	.59556	50
VAR00017	2.4000	.57143	50
VAR00018	2.4000	.60609	50
VAR00019	2.2800	.57286	50
VAR00021	2.2600	.44309	50
VAR00022	2.1200	.62727	50
VAR00024	2.3000	.50508	50

VAR00025	2.2200	.50669	50
VAR00027	2.0400	.49322	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	38.3400	27.453	.376	.869
VAR00003	38.3200	27.528	.431	.867
VAR00006	38.5200	26.704	.538	.862
VAR00007	38.6000	27.755	.390	.868
VAR00008	38.5000	27.153	.411	.868
VAR00010	38.3600	27.256	.451	.866
VAR00012	38.5000	26.337	.594	.860
VAR00013	38.5000	27.153	.484	.865
VAR00014	38.4800	26.377	.624	.859
VAR00016	38.5600	26.374	.540	.862
VAR00017	38.3400	26.760	.498	.864
VAR00018	38.3400	26.188	.561	.861
VAR00019	38.4600	26.825	.485	.865
VAR00021	38.4800	27.806	.435	.867
VAR00022	38.6200	26.485	.489	.865
VAR00024	38.4400	26.782	.573	.861
VAR00025	38.5200	26.989	.529	.863
VAR00027	38.7000	27.929	.357	.869

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	NofItems
40.7400	30.033	5.48024	18

SKALA PENELITIAN

D1. Skala Penelitian Motivasi Kerja



D1. Skala Penelitian Motivasi Kerja

Assalamualaikum Wr. Wb.

Bapak dan ibu yang saya hormati,

Izinkan saya selaku mahasiswa Fakultas Psikologi Unissula yang sedang menyusun Tugas Akhir (Skripsi), untuk melakukan penelitian terhadap anda. Di mana anda saya mohon dengan hormat untuk bersedia mengisi angket penelitian ini.

Hal ini tidak akan membawa pengaruh apapun bagi anda. Kerahasiaan identitas bisa saya pertanggung jawabkan. Dengan segenap kerendahan hati saya mohon kerja samanya.



Hormat Saya

Khoyrul Afnan

072050658

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Silakan isi identitas diri anda diatas.
2. Anda diminta untuk mengisi pernyataan-pernyataan yang ada dalam lembar ini.
3. Bacalah pernyataan-pernyataan dengan seksama sebelum memilih jawaban.
4. Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang paling tepat dengan diri anda, dengan keterangan sebagai berikut
 SS Sangat Setuju
 S Setuju
 TS Tidak Setuju
 STS Sangat Tidak Setuju, Misalnya; (SS) (S) (TS) (STS)
5. Apabila terdapat kesalahan dalam memilih jawaban, cukup berikan tanda “=” di atas tanda “X” kemudian pilih kembali jawaban anda seperti cara di atas :
 Misalnya; (SS) (S) (TS) (STS)
6. Semua jawaban adalah benar asalkan sesuai dengan apa yang terjadi pada diri anda.
7. Kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran anda. Kerhasian identitas dan jawaban Insya Allah kami jamin.

1. Saya bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditentukan.
(SS) (S) (TS) (STS)
2. Saya masuk kerja lebih awal sebelum apel pagi dimulai.
(SS) (S) (TS) (STS)
3. Saya bekerja dengan cara yang saya sukai tanpa memperdulikan orang lain.
(SS) (S) (TS) (STS)
4. Pekerjaan yang selama ini saya lakukan dapat diterima oleh masyarakat.
(SS) (S) (TS) (STS)
5. Jalan raya di pagi hari yang macet membuat saya sering terlambat masuk kerja.
(SS) (S) (TS) (STS)
6. Saya lebih mendahulukan pekerjaan kedinasaan dari pada pekerjaan sendiri.
(SS) (S) (TS) (STS)
7. Saya bertele-tele dalam mengerjakan tugas
(SS) (S) (TS) (STS)
8. Bekerja di tempat ini membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.
(SS) (S) (TS) (STS)
9. Berbagai macam-macam tantangan dan rintangan dalam pekerjaan membuat saya putus asa.
(SS) (S) (TS) (STS)

10. Saya selalu mengabaikan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.

(SS) (S) (TS) (STS)

11. Saya selalu mengkomunikasikan dengan atasan tentang sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas.

(SS) (S) (TS) (STS)

12. Tidak ada satupun pekerjaan yang membuat saya berguna dalam kehidupan bermasyarakat.

(SS) (S) (TS) (STS)

13. Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam berbagai macam tugas

(SS) (S) (TS) (STS)

14. Atasan saya dengan bawahan tidak ada pengkomunikasian tentang segala sesuatu.

(SS) (S) (TS) (STS)

15. Saya enggan melakukan tugas-tugas lain.

(SS) (S) (TS) (STS)

16. Pekerjaan pribadi saya lebih penting dari pada pekerjaan kedinasan.

(SS) (S) (TS) (STS)

17. Dengan pekerjaan ini saya yakin bahwa kelak kehidupan saya akan berhasil

(SS) (S) (TS) (STS)

18. Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum waktunya.

(SS) (S) (TS) (STS)

TABULASI DATA PENELITIAN

E1. Skala Motivasi Kerja

E2. Tabulasi Data Prestasi Kerja

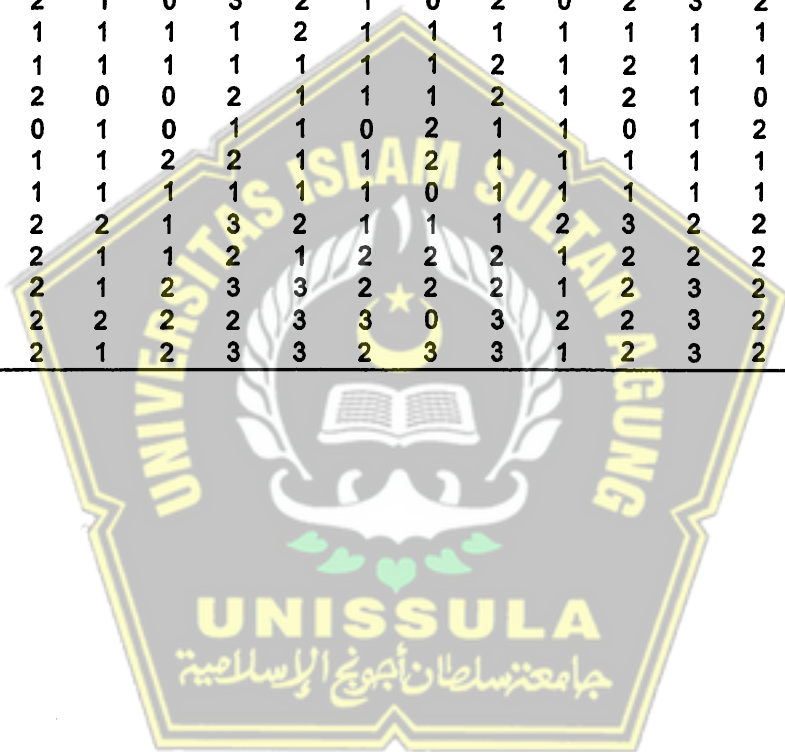


Tabel E.1 Skala Motivasi Kerja

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
2	3	2	1	1	1	2	0	2	3	1	1	3	1	2	3	3	1	2	2
3	3	2	0	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	0	0
4	3	2	1	0	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1
5	2	1	1	0	0	0	1	3	2	1	2	3	2	0	3	2	3	2	2
6	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3
7	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
8	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2
9	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1
10	2	1	1	1	0	0	0	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1
11	3	3	2	3	0	1	1	3	1	1	3	3	0	3	2	3	0	1	2
12	3	3	1	2	2	1	1	3	2	3	1	3	1	2	2	3	0	0	3
13	3	3	1	2	3	1	1	3	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2
14	2	3	1	0	1	1	1	2	3	3	1	0	1	2	1	2	3	0	0
15	3	3	1	3	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2
16	3	0	2	3	3	3	3	3	0	2	3	3	3	3	3	1	1	3	0
17	3	0	1	0	2	1	1	2	1	0	3	1	1	2	2	1	0	3	3
18	1	1	0	0	2	1	1	3	2	1	0	2	1	0	3	1	1	1	1
19	1	1	0	0	2	1	1	3	2	1	0	1	1	0	3	1	1	1	1
20	3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	2	1	2	3
21	2	2	1	1	0	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1
22	2	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
23	3	3	1	1	2	1	1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3
24	3	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	0	2	1
25	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3



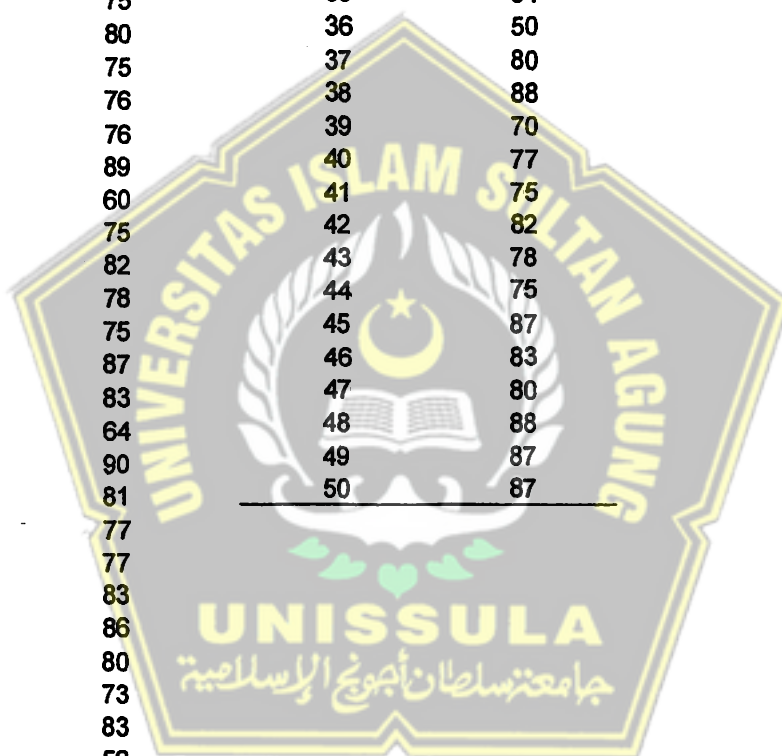
26	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	0	2	1	1	2	1
27	2	2	1	1	0	0	3	2	0	1	3	1	3	1	1	0	0	0
28	1	0	0	1	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	1	2	2	1
29	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1
30	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
32	2	3	1	3	0	1	3	2	1	1	2	0	3	2	2	0	1	2
33	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0
34	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
35	0	1	0	2	1	1	3	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0
36	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	0	1	2
38	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
39	2	2	1	2	1	0	3	2	1	0	2	0	2	3	2	0	2	3
40	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
42	1	1	0	2	0	0	2	1	1	1	2	1	2	1	0	1	0	2
43	1	1	1	0	1	0	1	1	0	2	1	1	0	1	2	0	1	1
44	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
46	2	2	0	2	2	1	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3
47	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
48	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1
49	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	3	2	2	3	2	1	2	2
50	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1



E2. Tabulasi Data Prestasi Kerja

Tabel. E2. Prestasi Kerja	
Sangat Baik	91 – 100
Baik	76 – 90
Cukup	61 – 75
Sedang	51 – 60
Kurang	50

No.	Tot. Prestasi kerja
1	75
2	80
3	75
4	76
5	76
6	89
7	60
8	75
9	82
10	78
11	75
12	87
13	83
14	64
15	90
16	81
17	77
18	77
19	83
20	86
21	80
22	73
23	83
24	52
25	51
26	50
27	71
28	88
29	70
30	54
31	69
32	76
33	67
34	69

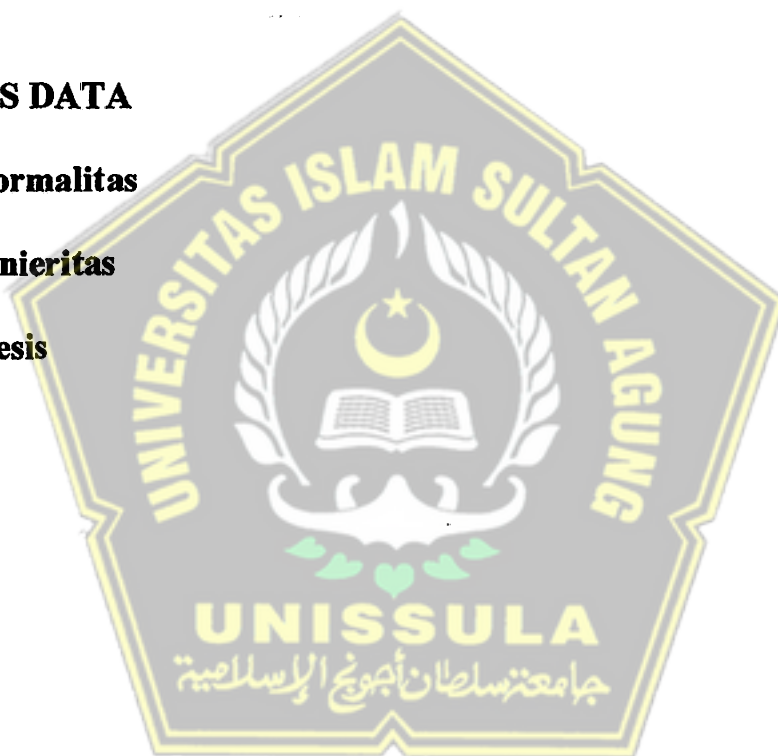


ANALISIS DATA

F1. Uji Normalitas

F2. Uji Linieritas

F3. Hipotesis



F1. Uji Normalitas

NParTests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasikerja	50	27.2600	7.54256	14.00	40.00
Prestasikerja	50	75.2000	11.13003	50.00	90.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasikerja	Prestasikerja
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	27.2600	75.2000
	Std. Deviation	7.54256	11.13003
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.193
	Positive	.114	.092
	Negative	-.108	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		.805	1.364
Asymp. Sig. (2-tailed)		.535	.049
a. Test distribution is Normal.			

F2. Uji Linieritas

Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_2
Dependent Variable	1	Prestasikerja
Equation	1	Linear
Independent Variable		Motivasikerja
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	50
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

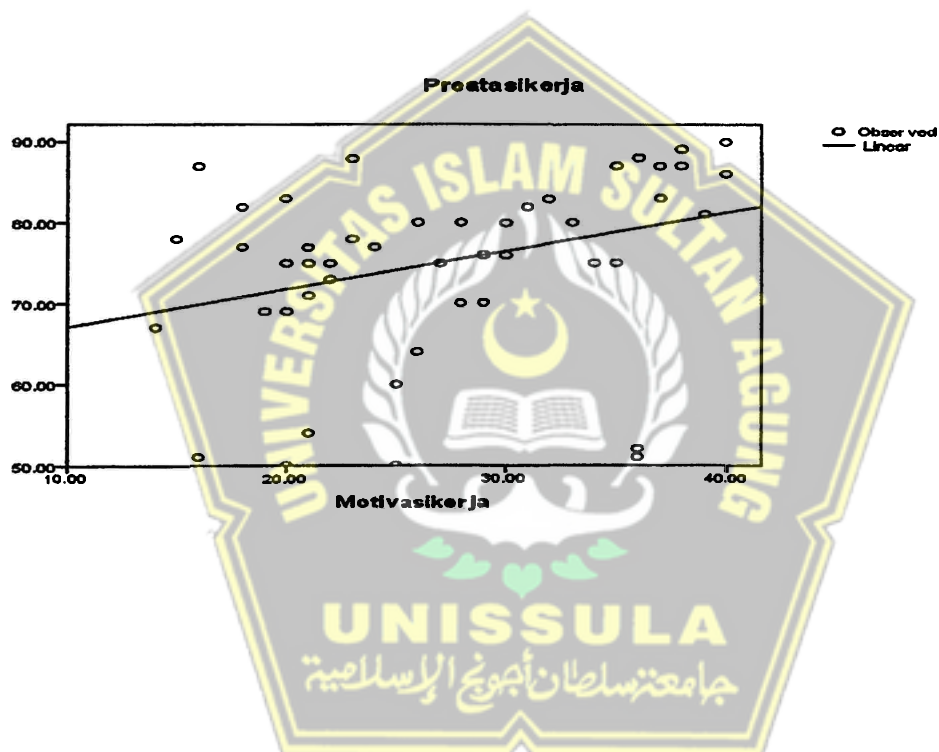
	Variables		
	Dependent	Independent	
	Prestasikerja	Motivasikerja	
Number of Positive Values	50	50	
Number of Zeros	0	0	
Number of Negative Values	0	0	
Number of Missing Values			
	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Prestasikerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	RSquare	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.102	5.449	1	48	.024	62.356	.471

The independent variable is Motivasi kerja.



F3. Hipotesis

Correlations

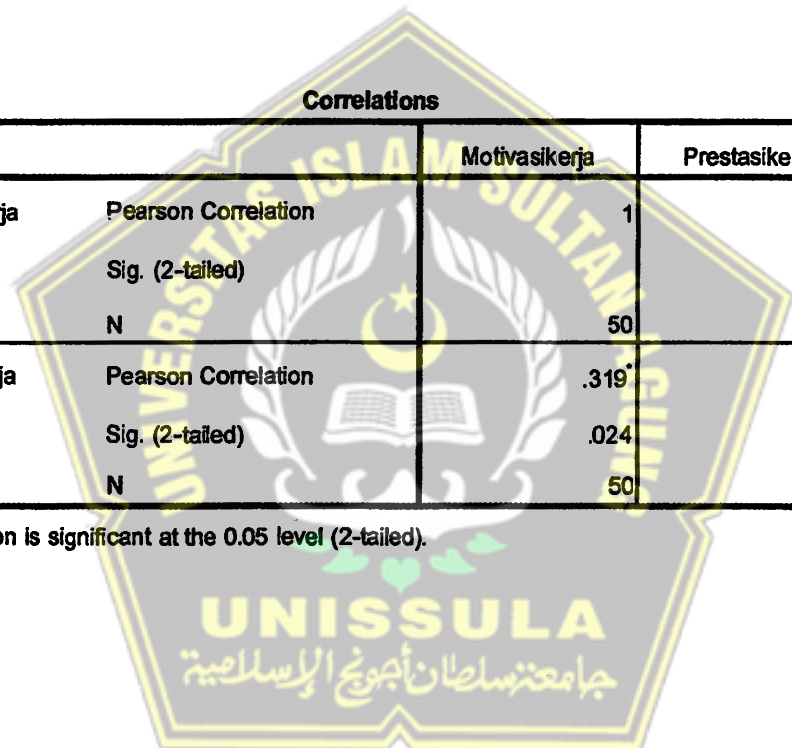
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasikerja	27.2600	7.54256	50
Prestasikerja	75.2000	11.13003	50

Correlations

		Motivasikerja	Prestasikerja
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.319*
	Sig. (2-tailed)		.024
	N	50	50
Prestasikerja	Pearson Correlation	.319*	1
	Sig. (2-tailed)	.024	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Po. Box 1054 Telp. 6583584 (8 Sal.) Fax. 582455 SEMARANG 50012

Nomor : 204/C.1/Psi-SA/IV/2010

24 Rabiul Tsani 1431 H.

Lamp. : -

09 April

2010 M.

Hal : Mohon Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Pimpinan
Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
Jl. Stadion No. 1
Semarang

0969

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir penyusunan skripsi bersama ini kami memohonkan ijin untuk mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang untuk melakukan kegiatan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Semarang.

Kegiatan tersebut diperlukan untuk bahan penulisan skripsi mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Khoyrul Afnan
Nim : 07 205 0658
Alamat : Jl. Zebra Raya 3 Pedurungan Kidul Semarang
Judul Skripsi : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
Subyek : Pegawai Negeri Sipil
Pembimbing : 1. Drs. Haryanto, FR, MA
2. Ruseno Arjanggal, S. Psi, MA

Sebagai bahan kelengkapan persyaratan berikut ini kami lampirkan berkas sebagai berikut:


1. Foto Copi KTP;
2. Foto Copi KTM.

Demikian permohonan kami atas bantuannya diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

No. : 204/C.1/Psi-SA/IV/2010	
Tgl. : 09 April 2010	
Hal : Mohon Ijin Penelitian	
Kepada : Yth. Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Jl. Stadion No. 1 Semarang	
Assalamu'alaikum Wr. Wb.	
Dlm rangka memenuhi tugas akhir penyusunan skripsi bersama ini kami memohonkan ijin untuk mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang untuk melakukan kegiatan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Semarang.	
Kegiatan tersebut diperlukan untuk bahan penulisan skripsi mahasiswa sebagai berikut :	
Nama : Khoyrul Afnan	
Nim : 07 205 0658	
Alamat : Jl. Zebra Raya 3 Pedurungan Kidul Semarang	
Judul Skripsi : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.	
Subyek : Pegawai Negeri Sipil	
Pembimbing : 1. Drs. Haryanto, FR, MA 2. Ruseno Arjanggal, S. Psi, MA	
Sebagai bahan kelengkapan persyaratan berikut ini kami lampirkan berkas sebagai berikut:	
1. Foto Copi KTP;	
2. Foto Copi KTM.	
Demikian permohonan kami atas bantuannya diucapkan banyak terima kasih.	
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.	
Dekan	
Dr. Amin Asyikin Hasibuan, M. Psi	
NIK. 02230716020	
UNISSULA	
Tanggal	Masukkan Nomor
14/2010	
14	

Dekan


Dr. Amin Asyikin Hasibuan, M. Psi
NIK. 02230716020
UNISSULA