

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TENGAH**

**Skripsi**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

**Akbar Razaq Putra**

**(30701501583)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2022**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

### HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TENGAH

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Akbar Razaq Putra**

**30701501583**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar sarjana psikologi

Pembimbing

Tanggal



Dra. Rohmatun, M.Si., psikolog

1 Agustus 2022

Semarang, 1 Agustus 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi



Ho Kuncoro, S.Psi., M.  
NIK. 210799001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TENGAH**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Akbar Razaq Putra**  
Nim: 30701501583

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 10 Agustus 2022

Dewan Penguji

1. Inhasnuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Abdurrohlim, S.Psi, M.Si
3. Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog

Tanda Tangan

.....  
.....  
.....

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 31 Agustus 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si  
NIK. 210799001

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya, Akbar Razaq Putra dengan penuh kejujuran dan tanggungjawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isis pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, Juli 2022  
Yang menyatakan,



**Akbar Razaq Putra**  
(30701501583)

## MOTTO

*Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya*

*(QS Al Baqarah: 286)*

*Tidak ada jabatan di dunia ini yang perlu dipertahankan mati-matian.*

*(alm. KH. Abdurrahman Wahid)*

*Tidak ada manusia suci yang tidak punya masa lalu, tidak ada manusia dosa yang tidak punya masa depan.*

*(AKBAR RAZAQ PUTRA)*



## PERSEMBAHAN

Dengan ucapan rasa syukur Alhamdulillah kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala dan Shalawat Salam kepada nabi Muhammad Shalallahu'alaihi wa Salam, kupersembahkan karya kecilku ini untuk:

Pertama .....

Papa, Mama, Mas Kiki,Salsa

yang selalu mendukung dan mendoakan tanpa mengenal lelah.

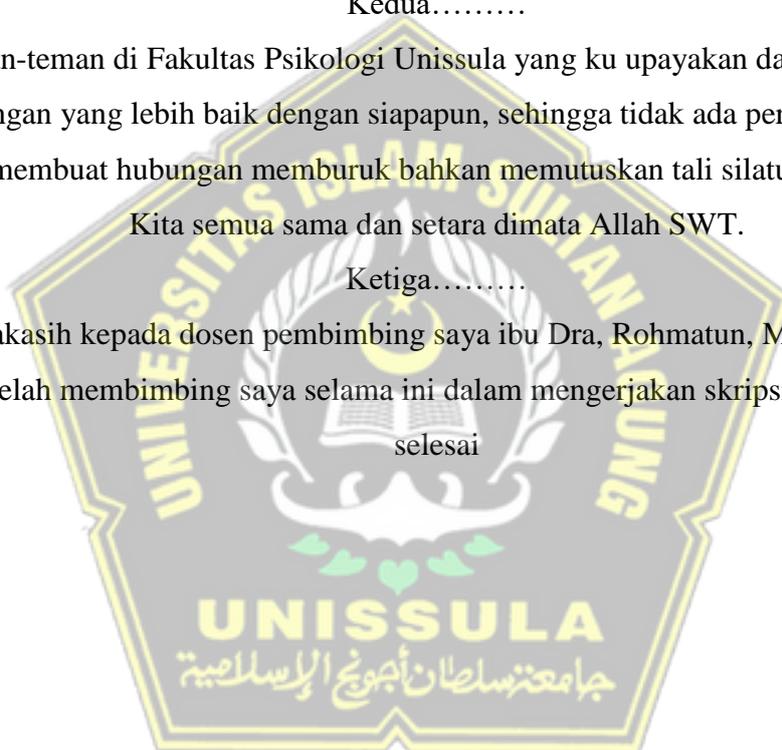
Kedua.....

Teman-teman di Fakultas Psikologi Unissula yang ku upayakan dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan siapapun, sehingga tidak ada perbedaan yang membuat hubungan memburuk bahkan memutuskan tali silaturahmi.

Kita semua sama dan setara dimata Allah SWT.

Ketiga.....

Terimakasih kepada dosen pembimbing saya ibu Dra, Rohmatun, M.Si, Psikolog. yang telah membimbing saya selama ini dalam mengerjakan skripsi saya sampai selesai



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Subhanallahu Wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, hidayah serta inayah Nya untuk peneliti, sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan harapan. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita selalu mendapat syafaat dari beliau.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memenuhi syarat penyelesaian S1 Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Skripsi ini terdiri dari 3 bagian yaitu awal, inti dan bagian akhir. Banyak kesulitan dan hambatan yang ditemui dalam proses penyelesaian skripsi ini namun dengan petunjuk Allah Subhanallahu Wa Ta'ala dan dengan bantuan berbagai pihak, alhamdulillah skripsi ini mampu diselesaikan oleh peneliti. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati dan penuh rasa hormat, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro S.Psi, M.Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan juga dosen wali saya di Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam perijinan penelitian.
2. Ibu Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk terus membimbing, memberikan saran, dukungan dan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini diselesaikan dengan baik.
3. Karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah Kota Semarang karena telah meluangkan waktunya dan dengan senang hati untuk dapat membantu peneliti dalam proses penelitian.
4. Papa dan mama yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan yang tiada henti untuk penulis. Kakak dan adik penulis yang selalu menjadi penyemangat dan penghibur untuk penulis.
5. Bapak dan Ibu staf Tata Usaha dan Perpustakaan serta seluruh Karyawan Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam urusan administrasi.

6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis.
7. Sahabatku yang selalu memberikan semangat selama kuliah hingga proses penyelesaian skripsi. Terimakasih untuk kesabarannya selama ini, terutama Adib, Aqim, Agung, Rian, Aripin.
8. Semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat kepada penulis yang tidak bias disebutkan satu persatu, terima kasi atas dukungannya.

Proses penyelesaian skripsi ini telah dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan sungguh-sungguh. Semoga dengan keterbatasannya, skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi dan semua pihak yang membutuhkan.

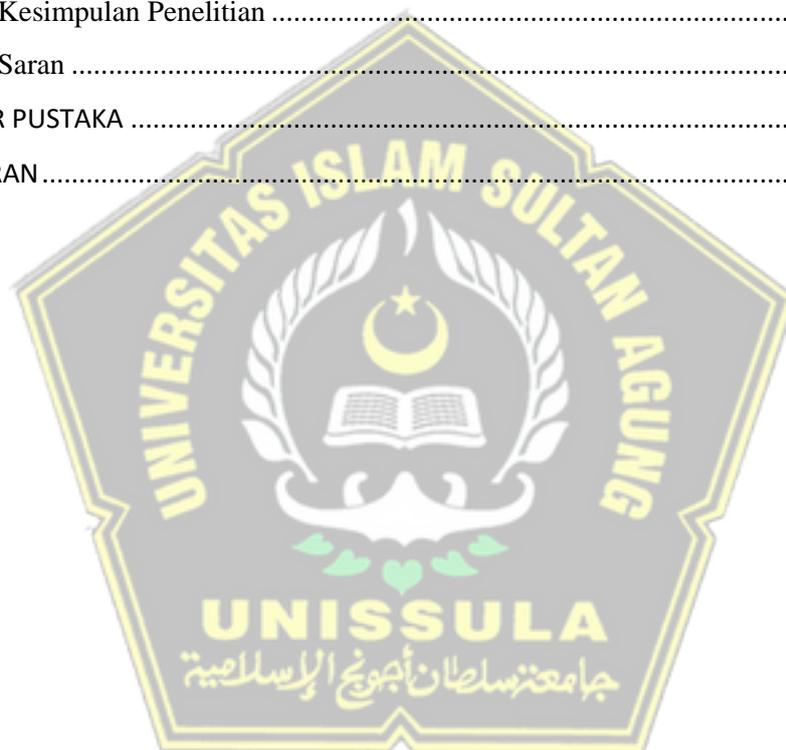


## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Pernyataan.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat secara Praktis .....	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Kinerja.....	8
1. Definisi Kinerja karyawan .....	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
3. Aspek kinerja .....	9
B. Motivasi .....	12
1. Definisi Motivasi .....	12
2. Apek Motivasi.....	13

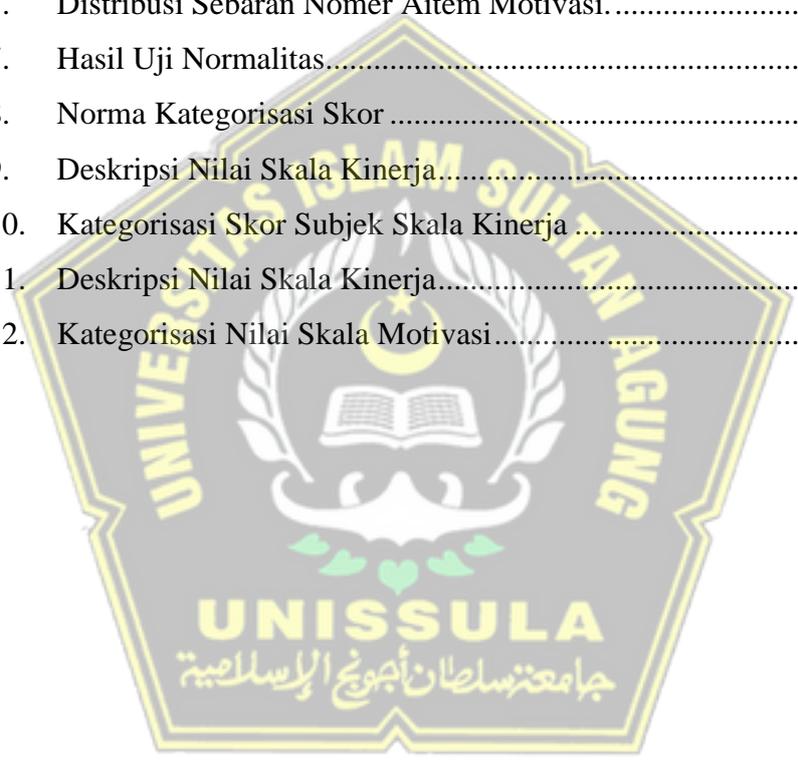
C.	Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan .....	14
D.	Hipotesis .....	16
BAB III	.....	17
METODE PENELITIAN	.....	17
A.	Identifikasi Variabel.....	17
B.	Definisi Operasional .....	17
1.	Kinerja Karyawan .....	17
2.	Motivasi kerja .....	18
C.	Populasi, Sampel, Teknik Sampling .....	18
1.	Populasi.....	18
2.	Sampel .....	18
3.	Teknik Pengambilan Sampel .....	19
D.	Metode Pengambilan Data.....	19
1.	Skala kinerja .....	20
2.	Skala Motivasi .....	20
E.	Reliabilitas, Validitas, dan Uji Daya Beda Aitem.....	21
1.	Uji Daya Beda Aitem.....	21
2.	Validitas .....	21
3.	Realibilitas .....	22
F.	Metode Analisis Data.....	22
BAB IV	.....	23
PELAKSANAAN, PERSIAPAN DAN PENELITIAN	.....	23
A.	Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	23
1.	Orientasi Kacah Penelitian.....	23
B.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	24
1.	Perijinan Penelitian .....	24
2.	Penyusunan Alat Ukur .....	24
3.	Pelaksanaan penelitian .....	25
C.	Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur .....	26
1.	Uji beda daya aitem .....	26
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	28
1.	Uji Asumsi .....	28

C. Uji Hipotesis .....	29
E. Deskripsi Variabel Penelitian.....	29
1. Deskripsi Data Skor Kinerja Kerja .....	30
2. Deskripsi data Skor Motivasi.....	31
F. Pembahasan.....	32
G. Kelemahan-kelemahan dalam penelitian .....	34
BAB V.....	35
KESIMPULAN DAN SARAN.....	35
A. Kesimpulan Penelitian .....	35
B. Saran .....	35
DAFTAR PUSTAKA .....	36
LAMPIRAN .....	40



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	<i>Blue Print</i> Skala Kinerja .....	20
Tabel 2.	<i>Blue Print</i> Skala Motivasi .....	20
Tabel 3.	Skala Kinerja karyawan .....	25
Tabel 4.	Skala Motivasi kerja.....	25
Tabel 5.	Distribusi Sebaran Aitem Kinerja .....	27
Tabel 5.	Distribusi Sebaran Nomer Aitem Motivasi.....	27
Tabel 7.	Hasil Uji Normalitas.....	29
Tabel 8.	Norma Kategorisasi Skor .....	30
Tabel 9.	Deskripsi Nilai Skala Kinerja.....	30
Tabel 10.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja .....	31
Tabel 11.	Deskripsi Nilai Skala Kinerja.....	31
Tabel 12.	Kategorisasi Nilai Skala Motivasi.....	32



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja .....	31
Gambar 2. Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi .....	32



## DAFTAR LAMPIRAN

lampiran A.	Skala Penelitian .....	41
Lampiran B.	Tabulasi Data Skala Penelitian .....	47
Lampiran C.	Uji Daya Beda Aitem Skala .....	56
Lampiran D.	Uji Normalitas, Uji Linearitas Dan Uji Hipotesis .....	60
Lampiran E.	Surat-Surat Penelitian .....	65



# HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TENGAH

Oleh:

**AKBAR RAZAQ PUTRA**

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

Email: akbarrazaq15@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dinas sosial provinsi jawa tengah kota semarang . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan dinas sosial provinsi jawa tengah yang subjeknya berjumlah 110. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh. Metode pengambilan data menggunakan dua skala yaitu skala motivasi berjumlah 18 aitem dengan rentang daya beda aitem bergerak antara 0,416 – 0,894 dan koefisiensi reliabilitas sebesar 0,767. Skala kinerja berjumlah 38 aitem dengan rentang daya beda aitem bergerak antara 0,189 – 0,641 dan koefisiensi reliabilitas sebesar 0,731

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik *spearman rho*, diperoleh nilai sebesar  $r_{xy}$  0,244 dengan signifikasi = 0,014 ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Motivasi memberi sumbangan efektif sebesar 0,5% terhadap kinerja sedangkan 99,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini, faktor kualitas, kuantitas, efektifitas, ketetapan, dan komitmen

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja

**RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND  
PERFORMANCE EMPLOYEES OF THE SOCIAL SERVICE OF THE  
JAVA PROVINCE CENTER**

By:

**AKBAR RAZAQ PUTRA**

*Faculty of Psychology Sultan Agung Islamic University*

*Email: akbarrazaq15@gmail.com*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between motivation and the performance of the social service employees of Central Java Province, Semarang City. This study uses quantitative methods. The research subjects were employees of the Central Java Provincial Social Service. The sampling technique in this study uses a saturated sample technique. The data collection method uses two scales, namely the motivational scale of 18 items with a range of moving items ranging from 0.416 to 0.894 and a reliability coefficient of 0.767. The performance scale consists of 38 items with a range of items ranging from 0.189 to 0.641 and a reliability coefficient of 0.731.*

*Data analysis in this study using Product Moment data analysis, obtained a value of  $r_{xy}$  of 0.070 with a significance = 0.000 ( $p < 0.05$ ) which means there is a positive relationship between motivation and performance, which means the hypothesis in this study is accepted. Motivation gives an effective contribution of 70% to performance while 30% is influenced by other factors not involved in this research, factors of quality, quantity, effectiveness, determination, and commitment*

**Keywords:** *Motivation, Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pekerjaan atau job merupakan wadah aktualisasi diri seseorang untuk mewujudkan cita-cita luhurnya. Disatu sisi, setiap individu berusaha mengoptimalkan potensi yang dimilikinya dalam mewujudkan hasil kinerja yang maksimal. Perusahaan di sisi lain, sebaiknya menyediakan wadah yang memadai untuk mewujudkan cita-cita yang dimaksud. Pada kenyataannya, baik individu maupun perusahaan dimana individu bekerja tidak secara optimal membuat usaha perwujudan cita-cita luhur tersebut tercapai, sehingga setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya sering dihadapkan kepada berbagai hambatan atau kendala. Hambatan atau kendala biasanya bersumber dari diri kita sendiri dan kondisi psikologis individu serta tidak luput juga dari kondisi lingkungan kerja yang tidak baik. Potensi yang tinggi dan motivasi yang tinggi yang dapat melampaui hambatan akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Kinerja merupakan hal yang memerlukan sebuah pertimbangan yang penting dikarenakan kinerja seseorang di dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi atau kelompok dan sangat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya individu tersebut yang telah dicapai dalam organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu dan kelompok, kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang, penyampaian jasa dan sebagainya. Kinerja merupakan proses dari sebuah pencapaian kerja, dimana istilah ini sendiri berasal dari pemikiran-pemikiran individu yang ada di dalamnya. Robbins s. p.,( 2003).

Hambatan dan kendala akan mengakibatkan tekanan kepada individu pekerja dan dapat mempengaruhi kondisi psikologisnya yang meningkatkan atau menurunkan kinerja. Tekanan yang berasal dari lingkungan tempat individu bekerja dalam tingkat toleransi tertentu dapat meningkatkan kinerja, tetapi tekanan yang melebihi daya terima individu justru akan menurunkan kinerja. Tekanan yang melebihi daya terima akan mengakibatkan pengaruh psikologis terhadap individu

yang disebut *stress*, yang bila dikaitkan dengan pekerjaan disebut stress kerja. Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stress kerja adalah menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi sangat dibutuhkan oleh individu karyawan sebagai dorongan untuk menciptakan gairah kerja. Kinerja timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik, juga akan memiliki kinerja yang baik pula. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sagala, (2013), menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan tidak terlepas dari adanya motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan dan dorongan tersebut akan menentukan sikap seseorang dalam bekerja, dengan begitu karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Suryadi a & Rosyidi, (2013), menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program-program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Satiningsih, (2013), Menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Aziz et al., (2017), Menyatakan bahwa jika seorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Lestary & Harmon, (2018), Menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan afektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya pengeluaran oleh perusahaan.

Sandhu et al., (2014), Menyatakan bahwa kebanyakan orang memiliki beban kerja tinggi karena itu akan menciptakan lingkungan kerja yang menantang untuk menurunkan tingkat produktivitas penurunan mendadak (tinggi ke medium) atau peningkatan (rendah ke medium) beban kerja juga dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dalam wawancara yang mengenai tentang kinerja karyawan.

*Subjek I: (RPP)*

*“kinerja saya selama di perusahaan merasa kurang karena di perantauan tidak ada siapa-siapa dan ditambah lagi dengan pimpinan yang merasa memiliki power untuk merendahkan karyawannya dan saya mendapatkan dukungan dari teman-teman kantor yang positif justru membuat saya lebih giat lagi dalam bekerja untuk membuktikan bahwa saya mampu untuk bekerja dan mampu untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki”*

*Subjek II (RFL)*

*“selama saya bekerja di tempat kerja yang baru saya merasakan tuntutan pekerjaan yang terlalu berlebihan dikarenakan jumlah sdm yang terbatas dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya terlalu berat dan susah dikarenakan banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh atasan serta lingkungan baru yang awalnya saya waktu ditempat kerja yang dulu saya lebih banyak bekerja di lapangan tapi semenjak saya pindah sekarang pekerjaan saya lebih banyak di dalam ruangan dari tuntutan dan beban*

*pekerjaan disini saya mendapatkan wawasan yang lebih untuk dapat mengembangkan diri secara maksimal”*

Subjek berinisial MN:

*“kinerja saya selama ini baik, bisa mengembangkan diri dengan cara mengikuti beberapa update ilmu dan diberikan kesempatan untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk meupgrade keilmuan dan keahlian yang telah saya miliki sekarang. Dalam hal ini saya mendapatkan dukungan dari keluarga dan teman, terutama dari suami dan anak-anak untuk dapat mengamalkan ilmu yang saya miliki dan bisa bermanfaat.”*

Subjek berinisial IMY:

*“ motivasi saya untuk bekerja untuk membantu keuangan keluarga dan menambah pengalaman serta skill juga yang sudah dipelajari sewaktu kuliah agar dapat memberikan kemampuan yang terbaik bagi perusahaan dan dapat mengembangkan diri saya dalam bekerja”.*

Berdasarkan wawancara tersebut diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi individu dan keadaan sosial individu supaya dapat menunjukkan potensi yang dimilikinya saat sedang bekerja.

Sagala, (2013), Menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan tidak terlepas dari adanya motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan dan dorongan tersebut akan menentukan sikap seseorang dalam bekerja, dengan begitu karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dalam sebuah perusahaan, karyawan perlu, diberikan motivasi agar mereka dapat tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan tujuan perusahaan akan sulit dicapai, bila para karywan tidak mau menggali potensi dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin oleh sebab itu, tugas pimpinan perusahaan yang tidak boleh dan harus dilaksanakan adalah bagaimana agar para karywan tersbut tetap bergairah dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam menjalankan tugasnya Saydam (2000).

Mathis, L Robert dan Jackson, H Jhon (2001), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja atau karyawan, yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi. Motivasi kerja itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Peneliti juga menemukan fenomena dilapangan tentang motivasi kerja yang tinggi dari karywan. Hasil dari wawancara subjek ketiga menunjukkan motivasi kerja yang tinggi.

Penelitian ini sebelumnya telah diteliti oleh Yuniarti & Suprianto, (2020), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada direktorat operasi/produksi PT X, Dalam penelitian ini ditemukan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Direktorat Operasi/produksi PT. Dirgantara Indonesia. Faktor Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan, di banding dengan faktor kepemimpinan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan juga harus memberikan kesempatan yang lebih besar lagi terhadap karyawan untuk lebih maju dan terampil dalam melakukan pekerjaan dengan jalan mengadakan pelatihan atau pendidikan agar sumber daya manusia di perusahaan semakin meningkat dan program ini harus berjalan secara kesinambungan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Hidayati et al., (2008) dengan judul Kecerdasan Emosi, Stres kerja, dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja di mana semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ardiansyah (2011), dengan judul analisis pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT X Logistics membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, pegujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin serta kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Jauvani, (2017), dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dan stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang menghubungkan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada karyawan dengan populasi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah Kota Semarang.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan mampu untuk memberikan informasi tentang motivasi dan kinerja karyawan diperusahaan dan tentunya bisa bermanfaat sebagai landasan buat penelitian psikologi selanjutnya khususnya psikologi industri.

## 2. Manfaat secara Praktis

- a. Jika penelitian ini terbukti maka atasan serta teman kerja untuk dapat membuat suasana tempat kerja atau lingkungan kerja mejadi nyaman dan tentram supaya karyawan dapat bekerja secara maksimal
- b. Bagi karyawan dapat memberikan motivasi-motivasi yang positif untuk karyawan lainnya



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja**

##### **1. Definisi Kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara, (2001). Rismayadi & Maemunah, (2008), Mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat dibentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi.

Mangkunegara, (2002), Mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Soeprihantono Brooke, (2008) Mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standrad, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mathis (2000), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karis, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan pengertian dari kinerja adalah hasil kerja kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Gibson, (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
- b. Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Simamora (Sholihah, (2014), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang pendidikan, dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penuturan dari tokoh diatas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor individual, kemampuan dan keahlian faktor psikologis, persepsi dan motivasi faktor organisasi, sumber daya dan kepemimpinan.'

## 3. Aspek kinerja

Kinerja adalah suatu tujuan yang dicapai oleh karyawan atas tugas yang di bebankan kepadanya. Aspek-aspek dalam kinerja menurut Hasibuan, (2005), adalah

- a. Kesetiaan: merupakan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan jabatan dan organisasinya. Kesetiaan ini dapat dicerminkan oleh ketersediaan

karyawan dalam menjaga dan membela organisasi. Di dalam maupun diluar pekerjaannya

- b. Hasil kerja: berupa hasil kerja yang ditunjukkan karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan dari uraian jabatannya.
- c. Kejujuran: kejujuran yang dalam melaksanakan tugas-tuganya untuk memenuhi perjanjian baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain.
- d. Kedisiplinan: dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang dibebankan kepada karywan.
- e. Kreativitas: kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga dapat bekerja secara lebih baik dan berhasil.
- f. Kerjasama: kesedian karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan emakin baik.
- g. Kepemimpinan: kemampuan individu dalam memimpin, berpengaruh memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memberikan motivasi kepada orang lain untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian: individu yang memiliki sikap perilaku yang sopan, periang, disukai memberi kesan menyenangkan, memperlibatkan sikap yang baik serta berpenampilan menarik, simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa: kemampuan individu yang orisinil dan hasil dari inisiatif diri sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan mendapatkan kesimpulan dan dapat menyelesaikan masalahnya.
- j. Tanggung jawab: ketersediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan pekerjaannya dan hasil kerjanya. Sarana dan prasarana yang digunakan serta perilakunya dalam bekerja.

Husein, Anwar, (2007), membagi aspek kinerja menjadi beberapa aspek yaitu:

- a. Mutu pekerjaan, kualitas kerja yang dicapai dari pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.
- b. Kejujuran karyawan, merupakan kepribadian seseorang dalam hal kejujuran atas pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.
- c. Inisiatif, yaitu merupakan semangat untuk melaksanakan tugas baru dalam tanggung jawabnya.
- d. Kehadiran, kesadaran dalam hal kehadiran untuk bekerja.
- e. Sikap, mengenai kepribadian seseorang dalam bersikap atau menyikapi pekerjaan dan karywan lainnya.
- f. Kerja sama, kesediaan individu untuk bekerja sama dengan karywan yang lain.
- g. Keandalan, berhubungan dengan kesadaran individu dalam hal kehadiran penyelesaian pekerjaan.
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu individu yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan secara luas.
- i. Tanggung jawab, yaitu sikap bertanggung jawab dalam menyelesaikan yang telah di tentukan.
- j. Pemanfaatan waktu kerja , individu mamu dalam mengelola waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah di tentukan.

Fitriastuti (2013), mengidentifikasi enam aspek dalam kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas; merupakan hasil aktivitas yang mendekati sempurna dalam menyelesaikan tugas untuk memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas; jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Efektifitas; tingkat penggunaan sumber daya manusia secara maksimal untuk menghasilkan keuntungan dan meminimalisir kerugian.

- d. Ketepatan Waktu; merupakan aktivitas yang telah diselesaikan sebelum tenggat waktu yang telah dibatasi dengan hasil kerja yang maksimal, ketepatan waktu dalam kehadiran dan memaksimalkan ketersediaan waktu untuk aktivitas yang lainnya.
- e. Komitmen; karyawan memiliki komitmen dan tanggungjawab kerja dengan perusahaan yang ditempatinya, misalnya dalam hal kehadiran, kerja sama dengan rekan kerja dan lain sebagainya.
- f. Kemandirian; karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya tanpa meminta bantuan, bimbingan, pengawasan atau campur tangan dari orang lain.

Berdasarkan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja adalah : kualitas, kuantitas, efektifitas, ketepatan waktu, komitmen, dan kemandirian

## **B. Motivasi**

### **1. Definisi Motivasi**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manager, karena manager harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manager perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi, Handoko (2006).

Stephen (2006), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu

Hamzah (2008), motivasi berasal dari kata motif yang diartikan kekuatan yang ada dalam diri individu dan menyebabkan individu tersebut melakukan perbuatan. Motif tidak dapat terlihat secara langsung, namun melalui interpretasi dalam tingkah laku yang berupa dorongan munculnya tingkah laku.

Oemar (2004), mengartikan motivasi merupakan dorongan dasar dan suatu insentif yang berada diluar individu. Motivasi merupakan proses membangkitkan, mengontrol, dan mempertahankan minat-minat.

Berdasarkan ketiga pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain merupakan hiasan-hiasan semata untuk menapai tujuan akhir setiap orang, yaitu menjadi dirinya sendiri.

## 2. Apsek Motivasi

Menurut Cherniss (2001), mengatakan aspek-aspek motivasi antara lain:

- a. Dorongan untuk mencapai sesuatu yaitu individu berada dalam suatu kondisi dimana individu tersebut ingin mendapatkan dan memenuhi keinginan yang diinginkan
- b. Komitmen yaitu individu memiliki komitmen dalam berorganisasi dengan baik dan dapat membedakan mana yang menjadi tugas dan kewajiban individu tersebut sebagai anggota organisasi.
- c. Optimis yaitu individu yang memiliki sikap yang gigih dalam mengejar tujuan tanpa takut dengan adanya kegagalan anggota yang memiliki sifat optimis yang tidak akan mudah menyerah disaat diberikan tugas do organisasi yang individu ikuti.

Pendapat lain menurut Munandar (2001) aspek-aspek motivasi antara lain:

- a. Kedisiplinan individu sikap tingkah laku pada individu untuk melakukan aktifitas kerja yang sesuai dengan aturan atau tugas yang telah disetujui dan ditetapkan bersama.

- b. Imajinasi yang baik dan daya kombinasi memunculkan hasil kerja dan kombinasi ide-ide yang disusun dengan teliti dan bersifat konstruktif sehingga terbentuk individu dengan kualitas baik.
- c. Kepercayaan diri perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuan yang ada didalam diri sehingga muncul pemikiran positif dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan reaksi individu terhadap pengalaman yang tidak menyenangkan dan dirasakan sebagai ancaman dan sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan kemauan yang dimiliki.
- e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan suatu kesadaran pola individu untuk melakukan kewajiban diiringi rasa keberanian untuk menanggung resiko yang muncul dalam pekerjaan.

Winardi (2001), menjelaskan ada tiga aspek motivasi antara lain:

- a. Keinginan: ketika individu maka motivasi dalam diri akan muncul dan terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar Mangkunegara A. P., (2009), tercapai sesuai yang diinginkan.
- b. Kebutuhan: individu memiliki motivasi yang tinggi apabila masih dalam kondisi membutuhkan sesuatu. ketika individu membutuhkan misalnya pengakuan maka individu akan terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- c. Rasa aman: individu akan melakukan sesuatu jika disebabkan ketakutan sedang atau sudah melakukan kesalahan sehingga motivasi dalam diri untuk menutu kesalahan tersebut akan muncul.

Berdasarkan teori diatas, maka aspek yang digunakan dari motivasi berdasarkan aspek menurut Winardi (2001) yang terdiri dari keinginan, kebutuhan, dan rasa aman

### **C. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan**

Organisasi yang baik memiliki ketergantungan tingkat kinerja dari pengurus organisasi tersebut, Mangkunegara A. P. (2009), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang). Tinggi rendahnya kinerja organisasi berkaitan erat dengan sistem pemberian pengalaman dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi tempat bekerja.

Tercapainya tujuan organisasi hanya tergantung pada kinerja manusia yang melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu organisasi yang baik membutuhkan pengurus dengan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara A. P. (2006) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Saat individu memiliki motivasi yang baik dalam mengikuti organisasi maka akan berdampak baik.

Wahyono (2005) juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melangsungkan suatu aktivitas, erat kaitannya dengan kinerja (performance) seseorang. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti yang dikatakan Robbins dalam Hasibuan M. , (2003), motivasi sebagai rasa bersedia untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan yang mana dipengaruhi oleh kemampuan usaha dalam memuaskan kebutuhan individu. Adanya berbagai kebutuhan tersebut, mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, karena dengan individu yang mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Kaitan motivasi kerja dengan kinerja karyawan juga dikatakan oleh Anoraga (2009), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal yang sama terkait pengertian dari motivasi kerja tersebut juga dikatakan oleh As'ad (2001), bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

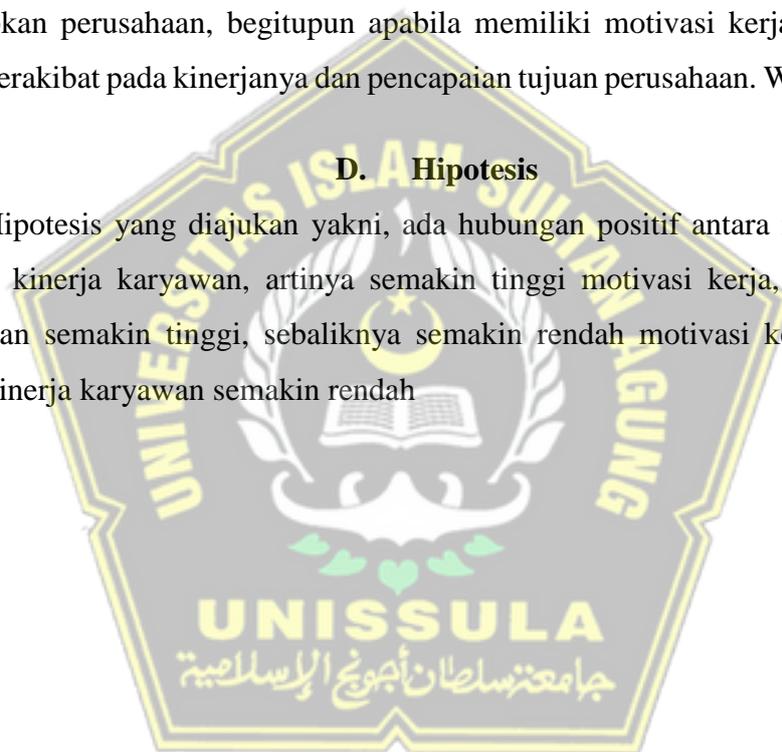
Untuk Meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga apa yang

diharapkan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Oleh sebab itu, agar mampu mewujudkan hal tersebut, maka perusahaan dapat memperhatikan aspek-aspek motivasi kerja dari karyawan yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan Munandar (2001),

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendukung seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, begitupun apabila memiliki motivasi kerja yang rendah maka berakibat pada kinerjanya dan pencapaian tujuan perusahaan. Winardi (2001),

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan yakni, ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin rendah



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Identifikasi variabel dilakukan sebelum pengambilan data dan analisis data dalam suatu penelitian. Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (X) dan variabel (Y).

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas

1. Variabel Bebas (X) : motivasi
2. Variabel Terikat (Y) : kinerja

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah pencapaian maupun hasil kerja dalam aktivitas atau kegiatan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi dan dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja dalam penelitian ini diungkap dengan skala kinerja yang disusun berdasarkan aspek kinerja yang dijelaskan Fitriastuti (2013), yaitu : kualitas, kuantitas, efektifitas, ketetapan, komitmen dan kemandirian. Apabila skor yang diperoleh dari hasil pengukuran skala kinerja tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pada anggota disebuah perusahaan. demikian sebaliknya semakin rendah skala kinerja maka semakin rendah kinerja di sebuah organisasi perusahaan.

## 2. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu dorongan dari individu untuk melakukan perilaku maupun kegiatan dan juga menjadi pemberi arah dalam melaksanakan suatu dalam tingkah laku yang dilakukan. Motivasi individu tergantung pada kuat lemahnya motif individu tersebut dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Motivasi dalam penelitian ini adalah diungkap dengan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan aspek motivasi yang dikemukakan Winardi (2001), yaitu keinginan, kebutuhan, dan rasa aman apabila skor yang diperoleh dari hasil pengukuran skala motivasi tinggi maka semakin tinggi pula motivasi pada anggota di sebuah perusahaan. Demikian sebaliknya semakin rendah skor motivasi maka semakin rendah pula motivasi di sebuah organisasi perusahaan

### C. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

#### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah yang digeneralisasikan yang terdapat objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan ciri-ciri tersendiri ditetapkan oleh peneliti untuk yang memiliki untuk kemudian dapat dipelajari serta ditarik kesimpulan. Sugiyono (2016), Penelitian ini menggunakan populasi karyawan Dinas Sosial Jawa Tengah Kota Semarang jumlah 110 orang.

<b>Golongan Jabatan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
Linjamsos	25 orang
Yanresos	20 orang
Bid penanganan fakir miskin	25 orang
Pemberdayaan sosial	20 orang
Kepegawaian umum	20 orang
<b>Total</b>	<b>110</b>

#### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya karena keterbatasan dana, Tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

diambil dari populasi tersebut. Kesimpulannya harus dapat di generalisasikan untuk populasi Sugiyono (2011), Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 110.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2014), menjelaskan teknik sampel adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh adalah pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Kurang dari 30 orang, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Isilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2015).

#### D. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam sebuah penelitian bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti dengan menggunakan metode yang tepat dan akurat Azwar (2010). Arikunto (2006), mendefinisikan kuisioner adalah sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi. Bentuk kuisioner yang digunakan adalah kuisioner bertingkat, yaitu sebuah pernyataan diikuti kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan seperti dari sangat tidak setuju.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan dua kuisioner yaitu kuisioner kinerja dan motivasi dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju serta didalam kuisioner terdapat lembar penjelasan cara mengisi kuisioner yang benar serta lembar identitas diri subjek, setiap item memiliki dua jenis pernyataan, yakni *favourable* dan *unfavourable*.

Pemberian skor dalam setiap item *favourable* apabila subjek memberikan respon SS maka mendapatkan skor 4, skor 3 untuk S, skor 2 untuk TS, dan skor 1

untuk respon STS. Sedangkan skor dalam setiap aitem unfavourable apabila subjek memberikan respon SS maka mendapatkan skor 1, skor 2 untuk respon S, skor 3 untuk respon TS, dan skor 4 untuk respon STS. Skala yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kinerja.

### 1. Skala kinerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek kinerja oleh Fitriastuti (2013) yaitu: kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, komitmen, dan kemandirian.

**Tabel 1. Blue Print Skala Kinerja**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kualitas	4	4	8
2	Kuantitas	3	3	6
3	Efektifitas	3	3	6
4	Ketetapan	3	3	6
5	Komitmen	3	3	6
6	Kemandirian	3	3	6
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>19</b>	<b>38</b>

### 2. Skala Motivasi

Aspek-aspek motivasi menurut Winardi (2011), yaitu : keinginan, kebutuhan, rasa aman

**Tabel 2. Blue Print Skala Motivasi**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keinginan	3	3	6
2	Kebutuhan	3	3	6
3	Rasa aman	3	3	6
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

## E. Reliabilitas, Validitas, dan Uji Daya Beda Aitem

### 1. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu menjelaskan atribut yang hendak diukur Azwar (2012), Item dengan koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya beda aitem tinggi dan item dengan koefisien korelasi dibawah 0,30 diinterpretasikan memiliki daya beda item rendah. Penelitian menggunakan indeks daya beda aitem 0,30. Jika terdapat aitem yang belum memenuhi tiap aspek dalam instrument alat ukur yang akan digunakan, peneliti akan menurunkan indeks daya beda aitem menjadi 0,25. Azwar (2012) menjelaskan bahwa indeks daya beda aitem sudah dikatakan memuaskan pada indeks daya beda aitem 0,30 atau 0,25.

Indeks daya beda aitem merupakan suatu parameter keseimbangan dan konsisten fungsi aitem terhadap skala secara keseluruhan. Uji daya beda aitem diukur menggunakan korelasi *product moment* dan dibantu dengan program SPSS versi 16.0.

### 2. Validitas

Validitas menurut Suryabrata (2000), menunjuk pada derajat fungsi pengukur pada suatu tes, atau derajat kecermatan ukur suatu tes. Seberapa tepat suatu tes dapat mengungkap ciri atau keadaan yang sebenarnya dari suatu obyek ukur. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat Arikunto (2006),

Item yang valid nilai hitungya akan lebih besar dari tabel dan tidak valid jika rhitungnya lebih kecil dari tabel. Validitas isi menggunakan teknik *profesional judgement* dengan menguji item-item skala terkait tata bahasa yang kurang efektif hinggadidapatkan tata bahasa yang efektif dan valid Oktarini & Indrawati (2014), *Profesional judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

### 3. Realibilitas

Reliabilitas menurut Suryabrata (2000), adalah seberapa jauh skor deviasi individu atau skor-z, relatif konsisten apabila dilakukan pengulangan tes yang sama yang ekuivalen. Reliabel artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan Arikunto (2006). Relibilitas aitem dikatakan baik apabila koefisien reliabilitas berada pada rentang 0-1.00 Azwar (2012), Semakin mendekati 1,00 koefisien reliabilitas suatu alat ukur maka semakin baik reliabilitasnya. Uji reliabilitas yang akan digunakan perlu dihitung unsur kesalahan pengukurannya (*error measurement*).

Pengujian reliabilitas alat ukur menggunakan teknik koefisien *Alpha* dari *Cronbach* dengan program *SPSS versi 16.0* untuk menguji tingkat reliabilitas aitem alat ukur yang digunakan serta menghasilkan estimasi reliabilitas yang cermat Azwar S. (2013)

#### F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini tidak dapat digunakan begitu saja, hal ini disebabkan oleh data yang akan digunakan masih mentah, sehingga diperlukan metode analisis data untuk mengolah data mentah tersebut sehingga dapat dipahami dan dimengerti. Data yang diperoleh bersifat kuantitatif dan dianalisis secara statistik, karena data yang diperoleh berupa angka dan metode statistik ini mampu memberikan hasil yang objektif.

Metode analisis data dihitung dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0 for Windows*, dan untuk teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment*.

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN, PERSIAPAN DAN PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kacah Penelitian**

Orientasi kacah penelitian merupakan langkah awal dilalui sebelum melakukan penelitian agar segala sesuatu yang dibutuhkan dalam penelitian dapat disiapkan terlebih dahulu oleh peneliti.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah yang berada di Jl.Pahlawan No. 12, Pleburan Kec Semarang Selatan Kota Semarang. Berdasarkan undang-undang no 14 tahun 2008 tentang keterbukaan informasi publik, dan didukung oleh peraturan presiden nomor 61 tahun 2008, permendagri no 3 tahun 2017, perki 1 tahun 2017, perda no 6 tahu 2012, pergub no 12 tahun 2015, serta perki no1 tahun 2019 dibentuklah ppid pembantu badan publik Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah melalui surat keputusan kepala Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah bidang sosial dan sebagai jembatan pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah dengan masyarakat luas.

Peneliti mengambil subjek seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah pegawai Dinsos Provinsi Jawa Tengah sering mengeluhkan dengan beban kerja yang terlalu banyak serta jam kerja yang terlalu lama dengan diperparah dengan adanya pandemi pada saat ini. Hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa pegawai dinas sosial provinsi jawa tengah memiliki beban kerja yang terlalu banyak serta diperparah dengan adanya pandemi covid-19 yang mengakibatkan semua pekerjaan menjadi menumpuk yang mengakibatkan turunya kinerja para pegawai dikarenakan para pegawai kurang termotifasi di saat *work from home* dilakukan. Subjek yang digunakan dalam penelitian meliputi pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Alasan pengambilan sampel karena pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah memiliki beban pekerjaan berat yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

## **B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Peneliti membuat surat untuk permohonan izin dalam melakukan uji coba sebelum penelitian dan surat perizinan untuk melakukan penelitian. Langkah berikutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang akan digunakan, dijelaskan seperti berikut:

### **1. Perijinan Penelitian**

Perijinan penelitian adalah syarat sebelum melakukan penelitian. Lokasi yang digunakan sebagai tempat pelaksanaan penelitian adalah Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Proses perijinan dimulai pada tanggal 17 Februari 2021. Pada awalnya peneliti memberikan surat kepada bagian Tata Usaha di Fakultas Psikologi. Kemudian pada hari tersebut diarahkan suratnya kepada Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum dengan nomor agenda 071/014/II/2021. Langkah berikutnya adalah peneliti meminta data aktif pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Penelitian dilakukan beberapa minggu setelah surat perijinan selesai. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada hari Selasa, 23 Februari sampai dengan hari Kamis, 18 Maret 2021.

### **2. Penyusunan Alat Ukur**

Penyusunan alat ukur diperlukan guna mencari dan mengumpulkan data yang peneliti perlukan demi keberlangsungan penelitian berjalan lancar. Persiapan yang diperlukan peneliti ialah menentukan skala yang akan digunakan dalam penelitian. Skala ialah susunan perangkat guna mengungkap respon melalui pernyataan. Skala tersebut dibuat dengan aspek-aspek dalam variabel yang kemudian disusun menjadi sebuah aitem pernyataan. Skala yang digunakan pada penelitian ini mengadaptasi milik dari Arthur Erwin Prikurnia yang lalu dimodifikasi kembali oleh peneliti. Skala ini terdiri dari 2 aspek yaitu motivasi dan kinerja

a. Skala Kinerja karyawan

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek dari Fitriastuti (2013), yaitu, kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, komitmen, kemandirian dari karyawan. Skala kinerja terdiri dari 38 aitem yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Adapun distribusi aitem skala kesepian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. Skala Kinerja**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kualitas	1,3,5,6,11	2,4,10	10
2	Kuantitas	7,9,13,16	8,15,17	10
3	Efektifitas	9,18,25	1,14,15,17,19	6
4	Ketetapan	20,21,23,25	22,24,26	6
5	Komitmen	27,29,31	28,30,31	6
<b>Total</b>				<b>38</b>

b. Skala Motivasi Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian menggunakan aspek-aspek motivasi dari Winardi (2011), yaitu, keinginan, kebutuhan, rasa aman. Skala ini berjumlah 18 aitem yang terdiri dari 9 aitem *favourable* dan 9 aitem *unfavourable*. Adapun distribusi aitem skala kesepian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. Skala Motivasi**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keinginan	1,5,7	2,3,4,6	6
2	Kebutuhan	3,9,15	4,0,16	6
3	Rasa aman	5,11,17	6,12,18	6
<b>Total</b>				<b>18</b>

**3. Pelaksanaan penelitian**

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah kota Semarang. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Yaitu teknik pengambilan dengan cara mengambil sampel secara keseluruhan apabila populasi yang ada dipakai semua untuk menjadi sampel. Populasi yang digunakan dalam penelitian berjumlah 110 pegawai

Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 22 Februari sampai 18 Maret 2021 di kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah dibagikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 110 skala yang disebar pada tanggal 22-26 Februari disebar dibagian bidang linjamsos dan penengan fakir miskin 50 dan kembali ke peneliti berjumlah 50 skala yang disebar pada tanggal 8-18 Maret 2021 peneliti menyebar kembali ke bagian yanresos, pemberdayaan social, dan kepegawaian umum sebanyak 60 dan kembali ke peneliti 60 skala penelitian. Skala yang sudah diisi oleh subjek kemudian diberi skor sesuai dengan nilai yang sudah ditentukan oleh peneliti. Pembagian skala dilakukan saat para pegawai sedang bekerja di ruangnya masing-masing dan diambil lagi oleh peneliti dikemudian harinya. Hasil skor dalam penelitian ini kemudian di input menggunakan spss versi 21.0 for windows.

### C. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

#### 1. Uji beda daya aitem

Setelah data terkumpul dan sudah dilakukan penyekoran kemudian melakukan uji daya beda aitem. Pengujian daya beda aitem sebagai standar kriteria dalam pemilihan aitem berdasarkan pada korelasi aitem total digunakan. Apabila skor aitem kurang dari 0,30 maka aitem tersebut memiliki daya beda yang rendah sedangkan jika aitem memiliki skor lebih dari atau di atas dari 0,30 maka aitem tersebut memiliki daya beda tinggi Azwar (2012), Pengujian dilakukan untuk mengetahui uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas alat ukur terhadap dua skala yang akan diukur yaitu skala motivasi, dan skala kinerja yang dalam pengujiannya dilakukan dengan komputerisasi program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) For Windows Release Versi 22.0 dengan hasil sebagai berikut:

##### a. Skala Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji daya yang dilakukan terhadap 38 aitem pada skala Kinerja karyawan dengan menggunakan teknik *Al-pha cronbach* diperoleh koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,731 . Untuk itu diperoleh

34 aitem yang memiliki daya beda tinggi dan 4 aitem yang memiliki daya beda rendah. Dalam pengujian alat ukur *try-out* penelitian ini menggunakan koefisien korelasi 0,30 di karenakan jumlah aitem yang daya beda tinggi sesuai dengan jumlah yang diinginkan. Sebaran skala kinerja yang memiliki daya beda tinggi dan daya beda rendah dapat dilihat pada tabel seperti dibawah ini:

**Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Kinerja**

Aspek	Jumlah aitem		Daya Beda Tinggi	Daya Beda Rendah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
Kualitas	1,3,5,6*,11	2,4,10	7	1
Kuantitas	7,9,13,16	8,15,17	7	0
Efektifitas	9,18,25	12,14,15,19	6	0
Ketepatan	20,21,23,	22,24*,26	6	0
Komitmen	27,29*,31	28,30,32	6	1
Kemandirian	33*,35,37	34,36,38*	4	2
<b>Total</b>			<b>34</b>	<b>4</b>

Keterangan: (\*) aitem dengan daya beda rendah

b. Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji daya yang dilakukan terhadap 18 aitem pada skala motivasi dengan menggunakan teknik *Al-pha cronbach* diperoleh koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,767. Untuk itu diperoleh 18 aitem yang memiliki daya beda tinggi dan 0 aitem yang memiliki daya beda rendah. Dalam pengujian alat ukur *try-out* penelitian menggunakan koefisien korelasi 0,30 di karenakan jumlah aitem yang daya beda tinggi sesuai dengan jumlah yang diinginkan. Sebaran skala manajemen waktu yang memiliki daya beda tinggi dan daya beda rendah dapat dilihat pada tabel 7 seperti dibawah ini.

**Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Motivasi.**

Aspek	Jumlah Aitem		Daya Beda Tinggi	Daya Beda Rendah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
Keinginan	1,5,7	2,3,4,6	6	0
Kebutuhan	3, 9, 15	4, 10, 16	6	0
Rasa aman	5, 11,17	6, 12,18	6	0
<b>Total</b>			18	0

Keterangan: (\*) aitem dengan daya beda rendah

#### D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

##### 1. Uji Asumsi

Adapun prasyarat sebelum melakukan uji hasil penelitian meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) For Windows Release Versi 22.0.

##### a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya distribusi variabel penelitian. Kaidah yang digunakan dalam penentuan sebaran jika ( $p > 0,05$ ) menunjukkan distribusi normal sedangkan ( $p < 0,05$ ) menunjukkan distribusi tidak normal.

Hasil uji normalitas dari variabel motivasi 1,790 diperoleh KS-Z sebesar 0,170 dengan taraf signifikansi sebesar 0,04 ( $p > 0,05$ ) dimana sebaran dari motivasi adalah distribusi tidak normal. Sedangkan hasil uji normalitas yang diperoleh dari variabel kinerja kerja diperoleh KS-Z sebesar 1,429 dengan taraf signifikansi sebesar 0,60 ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kinerja memiliki distribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig	P	Keterangan
Motivasi kerja	51,28	11,263	1,790	0.04	>0,05	Tidak Normal
Kinerja karyawan	120,06	11,953	1,429	0.60	>0,05	Normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mencari tahu apakah variabel dipilih untuk diteliti mengetahui hubungan yang linear atau tidak linear. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F. Hasil uji linearitas antara, Motivasi dengan kinerja kerja diperoleh koefisien F linier sebesar 0,309 dengan taraf signifikansi  $p=0,000$  ( $p>0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi dan kinerja kerja karyawan memiliki hubungan yang tidak linier Dwiana Putra & Badera (2019), menjelaskan penelitiannya membandingkan hubungan linier dan no linier jauh lebih kuat daripada hubungan linier.

C. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi spearman rho. Hasil uji hipotesis menunjukkan skor  $r_{xy}$  sebesar 0,244 dengan signifikansi  $p=0.014$  ( $p<0.05$ ). sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima .Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja .Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti yaitu ada hubungan yang positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, Kota Semarang.

### E. Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan deskripsi variabel penelitian yaitu memberikan bukti skor skala pada subjek yang diukur.Deskripsi data dalam penelitian ini menggunakan kategorisasi yang digunakan untuk menempatkan seseorang kedalam kelompok yang posisinya bertingkat menurut suatu kontinum atas dasar atribut yang diukur secara normal.

Berdasarkan hal tersebut bisa dibuat batasan kategori skor teoritik yang terdistribusi berdasarkan standar norma Sugiyono (2013),

Berikut norma kategorisasi yang telah digunakan dan deskripsi data masing-masing skala dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 8. Norma Kategorisasi Skor**

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,8 \sigma < X \leq \mu + 3 \sigma$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,6 \sigma < X \leq \mu + 1,8 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,6 \sigma < X \leq \mu + 0,6 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,8 \sigma < X \leq \mu - 0,6 \sigma$	Rendah
$\mu - 3 \sigma < X \leq \mu - 1,8 \sigma$	Sangat Rendah

**Keterangan:**  $\mu$  = Mean Hipotetik  $\sigma$  = Standar Deviasi Hipotetik

Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan subjek ke dalam kelompok secara berjenjang berdasarkan suatu kontinum dari atribut yang diukur. Berikut adalah deskripsi skala dari masing-masing skala:

### 1. Deskripsi Data Skor Kinerja Kerja

Skala Kinerja Kerja tersusun dari 34 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dari yang rendah hingga yang tinggi. Masing-masing aitem diberi skor 1-4, skor terkecil (minimum) di peroleh dari 34 (34 x 1), skor terbesar (maksimum) adalah 136 (34 x 4). Rentang skala terbesar 114 (136 – 34) kemudian dibagi kedalam enam deviasi standar, sehingga di peroleh standar deviasi hipotetik sebesar 17 ((152-38)/6) dan mean hipotetik diperoleh sebesar 85 [(152+38)/2].

**Tabel 9. Deskripsi Nilai Skala kinerja**

	Empirik	Hipotetik
Skor maksimum	136	136
Skor minimum	68	34
Mean (M)	108,79	85
Standar deviasi (SD)	11,615	17

Berdasarkan analisis norma kategorisasi distribusi normal, diketahui bahwa kelompok sampel berada pada kategor isedang. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa rata-rata subjek dalam penelitian ini memiliki kinerja kategori tinggi. Hal ini diketahui dari *mean* empiric yang berada pada skor 108,79. Berikut norma kategorisasi yang digunakan sebagai deskripsi data variabel:

**Tabel 10. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$115,6 < x \leq 136$	Sangat Tinggi	22	20%
$95,2 < X \leq 115,6$	Tinggi	83	75,5%
$74,8 < X \leq 95,2$	Sedang	3	2,7%
$54,4 < X \leq 74,8$	Rendah	2	1,8%
$34 < X \leq 54,4$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		110	100 %



**Gambar 1. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja**

## 2. Deskripsi data Skor Motivasi

Skala Motivasi tersusun dari 18 aitem yang memiliki daya beda aitem dari yang rendah hingga yang tinggi. Masing- masing aitem diberi skor 1-4, skor terkecil (minimum) di peroleh dari 18 ( $18 \times 1$ ), skor terbesar (maksimum) adalah 72 ( $18 \times 4$ ). Rentang skala terbesar 54 ( $72 - 18$ ) kemudian dibagi kedalam enam deviasi standar, sehingga di peroleh standar deviasi hipotetik sebesar 9 ( $54/6$ ) dan mean hipotetik diperoleh sebesar 45  $[(92+23)/2]$ .

**Tabel 11. Deskripsi Nilai Skala Motivasi**

	Empirik	Hipotetik
Skor maksimum	72	72
Skor minimum	18	18
Mean (M)	51,28	45
Standar deviasi (SD)	11,263	9

Berdasarkan analisis norma kategorisasi distribusi normal, diketahui bahwa kelompok sampel berada pada kategori sedang. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa rata-rata subjek dalam penelitian ini memiliki motivasi kategori sangat tinggi. Hal ini diketahui dari *mean* empiric yang berada pada skor 51,28. Berikut norma kategorisasi yang digunakan sebagai deskripsi data variabel:

**Tabel 12. Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$61,2 < X \leq 72$	Sangat Tinggi	18	16,4%
$50,4 < X \leq 61,2$	Tinggi	56	50,9%
$39,6 < X \leq 50,4$	Sedang	13	11,8%
$28,8 < X \leq 39,6$	Rendah	22	20,0%
$18 < X \leq 18,8$	Sangat Rendah	1	0,9%
<b>Total</b>		110	100 %

Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
18	28.8	39.6	50,4	61.2

**Gambar 2. Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi**

## F. Pembahasan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kerja. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik *Rank Spearman rho* yang menunjukkan bahwa nilai korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,244 dengan signifikansi  $=0.000 (p < 0.01)$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kerja pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah di Semarang. Koefisien *RSquare* untuk motivasi dengan kinerja kerja yang diperoleh sebesar 0,005. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumbangan hubungan motivasi dengan kinerja kerja sebesar 0,5% sedangkan 99,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah di Semarang. Seperti dengan hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan yang

positif antara motivasi dengan kinerja kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah di Semarang.

Kedinasan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan para karyawan termasuk yang diutamakan sebagai asset kedinasan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga ketrampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini motivasi yang kuat dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara mengevaluasi kinerjanya, meningkatkan gajinya, pemberian bonus atau penghargaan dan kesempatan. Untuk memotivasi karyawan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan. Karyawan orang bekerja adalah dapat memenuhi kebutuhan materi dan non materi, maupun kebutuhan fisik maupun rohani Hasibuan, (2006) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sagala, (2013). menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan tidak terlepas dari adanya motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan dan dorongan tersebut akan menentukan sikap seseorang dalam bekerja, dengan begitu karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, Bambang Sukmawati (2017), menyatakan bahwa jika seorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah, Damayanthi (2015), menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan

Hal tersebut sejalan dengan peneliti menemukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surgiatiningsih dan Suryono (2010), yang berjudul

pengaruh motivasi terhadap kinerja mahasiswa di fakultas Ekonomi Universitas Widyatama. Hasil penelitian tersebut mahasiswa yang memiliki motivasi baik akan berdampak positif terhadap kinerja mahasiswa. Penelitian lainnya dilakukan oleh Putri (2015), dengan judul motivasi mengikuti organisasi mahasiswa dan kinerja berorganisasi ditinjau dari sosial teman satu jurusan. Hasil penelitiannya menyatakan ada hubungan positif sangat signifikan antara dukungan sosial teman satu jurusan dengan motivasi mengikuti organisasi mahasiswa.

#### **G. Kelemahan-kelemahan dalam penelitian**

Kelemahan dalam sebuah penelitian tidak dapat dipungkiri. Hal itu membuat peneliti menyadari terdapat kelemahan-kelemahan dalam menyelesaikan penelitian. Berikut kelemahan tersebut yaitu:

1. Penilaian kinerja hanya dinilai oleh atasan



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan Dinas Sosial Provinsi di Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja pada karyawan Dinas Social Provinsi Jawa Tengah di Semarang. Sehingga hipotesis yang di ajukan diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

##### **1. Bagi karyawan**

Bagi karyawan untuk mempertahankan caranya dalam memotivasi diri sendiri di organisasi maupun dengan teman kerja. karyawan diharapkan untuk tetap menjaga motivasinya yang sudah baik apabila organisasi dihadapkan pada suatu permasalahan.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya yang akan mengambil tema kinerja sebagai judul penelitiannya lebih bisa memperhatikan variable-variabel atau faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap variable kinerja seperti lingkungan kerja dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Brooke, G. (2008). Agile versus the rest [6]. *Koesmono*, 25(2), 10. <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Damayanthi, E. L. (2015). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.488>
- Dwiana Putra, I. M. P., & Badera, I. D. N. (2019). Identifikasi Hubungan Linier dan Non-Linier antara Rasio-Rasio Keuangan dan Return Saham. *Akuntabilitas*, 12(1), 83–92. <https://doi.org/10.15408/akt.v12i1.10093>
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2(1), 98942. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Oktarini, K. R. D., & Indrawati, K. R. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi di Hospitality Industry. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(2), 291–300. <https://doi.org/10.24843/jpu.2014.v01.i02.p08>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Sandhu, M. A., Iqbal, J., Ali, W., & Tufail, M. S. (2014). Effect of Employee Motivation on Employee Performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 85–100. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v3i1.182>
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat

Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11–19.

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar, P. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Pendekatan Pneliaan Suau Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2010). *Metode Peneliiian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Realibilas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cherniss, C. d. (2001). *The Emoionally Inettilgent Workplace* . San Fransisco: Jossey Bass.
- Gibson, J. L. (1997). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah, B. U. (2008). *Teori Moivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakara: Gramedia.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Moivasi dasar Peningktan Poduktivias*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, s. p. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Ceakan ke 8*. Jakara: PT. Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, d. J. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Murty, H. (2012). Jurnal the Indonesian accounting review vol 2. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, komitmen Organisasional, Terhadap Kinerja karyawan Pada Bagian Accounting (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Surabaya)*.
- Oemar, H. (2004). *psikologi belajar*. Bandung: Grafindo.
- p, A. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putri, C. P. (2015). thesis psikologi. *Motivasi Mengikuti Organisasi Mahasiswa Ditinjau Dari Dukungan Teman Satu Jurusan*.
- robbins, s. p. (2003). *prilaku organisasi*. Jakarta: pt indeks kelompok gramedia.
- sagala, V. R. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Satiningsih, A. R. (2013). Jurnal ekonomi dan bisnis vol 1. vol 2, . *Hubungan antara tipe kepribadian enterprising pada teori person job fit dengankinerja karyawan pemasaran ud sumber lestari Sidoarjo*, 10-20.
- Sholihah, E. d. (2014). *Pengaruh leadership terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Dr Soegiri*.
- Stephen, P. R. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh : Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Peneliiian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode peneliiian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualititati R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Pendekatan Penelitian Pendidikan Pendekaan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Motode penelitian Pendekatan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI.

suraydi a & rosyidi, h. (2013). jurnal penelitian psikologi. *kinerja karyawan ditinjau dari faktor budaya perusahaan*, 166-180.

Suryabrata, S. (2000). *Metodologi Peneliian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada .

Wahyono, A. S. (2005). *Manajemen Kaersipan Modern*. Yogyakarta: Gava Media.

Winardi. (2001). *Motivasi dan Permotivasion dalam Manajemen, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Winardi. (2011). *Motivasi Permoavasian*. Jakarta: PT. grafindo Persada.

