

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. AUTO 2000 MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

OLEH:

Ah. Sholahuddin Ar-Roniri
NIM: 01410006

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG

2007

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AUTO 2000 MALANG

SKRIPSI

OLEH:

Ah. Sholahuddin Ar-Roniri

NIM: 01410006

Tanggal: MARET 2007

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

Andik Rony Irawan, M Si. Psi

NIP. 150 294 454

Mengetahui:

Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H Mulyadi, M.Pd.I

NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AH. SHOLAHUDDIN AR-RONIRI

NIM : 01410006

Alamat : Jl. Kertosentono No. 1 RT 01 RW 02 Ketawanggede Malang
Jatim

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi UIN Malang dengan judul : Hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Malang adalah hasil karya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain selain yang di kutip dan di cantumkan dalam daftar pustaka karya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari siapapun

Malang Maret 2007
Peneliti

Ah. Sholahuddin Ar.Roniri

PERSEMBAHAN



*KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI KEPADA
NUSA, BANGSA DAN AGAMA SEMOGA
BERMANFAAT*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah wa syukurillah lahula wala kuwwata illa billah. Ucapan rasa syukur dan panjatan terima kasih kepada ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat, kasih dan sayangnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ahir sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana S1, kami yakin sekali bahwa apa yang kami tulis ini masih jauh dari kesempurnaan dan pasti penuh dengan kekurangan baik yang tampak maupun yang tidak. Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan adalah milik penulis. Namun penulis berharap bahwa apa yang telah penulis selesaikan semoga dapat bermanfaat bagi Nusa Bangsa dan Agama meskipun karya ini hanya sederhana.

Skripsi ini terselesaikan atas dukungan, saran dan motivasi semua pihak kepada penulis yang tidak ternilai harganya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik dari mulai pencarian ide judul, penelitian dan sampai pada fhinising penelitian ini. Ucapan terima kasih ini kami tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang beserta staf-stafnya yang telah memberikan kesempatan, pelayanan dan bimbingan untuk menyelesaikan studi di UIN Malang.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi M.Pd.I selaku Dekan jurusan Psikologi Fakultas Psikologi UIN Malang.
3. Ayah dan Ibu yang telah dengan ihlas membesarkan, merawat, mengasuh dan mendidik peneliti hingga sampai sekarang dan selamanya.

4. Bapak Prof. Dr. Koentjoro, UGM yang telah rela membantu memberikan link untuk mencari literature kepada peneliti
5. Bapak Andik Roni Irawan yang telah bersedia menjadi dosen pembimbing, memberikan nasehat, petunjuk, arahan dan juga motivasi bagi peneliti untuk segera menyelesaikan penelitian dan studi.
6. Bapak dan Ibu dosen fakultas Psikologi UIN Malang yang telah rela dan iklas memberikan ilmunya kepada peneliti.
7. Bapak **Zaenal Arifin selaku Kepala Sekolah MTs Miftahul Ullum** yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian di lembaga tersebut.
8. My Best Friends That I have Imron, cipix, che shuma, nizar, oyek, rahmat, Zain F, Widya (UGM)
9. Someone who always near in my heart and give motivation especially for Lina

Untuk itu tiada kata lain yang patut penulis sampaikan kepada beliau yang telah berjasa, melainkan hanya ucapan terima kasih dengan diiringi doa dan permohonan semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta balasan kebajikan kepada mereka. Amin.

Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis berharap kepada segenap pembaca untuk memberikan nasehat dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Selanjutnya hanya kepada Allah jualah penulis memohon, semoga skripsi ini membawa manfaat bagi penulis sendiri khususnya dan kepada segenap pembaca umumnya.

Wassalam

Malang Desember 2006

Peneliti

Ah. Sholahuddin Ar.Roniri

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGAJUAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Motivasi	9
1. Pengertian Motivasi	9
2. Teori-teori Motivasi.....	15
3. Motivasi individu berdasarkan kebutuhan dan motif	24
B. Tinjauan mengenai kinerja.....	26
1. Pengertian kinerja	26
2. Konsep kerja dan kinerja dalam perspektif Islam	28
3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	30
4. Kriteria penilaian.....	33

C. Hubungan Antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.....	37
D. Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
C. Populasi	41
D. Alat Penelitian.....	42
E. Validitas Dan Reliabilitas	45
F. Tehnik Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran umum perusahaan.....	50
B. Penyajian Dan Analisis Data.....	66
C. Pembahasan.....	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA.....	79
---------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL I	Blue Print Angket Motivasi Belajar.....	89
TABEL II	Blue Print Prokrastinasi Akademik.....	90
TABEL III	Jumlah Siswa Tahun Ajaran 2006/2007.....	97
TABEL IV	Daftar Guru dan Karyawan MTs. Miftahul Ulum.....	98
TABEL V	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Belajar dan Prokrastinasi Akademik	99
TABEL VI	Hasil Korelasi Pearson Variabel Motivasi Belajar Dengan Prokrastinasi Akademik.....	100
TABEL VII	Nilai Rata-rata dan Standar deviasi Variabel Motivasi Belajar dan Prokrastinasi Akademik.....	102
TABEL VIII	Proporsi Tingkat Motivasi Belajar.....	103
TABEL IX	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Variabel Prokrastinasi Akademik	104
TABEL X	Proporsi Tingkat Prokrastinasi Akademik.....	104

ABSTRAK

Ah Sholahuddin arroniri, 2006 *Hubungan antara Motivasi berprestasi dengan kinerja Karyawan pada PT. AUTO 2000 Malang*, Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, Pembimbing: Andik Rony Irawan M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan. Kalau kita cermati motivasi berprestasi sangat menunjang terhadap keberhasilan setiap aktifitas. Tinggi rendahnya motivasi berprestasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Keberhasilan dalam meraih tujuan perusahaan tidak hanya berjalan dengan mudah tetapi perlu adanya usaha yang keras dalam melatih dan memaksimalkan motivasi, selain itu kinerja karyawan perlu adanya perhatian yang serius agar tujuan perusahaan bisa sukses secara maksimal.

Hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah: adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, instrument yang dipakai dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan angket, jenis penelitian ini adalah penelitian populasi karena subyek penelitian kurang dari seratus dengan subyek penelitian seluruh karyawan PT. AUTO 2000 Malang.

Dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi produk momen karl persons di dapat korelasi antar variable dengan nilai 0,000 dengan taraf signifikasi 5% dengan subyek 62 orang diketahui r_{tabel} 0,2 dan r_{xy} 0,798 sehingga $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$ berarti hipotesa yang diajukan peneliti diterima. Selain itu dari hasil penelitian ini di ketahui secara umum tingkat motivasi berprestasi adalah 64,51% kategori sedang dan tingkat kinerja karyawan 62,90% kategori sedang. Dari hasil r_{xy} 0,798 maka di ketahui koefisien determinasinya $(r^2) = 0,798^2 = 0,6368$ atau sumbangan efektif 63,68% motivasi berprestasi terhadap variable kinerja karyawan sedangkan 36,32% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Motivasi berprestasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Ah sholahuddin Arroniri, 2006 Relationship of achievement motivation with to Malang thesis of Psychology Department of UIN Malang. Supervisor Andik Rony Irawan M, Si, Psi

The research is to find the relation between student's learning motivation with academic procrastination on students. We know that students motivation is supported by internal and eksternal factors. the good result in gaining the purpose of education is not smoothly running well but needs hard effort in culturing and maximizing motivation instead the factors that disturb the good result need to be paid attention. The factor is academic procrastination which is done by students.

The hypothesis of the research is: there is negative relationship between student's learning motivation with academic procrastination that is the higher learning motivation. The lower academic procrastination on students. The instrument that is used to collect the data is questionnaire. The feature of the research is research population due to the subject of the research is less than a hundred with the subject of the research is all students of MTs. Miftahul Ulum Ngingit Tumpang Malang.

From the research that is done using Karl Persons Moment correlation product resulted between variables with the value 0,000 with the significant value 5% with 75 subjects $r_{\text{tabel}} 0,2$ and $r_{xy} -,703$ that $r_{xy} < r_{\text{table}}$ means that researcher's proposed hypothesis is accepted. From the research is known generally the learning motivation level is 62,7% average category and the academic procrastination level is 68% average category. From the result $r_{xy} -,703$ known the determinant coefficient $(r^2) = -,703 = 0,4942$ or the 49,42 learning motivation effective effect on students procrastination whereas 50,58% is affected by another factors

Key word : Learning Motivation, Academic Procrastination

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan berdirinya setiap perusahaan adalah untuk mencapai perkembangan dan kelancaran perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memperhatikan unsur-unsur yang sangat berpengaruh terhadap tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan yang didirikan oleh setiap orang atau badan usaha dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkannya, tidak terlepas dengan peranan manusia atau sumber daya manusia. Dapatlah dikatakan bahwa faktor penggerak ataupun kelancaran dari suatu proses produksi adalah terletak pada faktor manusia.

Munculnya sebuah organisasi adalah sebagai wadah interaksi antara berbagai komponen seperti sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya fisik dan sumber daya informasi. Interaksi tersebut merupakan proses yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi yaitu pencapaian hasil kerja maksimal yang sering disebut sebagai kinerja. Masalah kinerja karyawan tidak bisa diabaikan begitu saja. Kinerja ini merupakan salah satu tantangan bagi organisasi disamping tantangan akan kualitas teknologi dan informasi.

Salah satu kebijaksanaan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja adalah dengan pemberian motivasi. Motivasi karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan kinerja. Motivasi dapat digunakan untuk mendorong para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dorongan melalui motivasi adalah cara untuk

menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan menciptakan kinerja yang tinggi. Jika dorongan tersebut tidak diberikan pimpinan kepada karyawan maka akan menimbulkan kinerja yang rendah.

Kinerja itu sendiri juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil dari pekerjaan. Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Berbicara tentang kinerja erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standart kinerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik itu berasal dari dalam individu tersebut, organisasi ataupun lingkungan eksternal. Untuk menentukan apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang efektif atau tidak perlu dikaji lebih dalam tentang seberapa jauh faktor tersebut mempunyai dampak terhadap kondisi tertentu. Kinerja dapat juga dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya apakah sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Sekarang ini indutri mobil meningkat dengan pesat dengan diikuti persaingan antar produsen dalam mengeluarkan produk andalannya guna merebut pangsa pasar. Begitupun dengan PT AUTO 2000 sebagai pemegang *licensi* produk mobil TOYOTA harus dapat menjaga para konsumen yang telah memberikan kepercayaan dalam menggunakan produk yang telah dikeluarkan oleh TOYOTA. Dalam hal ini menjaga mutu tidak hanya dikhususkan pada awal pembelian produk saja tetapi juga dalam hal perawatan sehingga para konsumen dapat merasa puas terhadap produk serta pelayanan. Seperti juga pada PT AUTO

2000 Malang, kinerja para karyawan selalu diawasi dengan baik dan untuk meningkatkannya diperlukan motivasi. Untuk sekarang ini PT AUTO 2000 Malang tiap harinya selalu mengalami peningkatan konsumen terutama dengan semakin bertambahnya jumlah konsumen maka para karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik untuk menjaga kepuasan para konsumen. Di dalam perusahaan pimpinan harus dapat mengetahui kebutuhan para karyawan. Tujuan utama karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik (fisiologis) setelah kebutuhan utama tercapai maka karyawan memenuhi kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan keselamatan dan keamanan yang menjamin jiwa mereka dalam melakukan pekerjaan.

Karyawan juga butuh kebutuhan bersosialisasi dengan sesama karyawan, pimpinan, ataupun teman, tingkatan kebutuhan keempat adalah kebutuhan akan penghargaan atas hasil kerja mereka dengan begitu para karyawan akan terpacu ataupun meningkatkan kinerja para karyawan. Kebutuhan kelima adalah kebutuhan realisasi diri agar para karyawan mengoptimalkan semua kemampuan, ketrampilan dan potensi yang ada akan berdampak pada peningkatan kinerja yang maksimal. Dengan demikian jelaslah di sini pemberian motivasi kepada karyawan sangat penting, agar para karyawan yang bekerja pada PT AUTO 2000 Malang dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar atau harapan dari organisasi

Motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu. Terhadap tenaga tersebut para ahli memberikan istilah yang berbeda, seperti desakan (*drive*), motif (*motive*), kebutuhan (*need*) dan keinginan (*wish*

).¹ Walaupun ada kesamaan tetapi semuanya mengarah pada motivasi. *Drive* diartikan sebagai dorongan yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan jasmaniah; *motive* adalah dorongan yang terarah pada pemenuhan kebutuhan psikis atau rohaniah, sedangkan *need* merupakan suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan atau kebutuhan yang harus dipenuhinya atau diperlukannya. Sementara itu, *wish* adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan. Meskipun ada variasi makna, keempat hal tersebut sangat sulit dipisahkan, sebab semuanya memiliki hubungan yang sangat erat, termasuk kondisi yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan, kondisi tersebut dinamakan motivasi. Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam proses kerja.²

Ahli psikologi menggambarkan beberapa orang yang memiliki motivasi pencapaian sukses yang tinggi, mereka adalah orang-orang yang memiliki ciri sebagai individu-individu yang memfungsikan secara penuh seluruh kapasitas dan potensi pribadinya, percaya diri dalam menghadapi dunia luar, mempunyai perasaan bertanggungjawab terhadap keseluruhan prilakunya, serta memiliki daya kreatifitas yang tinggi.³

Selain memperhatikan karyawan sebagai tenaga kerja, perusahaan juga berusaha meningkatkan hasil kerja para karyawannya dan hasil kerja karyawan inilah yang disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja merupakan pencapaian

¹ . Sukmadinata S. N (dalam Eva maria ulfah, (2005)). *Hubungan antara tingkat kematangan beragama remaja muslim dengan motivasi menuntut ilmu dan kegemaran membaca*. Tesis, fakultas psikologi UGM Yogyakarta. hlm. 8

² . Ibid. hlm. 9

³ .Ibid

hasil (*the degree of accomplishment*).⁴ Demikian halnya Maier yang memberi batasan pada kinerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Porter dan Lauler yang menyatakan bahwa kinerja adalah *Succesfull of role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan dengan individu yang satu dengan individu yang lain.⁵

Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya, yang dimaksud dengan kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.⁶ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan tersebut senada dengan apa yang diutarakan oleh Miner (1998) yang mendefinisikan kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu berkaitan dengan suatu peran. Jika harapan-harapan tersebut hanya memaparkan keabstrakan dan kekaburan, maka individu tidak mengetahui secara pasti apa yang ia harapkan sehingga hasilnya berperan ganda. Jika harapan pada dua atau lebih individu berbeda, individu yang memegang suatu pekerjaan dan unggul akan memiliki perbedaan cara berfikir dari individu lain dalam menghadapi konflik peran.⁷ Pengertian kinerja yang lain adalah sebagai catatan hasil yang diproduksi pada suatu fungsi

⁴ . Rue dan Byars (dalam Rahmad, 2005). *Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan pada PT. Sarinah Malang*. (Hlm. 36). Skripsi, Fakultas psikologi UIN Malang.

⁵ . As'ad A (2000). Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 11-12. On-line: www.Succesfull.Co.id. Akses: 6 Desember 2006

⁶ . As,ad. (1991), *Manajemen personalia*, (Hlm. 42) Jakarta: Bumi aksara

⁷ . Miner, (1998). *Motivation and success*, London: Tavistok

pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan memenuhi standar yang ada.⁸

Perusahaan yang sangat kecil mungkin tidak memerlukan sistem yang formal dalam menilai, akan tetapi evaluasi tetap dilakukan dan sebagai perusahaan yang berpengalaman dalam pertumbuhannya membutuhkan standarisasi, pemeliharaan, dan mengkomunikasikan informasi penilaian sehingga akan meningkat seperti lembaga dengan sistem formal. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya. Dikatakan juga bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari individu dan organisasi. Dengan kata lain disebutkan juga sebagai kombinasi perspektif psikologikal yang memuat kontribusi individu dan sosiologikal yang memuat rangka organisasi.⁹ Berdasarkan berbagai pengertian atau uraian mengenai kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja dengan maksud untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan tersebut dan menjadi dasar penetapan judul penelitian dengan judul yang penulis ambil adalah penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT AUTO 2000 Malang”

⁸ . (Russell, Singer, Kane & Kane, Campbell, Cascio, (1998). *Bussines strategy: How to success in Global era*, 7-8. On-line: [www. APA. Edu. Org](http://www.APA.Edu.Org). Akses 20 Januari 2007

⁹ . Ibid Hal 10

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang permasalahan, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi berprestasi karyawan PT AUTO 2000 Malang?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT AUTO 2000 Malang?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT AUTO 2000 Malang?

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi berprestasi dan kinerja karyawan serta bagaimana hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT AUTO 2000 Malang?

D. Manfaat penelitian

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritik

Manfaat teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada bidang khususnya Psikologi Industri atau bidang ilmu lain yang relevan, juga penelitian yang terkait dengan motivasi berprestasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Bagi Perusahaan/ Industri dan umum, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan upaya untuk meningkatkan produktifitas yang di dukung oleh motivasi juga kinerja karyawan agar tujuan dari organisasi perusahaan dapat berkembang lebih baik



BAB II

KAJIAN TEORI

A. MOTIVASI BERPRESTASI

1. Pengertian Motivasi

Secara umum motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku. Istilah “*motivation*” berasal dari bahasa Latin “*movore*”, yaitu “*to move*” yang berarti berpindah atau bergerak (*to move*). Motivasi merupakan bentuk dorongan yang melatarbelakangi perilaku, yang dikenal juga sebagai suatu desakan, keinginan atau kebutuhan. Secara Etimologi Motivasi berasal dari Bahasa Inggris *Motivation*, yang artinya dorongan. Namun, pengertian terminologinya adalah *keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis yang mengarahkan perilaku*¹⁰.. Dalam diri seseorang, motivasi berfungsi sebagai pendorong kemampuan, usaha, keinginan, menentukan arah dan menyeleksi tingkah laku.¹¹ Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilaku.¹²

Motivasi sendiri berkaitan dengan kemampuan dan keinginan. Pengertian dari kemampuan adalah tenaga, kapasitas atau kesanggupan untuk melakukan suatu perbuatan, yang dihasilkan dari bawaan sejak lahir atau merupakan hasil dari pengalaman. Sedangkan keinginan adalah satu harapan, kemauan, atau

¹⁰ . Harold Koontz O’ Donnel dan Heinz Weihrich, dalam. Koentjoro, 1990. *Pengaruh Achievement Motivation Training dan Jenis Kegiatan Mahasiswa terhadap Peningkatan Indeks Prestasi Mahasiswa. Laporan Penelitian*. Tidak Dipublikasikan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

¹¹ . Ibid

¹² . Judiari J, 2003. *Hand out Psikologi Industri dan organisasi*, (Hlm. 51) Fakultas Psikologi UIN Malang

dorongan untuk mencapai sesuatu atau untuk membebaskan diri dari suatu perangsang yang tidak menyenangkan.

Pendapat Winkel, *Motivasi ialah motif yang sudah menjadi aktif pada saat tertentu. Sedangkan maksud dari motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu.*¹³ Sedangkan menurut Sarlito Wirawan Sarwono, *Motif berarti rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku. Sedangkan motivasi merupakan istilah yang lebih umum, yang menunjuk pada keseluruhan proses gerakan termasuk di dalam situasi yang mendorong timbulnya tindakan atau tingkah laku individu.*¹⁴ (Sarlito Wirawan Sarwono, 1984: 57)

Dalam persoalan pembangunan Bintoro Tjokroamidjojo (1991: 138) mengemukakan pentingnya motivasi, baik motivasi eksternal dalam bentuk sistem promosi, dan sistem penilaian prestasi kerja, imbalan gaji, sistem pensiun dan jaminan hari tua serta berbagai bentuk kesejahteraan lain. Di samping itu motivasi internal yang berdasar rangsangan dalam juga memegang peranan. Dalam Motivasi internal ini Tjokroamidjojo dalam bukunya mengutip pandangan Prof. Soebagio Sastrodiningrat dalam pidato pengukuhanannya. Disebutkan motivasi internal yaitu dorongan-dorongan yang bersifat nurani dalam diri pribadi, yang dapat membentuk motivasi dan perilaku yang produktif dan bermanfaat dalam karya nyata.

Begitu juga motivasi cukup memberi arti dalam persoalan kerja. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2003: 138) pada

¹³ . Winkel, 1984. *Motivasi belajar mengajar*, Jakarta : Erlangga

¹⁴ . Wirawan, S.W. *Self Motivation* , 7. On-Line: WWW. PSM. Edu/ kompas/pen/ kompas. Com

hakekatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

Tak ketinggalan James A.F. Stoner juga memberikan pemahaman tentang motivasi dalam bukunya Manajemen (1992: 80). Menurutnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, menjadi bahan yang penting dan membingungkan bagi manajer. Motivasi membingungkan karena motif (penyebab orang bertindak) tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, akan tetapi diduga dari perilaku manusianya.

Sementara itu, Pandji Anoraga (2005: 34) juga memberikan definisi tentang motivasi dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu

Selanjutnya Chaplin menjelaskan mengenai pengertian *motiv* adalah sebagai berikut:

- a. Suatu ketegangan didalam individu yang membangkitkan, memelihara dan mengarahkan tingkah laku menuju pada suatu tujuan atau sasaran.
- b. Alasan yang disadari yang memberikan individu bagi tingkah lakunya.
- c. Suatu alasan tidak disadari bagi satu tingkah laku (*unconscious motivation*).
- d. Suatu dorongan (*drive*), perangsang.
- e. Suatu set atau sikap yang menentukan tingkah laku.

Atkinson dan Father (1998:122) menjelaskan motivasi merupakan keinginan pencapaian sesuatu yang diimbangi dengan keinginan menghindari

kegagalan sehingga perilaku mungkin diarahkan ke tujuan dengan kesukaran menengah dan bukannya kebutuhan kesukaran yang tinggi.

Atkinson (1998:125) mengartikan motif sebagai suatu disposisi laten untuk mencapai tujuan yang kuat, sedangkan motivasi dijelaskan sebagai keadaan individu yang terangsang karena motif telah dihubungkan dengan suatu pengharapan yang sesuai dengan keinginan.

Steers (2001:78) mendiskripsikan bahwa motivasi akan dapat menggerakkan, mengarahkan dan memelihara individu untuk melakukan perilaku tertentu. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan kesediaan individu berusaha untuk mencapai ke arah tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan atau intensitas individu dalam memenuhi kebutuhannya

Schermerhorn (1990:56) menyatakan bahwa asal mula teori motivasi dimulai dari teori isi (*Content Theori*), teori proses (*Process Theori*) dan teori penguat mengenai motivasi (*Reinforcement Theori of Motivation*). Teori isi berkaitan dengan faktor yang ada di dalam diri individu yang memotivasinya sedangkan teori proses berhubungan dengan bagaimana motivasi itu digerakkan, diarahkan dan dipelihara.

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan di dalam perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Wexley dan Yukl (2001:20) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai "*the process by which behavior is energized and directed*". Ahli yang lain

memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi berprestasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi berprestasi dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu yang menarik. Misalnya, rasa haus (kebutuhan untuk minum) menyebabkan kita tertarik pada air segar. Jika tidak haus maka kita bersikap netral terhadap air.

Berdasarkan penjelasan motivasi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga perilaku dalam mencapai tujuan tertentu.

Jika dihubungkan dengan dunia perusahaan dan karyawan, maka dari keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar

bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan (perusahaan) melalui petunjuk-Petunjuknya

Mangkunegara (2000;93) mendefinisikan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif itu sendiri merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Sedarmayanti (2001;66) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu”. Dari pengertian motivasi diatas dapat dinyatakan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan dengan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal temaksud akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi kerja, yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Robins (1996;198) menyatakan “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi diberikan oleh manajer kepada karyawan dengan maksud dan tujuan agar karyawan mempunyai semangat dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan keluaran (output) yang optimal dan bahkan yang maksimal.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang akan mendorong keinginan individu untuk

melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang yang telah diarahkan guna mencapai kepuasan dirinya.

Sehingga apabila manajemen perusahaan menginginkan produktivitas produk, maka pemberian motivasi haruslah ditingkatkan pula. Tanpa motivasi yang baik, niscaya hasil atau output persatuan produk tidak akan tercapai, dan bila ini terjadi, maka tujuan dari perusahaan juga akan mengalami kemunduran.

2. Teori-Teori Motivasi

Teori kepuasan atau teori isi (Content Theory), terdiri dari :

1). Teori Motivasi Klasik

Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan giat bekerja bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka bekerja, semakin besar penghasilan mereka

2). Teori hirarki kebutuhan Maslow

Adalah teori tentang memotivasi manusia dengan cara memperhatikan faktor-faktor kebutuhannya, dimana kebutuhan manusia tersebut mempunyai tingkatan (hirarki). Oleh karena itu penting artinya bagi para manajer untuk memahami kebutuhan yang umumnya paling penting bagi manusia. Teori motivasi menurut

Maslow terdiri atas lima kebutuhan dasar manusia yaitu antara lain :

a) Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan yang mendasar (pokok) yang harus segera dipenuhi contoh : makan, minum , tempat tinggal, kebutuhan biologis, dll

b) Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan

Yaitu kebutuhan akan terbebasnya bahaya fisik, rasa takut, kehilangan pekerjaan dan materi. contoh : keamanan dalam bekerja, keamanan ekonomi dimasa depan dan bebas dari ancaman lainnya

c) Kebutuhan untuk rasa memiliki

Yaitu kebutuhan akan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok. Contoh : butuh teman kerja, bermain, dan lain-lain.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Yaitu kebutuhan akan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain. Contoh : pujian, tanda penghargaan, sanjungan dan lain-lain

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakan.

3). Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland

Menurut Mc. Clelland (Hasibuan, 2002;162) ada tiga macam

kebutuhan manusia yaitu :

a). Kebutuhan akan prestasi (need of achievement)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b). Kebutuhan akan afiliasi (need of affiliation)

Terdiri dari :

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta

c). Kebutuhan akan kekuasaan (need of power)

Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya yang akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh pemimpin dalam memotivasi bawahannya.

4). Teori X dan Y Mc. Gregor

Teori ini didasarkan atas asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan manusia penganut teori Y. (Hasibuan, 2002;160)

Teori X :

- a) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja

- b) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalau menghindar dari tanggungjawab dengan cara mengkambinghitamkan orang lain
- c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
- d) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mementingkan tujuan organisasi.

Menurut teori ini, untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tepat.

Teori Y :

- a) Rata rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan istirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja
- b) Lazimnya karyawan yang memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal
- c) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan diri untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori ini, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan

5). Teori “ERG”

Kenyataan menunjukkan bahwa, makin banyak ahli psikologi yang berminat mendalami dan mengembangkan teori motivasi. Salah seorang di antaranya ialah Clayton Alderfer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bahwa, manusia mempunyai Tiga Kelompok Kebutuhan ‘Inti’ (*core needs*) yang disebutnya Eksistensi, Hubungan dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness and Growth - ERG*).

Kelompok *eksistensi* sebagai kebutuhan, berkaitan dengan pemuasan kebutuhan materi yang diperlukan dalam mempertahankan eksistensi seseorang, yang kalau dikaitkan dengan teori Maslow terlihat pada kebutuhan fisiologis dan keamanan. Kelompok *hubungan* sebagai kebutuhan, berkaitan dengan pentingnya pemeliharaan hubungan interpersonal, yang dalam teori Maslow tergambar pada hubungan sosial dan harga diri. Sedangkan kelompok *pertumbuhan*, merupakan kebutuhan untuk berkembang secara intelektual, yang berarti identik dengan kebutuhan aktualisasi diri seperti ditekankan oleh Maslow.

Seperti terlihat bahwa teori Alderfer mirip dengan Maslow. Memang demikian dengan satu perbedaan mendasar, yaitu bahwa ketiga kelompok kebutuhan yang dikemukakan oleh Alderfer dapat timbul secara simultan dan pemuasannya pun tidak dapat dilakukan sepotong-potong, akan tetapi ketiga-

6). Konsep Motivasi kerja dalam prespektif Islam

a. Motivasi fisik-material (quwwah madiyah). Motivasi ini meliputi tubuh manusia dan alat yang diperlukan untuk memenuhi keperluan jasmaninya. Setiap bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing, dalam bukunya Afzalur Rahman (1995:67-69), Al-Qur'an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas.

⤴⤵⤶⤷⤸⤹⤺⤻⤼⤽⤾⤿⥀⥁⥂⥃⥄⥅⥆⥇⥈⥉⥊⥋⥌⥍⥎⥏⥐⥑⥒⥓⥔⥕⥖⥗⥘⥙⥚⥛⥜⥝⥞⥟⥠⥡⥢⥣⥤⥥⥦⥧⥨⥩⥪⥫⥬⥭⥮⥯⥰⥱⥲⥳⥴⥵⥶⥷⥸⥹⥺⥻⥼⥽⥾⥿⦀⦁⦂⦃⦄⦅⦆⦇⦈⦉⦊⦋⦌⦍⦎⦏⦐⦑⦒⦓⦔⦕⦖⦗⦘⦙⦚⦛⦜⦝⦞⦟⦠⦡⦢⦣⦤⦥⦦⦧⦨⦩⦪⦫⦬⦭⦮⦯⦰⦱⦲⦳⦴⦵⦶⦷⦸⦹⦺⦻⦼⦽⦾⦿⧀⧁⧂⧃⧄⧅⧆⧇⧈⧉⧊⧋⧌⧍⧎⧏⧐⧑⧒⧓⧔⧕⧖⧗⧘⧙⧚⧛⧜⧝⧞⧟⧠⧡⧢⧣⧤⧥⧦⧧⧨⧩⧪⧫⧬⧭⧮⧯⧰⧱⧲⧳⧴⧵⧶⧷⧸⧹⧺⧻⧼⧽⧾⧿⨀⨁⨂⨃⨄⨅⨆⨇⨈⨉⨊⨋⨌⨍⨎⨏⨐⨑⨒⨓⨔⨕⨖⨗⨘⨙⨚⨛⨜⨝⨞⨟⨠⨡⨢⨣⨤⨥⨦⨧⨨⨩⨪⨫⨬⨭⨮⨯⨰⨱⨲⨳⨴⨵⨶⨷⨸⨹⨺⨻⨼⨽⨾⨿⩀⩁⩂⩃⩄⩅⩆⩇⩈⩉⩊⩋⩌⩍⩎⩏⩐⩑⩒⩓⩔⩕⩖⩗⩘⩙⩚⩛⩜⩝⩞⩟⩠⩡⩢⩣⩤⩥⩦⩧⩨⩩⩪⩫⩬⩭⩮⩯⩰⩱⩲⩳⩴⩵⩶⩷⩸⩹⩺⩻⩼⩽⩾⩿⪀⪁⪂⪃⪄⪅⪆⪇⪈⪉⪊⪋⪌⪍⪎⪏⪐⪑⪒⪓⪔⪕⪖⪗⪘⪙⪚⪛⪜⪝⪞⪟⪠⪡⪢⪣⪤⪥⪦⪧⪨⪩⪪⪫⪬⪭⪮⪯⪰⪱⪲⪳⪴⪵⪶⪷⪸⪹⪺⪻⪼⪽⪾⪿⫀⫁⫂⫃⫄⫅⫆⫇⫈⫉⫊⫋⫌⫍⫎⫏⫐⫑⫒⫓⫔⫕⫖⫗⫘⫙⫚⫛⫝̸⫝⫞⫟⫠⫡⫢⫣⫤⫥⫦⫧⫨⫩⫪⫫⫬⫭⫮⫯⫰⫱⫲⫳⫴⫵⫶⫷⫸⫹⫺⫻⫼⫽⫾⫿⬀⬁⬂⬃⬄⬅⬆⬇⬈⬉⬊⬋⬌⬍⬎⬏⬐⬑⬒⬓⬔⬕⬖⬗⬘⬙⬚⬛⬜⬝⬞⬟⬠⬡⬢⬣⬤⬥⬦⬧⬨⬩⬪⬫⬬⬭⬮⬯⬰⬱⬲⬳⬴⬵⬶⬷⬸⬹⬺⬻⬼⬽⬾⬿⭀⭁⭂⭃⭄⭅⭆⭇⭈⭉⭊⭋⭌⭍⭎⭏⭐⭑⭒⭓⭔⭕⭖⭗⭘⭙⭚⭛⭜⭝⭞⭟⭠⭡⭢⭣⭤⭥⭦⭧⭨⭩⭪⭫⭬⭭⭮⭯⭰⭱⭲⭳⭴⭵⭶⭷⭸⭹⭺⭻⭼⭽⭾⭿⮀⮁⮂⮃⮄⮅⮆⮇⮈⮉⮊⮋⮌⮍⮎⮏⮐⮑⮒⮓⮔⮕⮖⮗⮘⮙⮚⮛⮜⮝⮞⮟⮠⮡⮢⮣⮤⮥⮦⮧⮨⮩⮪⮫⮬⮭⮮⮯⮰⮱⮲⮳⮴⮵⮶⮷⮸⮹⮺⮻⮼⮽⮾⮿⯀⯁⯂⯃⯄⯅⯆⯇⯈⯉⯊⯋⯌⯍⯎⯏⯐⯑⯒⯓⯔⯕⯖⯗⯘⯙⯚⯛⯜⯝⯞⯟⯠⯡⯢⯣⯤⯥⯦⯧⯨⯩⯪⯫⯬⯭⯮⯯⯰⯱⯲⯳⯴⯵⯶⯷⯸⯹⯺⯻⯼⯽⯾⯿ⰀⰁⰂⰃⰄⰅⰆⰇⰈⰉⰊⰋⰌⰍⰎⰏⰐⰑⰒⰓⰔⰕⰖⰗⰘⰙⰚⰛⰜⰝⰞⰟⰠⰡⰢⰣⰤⰥⰦⰧⰨⰩⰪⰫⰬⰭⰮⰯⰰⰱⰲⰳⰴⰵⰶⰷⰸⰹⰺⰻⰼⰽⰾⰿⱀⱁⱂⱃⱄⱅⱆⱇⱈⱉⱊⱋⱌⱍⱎⱏⱐⱑⱒⱓⱔⱕⱖⱗⱘⱙⱚⱛⱜⱝⱞⱟⱠⱡⱢⱣⱤⱥⱦⱧⱨⱩⱪⱫⱬⱭⱮⱯⱰⱱⱲⱳⱴⱵⱶⱷⱸⱹⱺⱻⱼⱽⱾⱿⲀⲁⲂⲃⲄⲅⲆⲇⲈⲉⲊⲋⲌⲍⲎⲏⲐⲑⲒⲓⲔⲕⲖⲗⲘⲙⲚⲛⲜⲝⲞⲟⲠⲡⲢⲣⲤⲥⲦⲧⲨⲩⲪⲫⲬⲭⲮⲯⲰⲱⲲⲳⲴⲵⲶⲷⲸⲹⲺⲻⲼⲽⲾⲿⳀⳁⳂⳃⳄⳅⳆⳇⳈⳉⳊⳋⳌⳍⳎⳏⳐⳑⳒⳓⳔⳕⳖⳗⳘⳙⳚⳛⳜⳝⳞⳟⳠⳡⳢⳣⳤ⳥⳦⳧⳨⳩⳪ⳫⳬⳭⳮ⳯⳰⳱Ⳳⳳ⳴⳵⳶⳷⳸⳹⳺⳻⳼⳽⳾⳿ⴀⴁⴂⴃⴄⴅⴆⴇⴈⴉⴊⴋⴌⴍⴎⴏⴐⴑⴒⴓⴔⴕⴖⴗⴘⴙⴚⴛⴜⴝⴞⴟⴠⴡⴢⴣⴤⴥ⴦ⴧ⴨⴩⴪⴫⴬ⴭ⴮⴯ⴰⴱⴲⴳⴴⴵⴶⴷⴸⴹⴺⴻⴼⴽⴾⴿⵀⵁⵂⵃⵄⵅⵆⵇⵈⵉⵊⵋⵌⵍⵎⵏⵐⵑⵒⵓⵔⵕⵖⵗⵘⵙⵚⵛⵜⵝⵞⵟⵠⵡⵢⵣⵤⵥⵦⵧ⵨⵩⵪⵫⵬⵭⵮ⵯ⵰⵱⵲⵳⵴⵵⵶⵷⵸⵹⵺⵻⵼⵽⵾⵿ⶀⶁⶂⶃⶄⶅⶆⶇⶈⶉⶊⶋⶌⶍⶎⶏⶐⶑⶒⶓⶔⶕⶖ⶗⶘⶙⶚⶛⶜⶝⶞⶟ⶠⶡⶢⶣⶤⶥⶦ⶧ⶨⶩⶪⶫⶬⶭⶮ⶯ⶰⶱⶲⶳⶴⶵⶶ⶷ⶸⶹⶺⶻⶼⶽⶾ⶿ⷀⷁⷂⷃⷄⷅⷆ⷇ⷈⷉⷊⷋⷌⷍⷎ⷏ⷐⷑⷒⷓⷔⷕⷖ⷗ⷘⷙⷚⷛⷜⷝⷞ⷟ⷠⷡⷢⷣⷤⷥⷦⷧⷨⷩⷪⷫⷬⷭⷮⷯⷰⷱⷲⷳⷴⷵⷶⷷⷸⷹⷺⷻⷼⷽⷾⷿ⸀⸁⸂⸃⸄⸅⸆⸇⸈⸉⸊⸋⸌⸍⸎⸏⸐⸑⸒⸓⸔⸕⸖⸗⸘⸙⸚⸛⸜⸝⸞⸟⸠⸡⸢⸣⸤⸥⸦⸧⸨⸩⸪⸫⸬⸭⸮ⸯ⸰⸱⸲⸳⸴⸵⸶⸷⸸⸹⸺⸻⸼⸽⸾⸿⹀⹁⹂⹃⹄⹅⹆⹇⹈⹉⹊⹋⹌⹍⹎⹏⹐⹑⹒⹓⹔⹕⹖⹗⹘⹙⹚⹛⹜⹝⹞⹟⹠⹡⹢⹣⹤⹥⹦⹧⹨⹩⹪⹫⹬⹭⹮⹯⹰⹱⹲⹳⹴⹵⹶⹷⹸⹹⹺⹻⹼⹽⹾⹿⺀⺁⺂⺃⺄⺅⺆⺇

⦿ ⑨ ⬤ ⏳ ☒ 📁 ↶ ⚡ ↷

Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni telah ditakdirkan berada
kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai

melalui ketekunan dan bekerja keras. Setiap penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan hasil dari kerja keras yang dijalani. Dengan demikian setelah manusia berjuang sungguh-sungguh dan dalam waktu yang sama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

Maka dari itu motivasi yang paling tinggi adalah rajin bekerja. Rajin bekerja di sini merupakan perintah untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan perekonomian keluarga dan masyarakat. Motivasi kearah itu dijelaskan oleh Rosulullah SAW, dalam hadits berikut ini (Muhammad, 2000;2) Yang artinya:

“Dari Abu Hurairah r.a dari Nabi SAW., beliau bersabda: Sungguh seseorang dari kalian mengambil seutas tali lalu kemudian pergi pagi-pagi (dan saya mengira beliau berkata) kegunung, lalu mencari kayu bakar, kemudian dia menjualnya, lalu dia makan dan bersedekah, lebih baik baginya dari pada meminta-minta pada orang.” (H.R. Al-Bukhari)

Dalam hadits tersebut terkandung 2 (dua) pelajaran penting yang harus kita hayati:

- a) Kita harus rajin bekerja memeras keringat dalam mencari penghidupan dalam usaha meningkatkan perekonomian keluarga, dan masyarakat.
- b) Usaha mencari penghidupan dan perbaikan ekonomi yang halal.

Untuk merealisasikan pemenuhan kebutuhan tersebut diatas, kita juga harus beriman, dan beramal sholeh. Kedua senjata ini merupakan alat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja. (Ahmad, 2001: 9)

- a. Motivasi emosional (quwwah ma'nawiyah). Motivasi yang berupa kondisi kejiwaan yang senantiasa dicari dan ingin dimiliki seseorang

sekali pun tidak permanen, namun lebih kuat bila dibandingkan dengan motivasi pertama.

- b. Motivasi spiritual (quwwah ruhiyah). Kedua motivasi sebelumnya sulit untuk dapat dijadikan dorongan dasar bagi manusia untuk melakukan tindak perbuatan. Penyebabnya terletak pada sifatnya yang cenderung temporal, mudah hilang dan bendawi semata yang menunjukkan mafhum kehidupan yang rendah. Hal ini berbeda dengan motivasi spiritual yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang akan meminta pertanggungjawaban manusia atas segala perbuatan didunia. Motivasi inilah yang mampu mendorong manusia untuk melakukan perbuatan apa saja, asalkan sesuai dengan syariat yang diberikan-Nya.

Dalam Surat al-Bayyinah ayat 5 yang berbunyi:



Artinya: “Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus[1595] (Lurus berarti jauh dari syirik (mempersekutukan Allah) dan jauh dari kesesatan)”

Dengan demikian, motivasi yang sah dan kuat untuk mendorong manusia dalam mewujudkan aktivitas kehidupannya adalah, motivasi spiritual (Ruhiyah). Dengan motivasi ini, seseorang akan terpacu untuk berikhtiar terus menerus disertai dengan tawakal dan pantang berputus harapan hingga akhirnya

meraih keberhasilan dengan izin Allah Yang Maha Pemurah lagi Penyayang. Inilah motivasi berprestasi yang sesungguhnya.

Gambaran hidup yang bahagia di surga merupakan suatu peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia bergantung pada usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Sementara bagi yang membuang waktu dengan berdiam diri saja akan menjalani hidup yang penuh dengan kesengsaraan, kelaparan dan kehinaan.

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengelolah dan memenuhi panggilan Illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja yang terbaik.

Menurut Najati (2000:232-233) mengemukakan bahwasannya motivasi memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat seseorang untuk mencari problem solving, berguna untuk merealisasikan tujuan yang akan diraih, dan mempercepat daya tangkap pengetahuan yang dipelajari, maka reward (penghargaan atau hadiah) juga memiliki posisi penting untuk mensupport seseorang melakukan respon yang positif.

Reward (hadiah) yang diberikan tidak selalu berupa materi, namun bias juga yang bersifat abstrak. Misalnya reward bisa diberikan berupa pujian, apresiasi, maupun motivasi. Pujian seorang atasan kepada bawahannya bisa menambah semangat kerja dan memperbaiki produktifitas kerja mereka.

Rasulullah SAW telah menggambarkan hakikat masalah ini ketika beliau berwasiat kepada para sahabatnya untuk memberikan reward bagi orang yang telah melakukan perbuatan baik, sekalipun hanya berupa ucapan yang manis.

Rasulullah SAW bersabda:

Artinya: “ Barangsiapa telah berbuat kebaikan kepada kalian, maka berikanlah hadiah kepadanya. Jika kalian tidak memiliki sesuatu yang bias diberikan sebagai hadiah, maka doakanlah dia sampai kalian merasa benar-benar telah memberinya hadiah. (Hadits tersebut diriwayatkan oleh Abu Dawaud dan An-Nasa’I [An-Nawawi, vol. II hal. 1175, hadith no. II/1725})

3. Motivasi Individu berdasarkan Kebutuhan dan Motif

Titik tolak dari motivasi masing-masing individu antara satu dengan lainnya berbeda. Keaneka ragaman tersebut menyebabkan perbedaan pola perilaku yang berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan masing-masing individu tadi.

Pengertian kebutuhan itu sendiri ialah kekurangan yang dirasakan seseorang pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan yang berdasarkan kekurangan tersebut terbagi atas tiga sifat, yaitu:

1. Fisiologis/kebutuhan akan makanan
2. Psikologis/kebutuhan akan harga diri
3. Sosiologis/kebutuhan akan interaksi sosial (*Hand Out* Josina Judiari, 2003: 51)

Setiap manusia pada hakekatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, di mana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah terjadi dari kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah, setelah

kebutuhan itu terpuaskan, maka selang beberapa waktu kemudian, muncul kembali dan menuntut pemuasan lagi.

Batasan mengenai motivasi sebagai *“The Process by which behaviour is energized and directed”* (suatu proses, di mana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan), para ahli psikologi memberikan kesamaan antara *motif* dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas, dapat disimpulkan, bahwa motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Di mana hal itu diawali oleh kebutuhan manusia yang pada umumnya dapat dibagi menjadi dua golongan:

- a. Kebutuhan Primer, yang umumnya merupakan kebutuhan faal, seperti: lapar, haus, seks, tidur, suhu yang menyenangkan dan lain sebagainya. Semua ini merupakan kebutuhan-kebutuhan faal yang merupakan syarat kelangsungan hidup seseorang.
- b. Kebutuhan Sekunder, yang timbul dari interaksi antara orang dengan lingkungannya seperti kebutuhan untuk bersaing, bergaul, bercinta, ekspresi diri, harga diri dan sebagainya.

Adapun ciri-ciri motif individu adalah sebagai berikut:

- a. Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai suatu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama.

- b. Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.

c. Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri. (Pandji Anoraga, 2005: 34-36).

B. TINJAUAN MENGENAI KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Semua perusahaan dalam memberikan motivasi kerja pada karyawannya tentu mengharapkan adanya hasil yang baik dengan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Secara umum Kinerja juga berarti prestasi kerja pelaksanaan kerja pencapaian kerja atau hasil kerja (L.A.N, 1992:3). Sedangkan (August W. Smith 1982:393) menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah: “..... *output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal yang penting. Berbicara tentang kinerja erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standar performance.

L.R. Sayle dan Strauss (1977:47) mengutarakan bahwa:

Managers expected to be held to standard of accountability, and most managers prefer to have their established unambiguously so they know where to carry their energies. In effect, the standard established a target, and at the end of the target periode (week, month, or year) both manager and boss can compare the expected standard of performance with the actual level of achievement.

Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Selain itu T.R. Mitchell (1978:343), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Quality of Work
2. Promptness
3. Initiaive

4. Capability

5. Communication

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Disamping itu, dikatakan pula bahwa untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja ditetapkan :

“Performance = ability x motivation”, (T.R. Mitchell 1978:327)

2. Konsep Kerja dan Kinerja Dalam Prespektif Islam

Bekerja merupakan kewajiban setiap Muslim. Sebab dengan bekerja, setiap Muslim akan mengaktualisasikan kemuslimannya sebagai manusia makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dan mulia di atas dunia. Hal ini sesuai dengan firman Allah pada Surat Al-Jum'ah ayat 10:

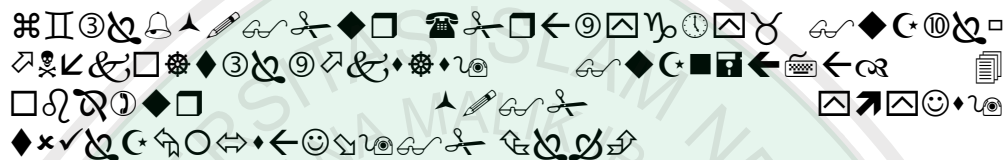


Artinya: *”Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”*.

Firman Allah ini bagaikan sebuah percikan air surgawi yang membasuh wajah umat Islam, untuk tampil sebagai pekerja keras dan berprestasi. Betapa untuk menggapai keberuntungan hidup, tidaklah hanya cukup tenggelam dalam masalah ibadah formal atau rituak lainnya. Tetapi hendaknya dimanifestasikan dalam ibadah aktual (Tasmara. 1995:1)

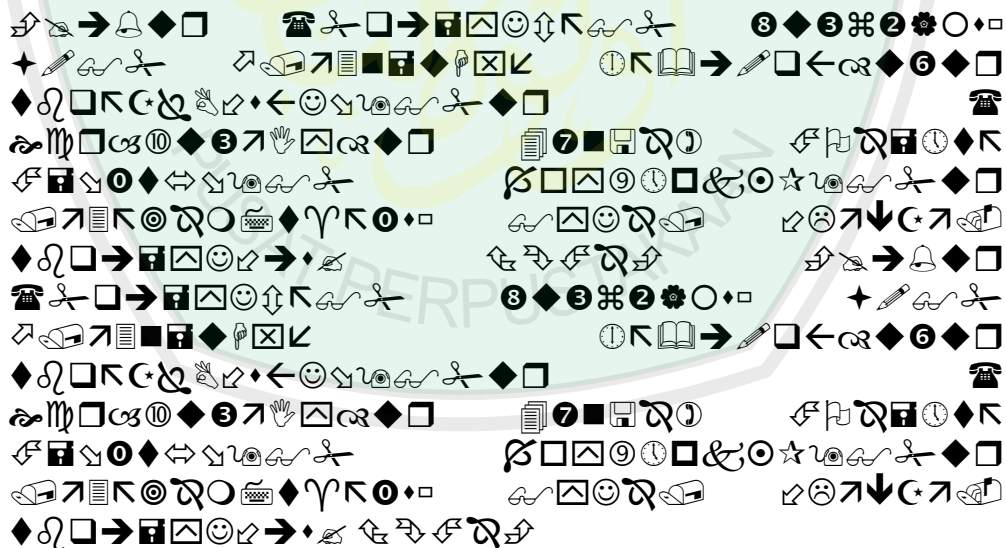
Al-Qur'an memerintahkan orang-orang beriman, yang mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja keras. Allah juga menjanjikan pertolongan bagi siapa saja yang berjuang dan berlaku baik dalam kehidupannya. Seperti yang difirmankan oleh Allah dalam Al-Qur'an pada:

a. Surat Al-Ankabut ayat 69 yang berbunyi:



Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar- benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik”.

b. Surat at-Taubah ayat 105 yang berbunyi:



Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Menurut Qordhawi (2001:160) Islam tidak semata-mata memerintahkan bekerja, tetapi bekerja dengan baik atau profesional. Hendaknya seorang muslim *ihsan* dalam bekerja dan melaksanakan dengan penuh kesungguhan dan ketekunan, dalam sebuah hadits Rosulullah mendorong umatnya untuk berbuat atau beraktivitas secara profesional dalam hal apapun, walau hanya membunuh binatang.

Artinya: “ *Barang siapa yang membunuh serangga (atau nyamuk) pada pukulan pertama dicatat baginya seratus kebaikan. Barang siapa yang membunuhnya pada pukulan yang kedua, baginya pahalah sekian dan sekian (lebih kecil dari yang pertama) dan barang siapa yang membunuhnya pada pukulan yang ketiga, maka baginya sekian dan sekian (HR. Ahmad, Abu Dawud, Turmudzi, dan Ibnu Majjah, sebagaimana terlampir dalam shahih al-Jami’ah ash-Shahir[6460])* ”

Sehingga dapat dikatakan barang siapa yang tidak *ihsan* dalam bekerja, maka sungguh ia telah melanggar kewajiban yang telah ditetapkan oleh agama. Sebagai kewajiban bagi hamba-Nya yang muslim. Dalam hal hadits lain Rosulullah bersabda:

Artinya: “ *Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan hendaknya dilakukan secara itqon (profesioanal). (HR. Baihaqi dari Siti Aiyah, dan dinyatakan sebagai hadits hasan dalam Shahih al-Jami’ ash-Shahir:1880)* ”

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Singer (1990) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah sebagai suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Perbedaan kinerja antara pegawai satu dengan yang lainnya perlu disadari oleh para pemimpin organisasi. Walaupun pegawai bekerja pada tingkat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah

sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua variabel yaitu variabel individu dan variabel situasi kerja atau situasional (As'ad, 1991). Menurut Hunt (1979) Faktor atau variabel individu ini terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, tujuan, persepsi, motivasi, kemampuan, nilai-nilai, dan lain-lain. Variabel situasional terdiri dari struktur, pekerjaan, teknologi, peran, kelompok kerja dan lain-lain. Senada dengan pendapat Robbins (1996) yang mengemukakan beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. Umur, kinerja akan menurun seiring bertambahnya umur seseorang. Dalam kenyataannya kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur mereka.
2. Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
3. Jabatan/senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, karena perbedaan pekerjaan dapat membedakan jenis kebutuhan yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Kinerja dapat dilihat sebagai kombinasi atau interaksi perkalian dari kemampuan dan motivasi. Kedua aspek ini diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik (Mitchell, 1982; Vroom, 1964). Sehingga oleh Vroom (1964) bahwa kinerja (P) dirumuskan $P = f (M \times A)$, M adalah motivasi dan A adalah kemampuan. Arti dari hubungan di atas adalah jika seseorang rendah pada salah

satu komponennya, maka kinerja akan rendah pula. Dengan kata lain apabila kinerja seseorang rendah hal ini dapat merupakan hasil dari motivasi yang rendah atau kemampuannya tidak baik, atau hasil komponen motivasi dan kemampuan yang rendah. Sementara Vinake (dalam Huse & Bowditch, 1977) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas pada kinerja individu adalah inteligensi, kemampuan, koordinasi otot, pengalaman masa lampau, latihan dalam tugas, dan motivasi.

Pendapat yang senada diungkapkan oleh Luthans (1981), bahwa kinerja tidak hanya tergantung pada sejumlah usaha yang digunakan, akan tetapi kemampuan seseorang juga diperlukan (seperti pengetahuan pekerjaan dan keahlian) serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakan. Miner (1988) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

1. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan, dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
2. Keterlibatan kerja yaitu tingkat seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
3. Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
4. Partisipasi yaitu tingkat seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

5. Penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi termasuk kuantitas dan kualitas.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak hal lain, seperti kompetisi, lingkungan sosial atau tekanan situasi dan motivasi (Fisher dalam Steers & Porter, 1983). Kesimpulannya bahwa faktor-faktor yang menentukan kinerja terdiri dari dua variabel yaitu individu dan situasi kerja atau situasional yang semua itu terdapat dalam kemampuan, motivasi, pengetahuan pekerjaan, tingkat pendidikan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, keahlian, kompetisi, lingkungan sosial atau tekanan situasi, umur, jenis kelamin, pengalaman, dan jabatan atau keterlibatan kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan membatasi subjek dengan ciri-ciri subyek karyawan perusahaan, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan minimal SMU, masa kerja lebih dari 3 tahun.

4. Kriteria Penilaian

Belows (dalam As'ad, 1991) menyatakan kriteria kinerja yang baik apabila lebih reliabel, realistis, representatif, dapat diperkirakan. Cascio (1989), mengungkapkan bahwa kriteria penilaian kinerja yang lebih jelas merupakan penilaian yang lebih akurat untuk dilakukan. Cascio menjabarkan criteria penilaian kinerja adalah sebagai berikut

1. Kuantitatif meliputi
 - a) Jumlah hasil yang diproses, b) jumlah waktu yang digunakan, dan c) jumlah kesalahan yang dilakukan.
2. Kualitatif meliputi

- a) keakuratan kualitas kerja, b) kemampuan untuk mengkoordinasi, c) kemampuan untuk menganalisis, dan d) kemampuan untuk mengevaluasi.

Menurut Mitchell (1982) penilaian kinerja dilakukan dengan cara mengukur aspek-aspek sebagai berikut

1. Volume atau kuantitas keluaran (*out put*),
2. Kualitas barang atau item yang ditolak
3. Waktu yang hilang (absensi atau keterlambatan).
4. Kebutuhan waktu pelatihan atau promosi
5. Kinerja berdasarkan perilaku atau sifat individu.

Menurut Rusell (1998), penilaian kinerja didasarkan pada faktor :

1. Kualitas adalah tingkat pemrosesan atau hasil dari aktivitas yang mendekati sempurna, bentuk ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan aktivitas.
2. Kuantitas adalah jumlah produksi diekspresikan dalam nilai uang atau jumlah unit atau jumlah penyelesaian putaran aktivitas.
3. Batas waktu adalah tingkat penyelesaian aktivitas atau hasil produksi pada waktu awal yang dibutuhkan dari sudut koordinasi dengan keluaran orang lain dan waktu maksimal yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas pengeluaran adalah tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (seperti orang, uang, teknologi, bahan) adalah maksimal dalam perasaan mendapat keuntungan tinggi atau mengurangi kehilangan tiap unit atau penggunaan sumberdaya.

5. Kebutuhan pengawasan adalah tingkat orang-orang dapat melakukan fungsi jabatan tanpa minta bantuan atau membutuhkan campur tangan pengawas untuk mencegah kerugian keluaran.
6. Akibat interpersonal adalah orang-orang meningkatkan perasaan terhadap harga diri, perbuatan baik, dan kooperatif antara teman sekerja dan bawahan.

Menurut Schultz (1973) penilain kinerja berdasarkan pada

1. Pekerjaan produksi

- a. Kuantitas hasil adalah jumlah unit yang dihasilkan untuk diproduksi dalam periode waktu tertentu.
- b. kualitas keluaran dinilai dengan standar pengawasan atau jumlah unit produksi yang rusak.

2. Pekerjaan non produksi

- a. Kecelakaan, catatan kecelakaan karyawan
- b. Gaji adalah catatan pendapatan karyawan, frekuensi, dan taraf peningkatan
- c. Absensi adalah jumlah hari yang hilang dalam bekerja.
- d. Taraf kemajuan adalah catatan promosi.

Berdasarkan uraian di atas dari pengertian tentang penilaian kinerja karyawan didasarkan pada faktor : kualitas, kuantitas dan waktu yang disi dan kesemuanya ini dapat digunakan untuk memahami kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu penelitian ini akan menggunakan faktor-faktor kuantitatif (jumlah hasil yang diproses, jumlah waktu yang digunakan, jumlah

kesalahan yang dilakukan, dan jumlah halaman yang diketik.) dan faktor kualitatif (ketrampilan, ketelitian/kecermatan, kerapian, kerjasama, tanggungjawab, prakarsa, dan absensi.) untuk melihat bagaimana kinerja karyawan.

Selain pengertian kinerja tingkat dan sumber yang mempengaruhi kinerja para karyawan perlu diketahui pula indikator kinerja para karyawan.

Menurut T.R. Mitchell (1978:343), suatu kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa hal yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah mutu barang yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai standart dari perusahaan. Kualitas yang baik adalah yang mempunyai mutu tidak kalah dari perusahaan lain. Setiap perusahaan harus memantau kualitas produk yang dimilikinya setiap periode tertentu karena kalau tidak, dapat berpengaruh pada kepercayaan konsumen kepada hasil produksi perusahaan dan hal itu berpengaruh pada permintaan atas barang yang dibuat.

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tepat tidaknya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat dilihat melalui ketepatan waktu dalam bekerja. Kalau karyawan mempunyai disiplin waktu yang baik maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerjanya pun akan meningkat dan sebaliknya jika karyawan berdisiplin jelek maka kinerjanya pun akan menurun.

3. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seorang karyawan mengambil langkah yang

terbaik bagi pekerjaannya ataupun bagi organisasi diaman tempat dia bernaung. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang lebih efektif dan efisien jika seorang karyawan mampu mengambil inisiatif yang dianggap perlu dilakukan tindakan sebagai langkah awal menuju harapan bagi perusahaan atau organisasi.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan ke arah yang lebih positif jika seorang karyawan mempunyai skill atau kemampuan ditambah dengan motivasi yang diberikan perusahaan. Kemampuan harus dimiliki oleh semua karyawan baik dari tingkat bawah sampai tingkat atas sesuai dengan bidang atau pekerjaannya. Perusahaan dalam hal ini dituntut menempatkan karyawannya sesuai keahliannya.

5. Komunikasi

Komunikasi adalah kemampuan karyawan melakukan hubungan baik berupa penyaluran obyek melalui mulut maupun indera yang lain. Dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan maupun dengan atasan seorang pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya, tanpa adanya komunikasi seseorang akan merasa jenuh dan dibiarkan di lingkungan kerjanya sehingga karyawan tersebut tidak termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dan hasilnya kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai.

C. HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA

Menurut Suprihanto (Noegroho, 2002;79) motivasi dalam kaitannya dengan kinerja adalah kinerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut

terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin kecil motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka kinerja pegawai tersebut tidak mengalami peningkatan atau malah akan semakin turun.

Menurut hasil penelitian John W. Artkinson dan teman-temannya menemukan suatu model motivasi yang didasari pemikiran bahwa orang dewasa yang sehat mempunyai cadangan energi potensial yang belum terpakai. Bagaimana cadangan energi ini dapat terpakai tergantung pada kekuatan dorongan dari motivasi individu situasi serta kesempatan yang ada. Motivasi pribadi untuk bertindak adalah hasil interaksi 3 hal, yaitu;

1. Kekuatan diri sendiri atau kebutuhan.
2. Keinginan untuk berhasil.
3. Nilai insentif yang melekat pada tujuan.

Dengan mengikuti pemikiran Arkinson, Mc. Clelland menemukan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang dan bersaing. Jadi mereka tidak tertarik pada pekerjaan rutin yang tidak bersaing, sedangkan individu dengan kebutuhan akan prestasi rendah, cenderung untuk tidak berhasil baik pada keadaan yang menantang dan bersaing. Mc. Clelland juga memperhitungkan faktor latar belakang dan kelas sosial dimana ia berada sebagai faktor yang menentukan tingkat kebutuhan akan prestasi kinerja.

Di bawah ini adalah tehnik penilaian kerja populer yang digunakan berdasarkan definisi tingkat kinerja

1. *Buruk*, adalah kinerja dibawah harapan dan sasaran minimum, seperti yang diperlihatkan dengan membandingkan hasil-hasil yang dicapai selama masa penilaian dengan sasaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Telah memperlihatkan hasil-hasil yang terbatas dalam memperbaiki kelemahan-kelemahan. Upaya serta perbaikan lebih jauh dalam hasil-hasil kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan hingga ke tingkat yang cukup.
2. *Sedang*, adalah karyawan yang memenuhi sebagian besar harapan kerja minimum yang ditentukan bagi individu tersebut. Mengambil beberapa tindakan mandiri, tetapi biasanya bergantung pada pengawas bagi pengarahan sehari-hari.
3. *Baik*, adalah kinerja yang memuaskan dan telah memenuhi persyaratan-persyaratan esensial serta mencapai hasil yang dianggap beralasan dan dapat dicapai oleh seorang karyawan dengan masa kerja ini, pengalaman serta pelatihan masa lalu. Kinerja cukup bila membandingkan hasil-hasil yang dicapai dengan sasaran-sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu. Umumnya dapat mengantisipasi masalah dan mencari bantuan yang diperlukan untuk mengambil tindakan korektif.
4. *Sangat baik*, adalah kinerja yang berada diatas norma, pencapaian serta hasil telah berada diatas harapan untuk seorang karyawan yang cakap dengan masa kerja yang sama, pengalaman serta pelatihan masa lalu, telah memperlihatkan kemampuan untuk mencapai hasil dalam banyak bidang melampaui yang

dibutuhkan untuk memenuhi sasaran yang ditetapkan. Hanya meminta bantuan pengawas untuk masalah-masalah yang luar biasa.

5. *Baik sekali*, adalah kinerja yang luar biasa di semua aspek. Biasanya melampaui harapan-harapan yang ditentukan untuk semua sasaran. Prestasi dan hasil kerja yang sangat tinggi dan semua tanda menunjukkan bahwa tingkat kinerja akan tetap tinggi selama beberapa waktu. Kinerja mendekati yang paling baik yang dapat diharapkan pada pekerjaan tersebut pada waktu ini. Menangani permasalahan pekerjaannya bahkan masalah-masalah yang paling sulit hanya dengan bimbingan sekali-sekali.

D. HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas maka dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi motivasi berprestasi semakin tinggi kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah pula kinerjanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang hendak diteliti adalah :

1. Variabel terikat (Y) : Kinerja karyawan
2. Variabel bebas (X) : Motivasi berprestasi

B. Definisi Operasional

1. Motivasi berprestasi adalah keseluruhan daya gerak didalam diri individu yang menimbulkan semangat kerja demi suatu tujuan dan harapan yang di cita-citakan. Sedangkan faktor dari motivasi berprestasi adalah: prestasi, kreatif/inovatif, berpikir strategis, umpan balik
2. Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja dengan maksud untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Sedangkan faktor dari kinerja karyawan adalah: kualitas kerja, kuantitas kerja, efektifitas waktu, akibat interpersonal

C. Populasi

Populasi menurut Arikunto adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2002, 115) Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan PT. AUTO 2000 Malang baik laki-laki atau perempuan. Baik dari

atasan sampai karyawan di tingkat yang paling bawah. Jumlah karyawan yang aktif dan tercatat pada saat penelitian berlangsung berjumlah 62 orang.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah subyek penelitian kurang dari 100 orang (arikunto, 2002, 120).

D. Alat penelitian

Metode angket adalah suatu penyelidikan mengenai suatu masalah yang pada umumnya menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu daftar pertanyaan berupa formulir diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan (respon) tertulis sepenuhnya (kartini kartono, 1986:200).

Adapun jenis angket ada dua macam, yaitu angket jenis terbuka dan angket jenis tertutup. Dalam hal ini Sanapiah Faisal yang di kutip oleh imron (2006: 73) menyatakan : Untuk angket jenis tertutup bentuk kontruksi item pertanyaan bisa dibagi : Bentuknya tidak berbentuk pilihan ganda, bentuk skala penulisan dan bentuk daftar cek. Sedangkan angket jenis terbuka berbentuk kontruksi item bisa dibagi menjadi pengisian jawaban tersediaan. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan angket jenis tertutup sebab semua item pertanyaan tinggal dipilih mana jawaban yang sesuai dengan responden dengan cara memberi tanda cek.

Untuk mengukur Motivasi berprestasi dan kinerja karyawan maka peneliti menyusun skala sikap model Likert (metode skala rating yang dijumlahkan) yang telah dimodifikasi. Bentuk angket motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah pilihan dengan menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu

Sangat setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 sedangkan bentuk angket kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pilihan dengan menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan angket sebagai metode pengumpulan data, Adapun penilaiannya berdasarkan pernyataan *favourable* sebagai berikut :

A. Skala motivasi berprestasi

Skala motivasi berprestasi ini merupakan angket yang penulis susun sendiri berdasarkan teori yang diungkapkan oleh McClalland berdasarkan karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yaitu: adanya keinginan bekerja yang lebih baik, keinginan bersaing secara sehat dengan dirinya maupun orang lain, mampu dan ingin melakukan terobosan baru dalam berpikir, berpikir strategis dan jangka panjang, memiliki tanggungjawab pribadi, dan selalu memanfaatkan umpan balik untuk perbaikan.

B. Skala kinerja karyawan

Skala kinerja karyawan disini adalah ini merupakan angket yang penulis susun sendiri berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Mitchell (1982) berdasarkan karakteristik individu yang mempunyai kinerja yaitu: adanya kualitas kerja, kuantitas kerja, efektifitas waktu, akibat interpersonal

Tabel 1.**Blue Print Angket Motivasi Berprestasi**

No.	Faktor	No. Item	Jumlah
1.	Prestasi	1,5,9,13,17,21,25,29,33,37	10
2.	Kreatif/inovatif	2,6,10,14,18,22,26,30,34,38	10
3.	Tanggungjawab	3,7,11,15,19,23,27,31,35,39	10
4.	Umpan balik	4,8,12,16,20,24,28,32,36,40	10
Jumlah		40	40

Tabel II**Blue Print Angket kinerja karyawan**

No.	Faktor	No. Item	Jumlah
1.	Kualitas kerja	1,5,9,13,17,21,25,29	8
2.	Kuantitas kerja	2,6,10,14,18,22,26,30	8
3.	Efisiensi waktu	3,7,11,15,19,23,27,31	8
4.	Akibat interpersonal	4,8,12,16,20,24,28,32	8
Jumlah		32	32

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauhmana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai tujuan ukurnya.(Arikunto, 1998:160)

Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai yaitu penelitian langsung dijadikan sebagai dasar analisa.

Rumus uji coba validitas yang digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment

N = Jumlah Subyek

$\sum x$ = Jumlah Nilai Tiap Butir

$\sum y$ = Jumlah Nilai Total Butir

$\sum xy$ = Jumlah Perkalian Antara Skor Butir Dengan Skor Total

x^2 = Jumlah Kuadrat Skor Butir

y^2 = Jumlah Kuadrat Skor Total

Apabila hasil dari korelasi item dengan total item satu faktor didapatkan probabilitas (P) < 0,05, maka dikatakan signifikan dan butir – butir tersebut dianggap sahih atau valid untuk taraf signifikansi 5%, sebaliknya jika didapatkan probabilitas (P) > 0,05, maka disebut tidak signifikan dan butir-butir dalam angket tersebut dinyatakan tidak sahih atau tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Hal ini ditunjukkan konsistensi skor yang diperoleh subjek yang diukur dengan alat yang sama. (Arikunto, 1998,170). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien, dengan angka antara 0,000 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,000 dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan

Rumus uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisa Alpha

Rumusnya :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right]$$

keterangan :

α = Koefisien Reliabilitas Alpha

k = Banyaknya Belahan

S^2_j = Varians Skor Belahan

S^2_x = Varians Skor Total

Untuk mendapatkan nilai varians rumusnya adalah :

$$S^2 = \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2 / N}{N}$$

Jika teknik analisis data ini tidak sesuai dengan data penelitian maka Pengolahan data dan penghitungan reliabilitas akan menggunakan bantuan komputer program SPSS 11.0 for Windows

F. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi maka dalam perhitungannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Mencari Mean, rata-rata dari nilai keseluruhan. Mean adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

b. Mencari variabilitas dengan Deviasi rata-rata, Varians dan deviasi Standar

1. Deviasi rata-rata : $\frac{\sum f(X - M)}{N}$

2. Varians : $S^2 = \frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}$

3. Deviasi Standar : $S = \sqrt{\frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}}$

2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, maka rumus dan langkah-langkah yang digunakan adalah :

- a. Mencari Mean, rata-rata dari nilai keseluruhan. Mean adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

- b. Mencari variabilitas dengan Deviasi rata-rata, Varians dan deviasi Standar

1. Deviasi rata-rata : $\frac{\sum f(X - M)}{N}$

2. Varians : $S^2 = \frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}$

3. Deviasi Standar : $S = \sqrt{\frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}}$

3. Untuk mengetahui korelasi antara dua variable, maka digunakan rumus korelasi product moment. Penggunaan rumus ini karena penelitian ini

mengandung dua variable dan fungsinya untuk mencari hubungan diantara keduanya. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = jumlah responden

x = variable yang diperoleh tentang Motivasi berprestasi

y = variable yang berisi tentang kinerja

r_{xy} = korelasi product moment

Jika teknik analisis data ini tidak sesuai dengan data penelitian maka Pengolahan data dan penghitungan validitas akan menggunakan bantuan komputer program SPSS 11.0 for Windows

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah dan perkembangan perusahaan

Sejarah AUTO 2000 Malang dimulai dengan berdirinya Astra Motor Sales AMS perwakilan Malang yang merupakan nama lain dari auto 2000 Malang. AMS didirikan pada tahun 1977 dengan status perwakilan cabang astra motor sales Surabaya. Pada awal pertama berdirinya perusahaan ini hanya memiliki dua (2) departemen saja yaitu:

- a. Sale department, yang memiliki fungsi dan tugas menjual unit kendaraan Toyota
- b. Part department, yang memiliki fungsi dan tugas dalam hal pengadaan dan pemasaran suku cadang kendaraan Toyota di kota Malang dan sekitarnya.

Pelayanan servis terhadap kendaraan Toyota saat itu dilimpahkan atau menangkat bengkel perwakilan astra yaitu Aseli Motor di JL. Basuki Rahmat Malang. Dari tahun 1977 sampai tahun 1979, Astra Motor Sales menyewa tempat di JL. Jaksa Agung Suprpto No. 85 Malang, tempat tersebut adalah milik Aseli Motor. Pada tahun 1979 AMS pindah sewa tempat ke JL. Jaksa Agung Suprpto No 91 Malang dan tempat lama digunakan oleh dealer Aseli Motor. Pada tahun 1982, PT.Astra Motor Sales perwakilan Malang berubah statusnya menjadi cabang resmi PT. Astra Motor Sales yang sekaligus merupakan anak perusahaan

dari Astra International, Inc. Jakarta. Dan pada saat perolehan status cabang resmi tersebut, bersamaan pula dengan pemekaran secara structural yang menyebabkan munculnya department-departmen baru di dalam tubuh perusahaan ini. Adapun department yang memiliki perusahaan pada waktu itu adalah sebagai berikut:

- a. *Sales department*
- b. *Part department*
- c. *Service department*
- d. *Administration department*

Tahun 1982 AMS baru memiliki tempat sendiri yaitu di JL. Letjen Soetoyo no 25 Malang sampai dengan sekarang. Tanah ini dulunya adalah milik ibu Sutardi. Tahun 1983 AMS baru pindah ke tempat yang baru setelah selesai renovasi. Tahun 1983 AMS perwakilan Malang baru memiliki bengkel sendiri sehingga status cabangnya ditingkatkan menjadi cabang VSP (Vehicle Service and Part). Pada tahun 1985 nama perusahaan Astra Motor Sales berubah menjadi PT. Astra International Inc. Toyota division.

Tahun 1987 AUTO 2000 Malang mencapai *Marketshare* total No.1 di wilayah karisidenan Malang. Pada tahun 1989 PT. Astra Motor Sales Malang merupakan cabang dari PT Astra Motor Sales pusat serta menjadi anak perusahaan PT Astra Motor International, bergabung kedalam induk perusahaan yaitu PT Astra International–Toyota *Sales Operation* Jakarta status cabang. Sampai dengan tahun 1991 baru berubah menjadi AUTO 2000. Kata AUTO 2000 mempunyai makna antara lain adalah pola berpikir jauh sehingga dua ribuan

mendatang. Sedangkan kata "AUTO" mempunyai arti Otomotif, hal itu karena AUTO 2000 adalah perusahaan yang bergerak di bidang Otomotif (bengkel dan penjualan mobil Toyota). Logo AUTO 2000 ini jugalah yang memberikan semangat bagi karyawan AUTO 2000 untuk selalu memberikan ide-ide baru bagi perusahaan mereka, dengan kata lain, karyawan AUTO 2000 selalu berusaha untuk tampil inovatif. Tetapi pada masa perubahan status dan nama tersebut perusahaan tidak melakukan pemekaran departemen baru seperti pada status perusahaan sebelumnya, hanya terjadi penambahan dalam struktur organisasi yang bersifat non departemen yaitu bagian *costumer relation*, yang bertugas menangani program-program yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan dalam menghadapi persaingan global di masa kini dan masa mendatang, yang mana kedudukan *costumer relation* berada dibawah tanggungjawab kepala cabang.

Pada tahun 1994 showroom AUTO 2000 direnovasi terahir kali dengan tambahan lantai 2 di bagian adminstrasi dan bengkel. Pada tahun itu juga AUTO 2000 Malang mendapatkan penghargaan *Double Crown Award* atas prestasi pencapaian total No 1 dengan *market share* 20,1% dan kendaraan niaga dengan *market* 21,7%. Pada tahun 1995 AUTO 2000 membeli tanah di Jalan Punten untuk perluasan bengkel. Pada tahun 1998 bengkel AUTO 2000 menambah fasilitas Cat dan Body repair. Tahun 2000, AUTO 2000 Malang mendapatkan penghargaan *Triple Crown Award* atas pencapaian total *marketshare* 25,6% *passenger car* 19,8% dan *commercial car* 26,4%.

Tahun 2000 AUTO 2000 Malang berhasil mencapai penjualan dengan total *marketshare* 26,12% dari total *market* 4950 (Toyota sejumlah 1182). Tahun

2002, AUTO 2000 Malang terus meningkatkan pencapaian total. Ahir mencapai 27.30% dari total pasar 5333 unit (Toyota sejumlah 1241. tahun 2003 , Toyota terus mendominasi dengan *share* 27.89% daru total *market* 5397 (Toyota sejumlah 1545), dan untuk tahun 2004 total *market* 2.026 dengan *share* 30,13%.

2. Filosofi Perusahaan

a. Visi AUTO 2000

Visi dari dealer Auto 2000 adalah menjadi dealer otomotif yang terbaik di Indonesia melalui proses dan layanan pelanggan bertaraf Internasional

b. Misi AUTO 2000

1. Memberi layanan terbaik kepada pelanggan
2. Mencapai pangsa pasar No 1 untuk kendaraan Toyota
3. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan baik bagi karyawan
4. Mencapai nilai tambah ekonomis yang positif bagi *stakeholder*

c. Filosofi pelayanan

Dalam pemberian layanan terhadap pelanggan, AUTO 2000 berpedoman kepada filosofi pelayanannya yaitu:

1. *Ease*, memberikan kemudahan
2. *Personal*, ramah dan siap membantu

3. *Reliable*, aman dan dapat diandalkan

3. Motto dari AUTO 2000 malang

a. *Fundamental*

1. Complete (tuntas)

- a. Kita melakukan semua apa yang diminta pelanggan
- b. Kita memberikan pelayanan yang melebihi dari yang kita minta
- c. Pelanggan mengetahui bahwa kita telah yang terbaik buat mereka

2. Secure (aman)

- a. Mobil pelanggan selalu dikembalikan dengan kondisi yang sama atau bahkan melebihi kondisi saat diterima.
- b. Jujur dalam segala hal, baik perkataan dan tindakan
- c. Kita menerangkan kepercayaan pelanggan baik secara individu maupun bisnis.

3. Timely (tepat waktu)

- a. Kita memberikan jaminan pelayanan tepat waktu
- b. Kita akan berusaha sepenuh hati tidak menyia-nyiakan waktu pelanggan kita
- c. Kita menghargai waktu yang lain

4. Friendly (ramah)

kita selalu bersikap ramah, penuh perhatian, positif serta membantu walaupun sedang bekerja dengan kondisi penuh tekanan.

b. Loyalty bilder

1). Natural

a. Spontan

b. Dapat memahami (sambil tetap menjaga hubungan) memperlakukan pelanggan seolah-olah mereka satu-satunya pelanggan yang sedang anda hadapi

c. Memberikan nuansa perbedaan dan benar-benar menyentuh pada setiap interaksi dengan pelanggan

2). Convenient (nyaman)

a. Pastikan kita tidak meminta pelanggan melakukan hal-hal yang merepotkan mereka

b. Mudah berinteraksi dengan AUTO 2000 (mudah parkir, duduk, menyelesaikan komplain)

c. Setiap permintaan akan diselesaikan dengan hanya satu kali kontrak.

4. lokasi dan tata letak perusahaan

AUTO 2000 Malang terletak di Jalan Letjen Soetoyo No. 25 Kecamatan Blimbing kota Malang Jawa Timur Indonesia. Perusahaan ini dilengkapi dengan berbagai sarana seperti bengkel perbaikan mobil semua tipe, counter sales mobil/showroom, counter part, counter service, ruang administrasi, ruang tunggu/

kantin untuk pelanggan service bengkel, welcome drink, musolla, ruang makan karyawan dan koperasi untuk karyawan.

Adapun batas-batas perusahaan AUTO 2000 Malang adalah sebagai berikut:

Utara : Ruko Bank Permata

Selatan: Ruko factory outlet Glamour

Barat : Perumahan penduduk desa Lowokwaru

Timur : Jalan Letjen Sutoyo/ ruko Mitra II

Dilihat dari lokasi dan tata letak perusahaan di atas, maka perusahaan mempunyai nilai tambah karena berada di tengah-tengah kota sehingga dapat dijangkau oleh konsumen dan tidak sulit dicari letaknya. Dimana tempat-tempat di sekitar perusahaan sangat terkenal oleh masyarakat luas khususnya masyarakat kota Malang.

5.Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan fungsi yang meliputi pendelegasian wewenang, tanggungjawab dan tugas dalam suatu organisasi, oleh karenanya organisasi yang baik dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai batas-batas tanggungjawab dan tugas kepada setiap pegawai sehingga tercapai suatu koordinasi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Bentuk struktur organisasi AUTO 2000 Malang adalah struktur organisasi lini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada struktur organisasi.

Dalam PT. Astra International Tbk-Toyota cabang Malang ini terdiri dari 4 Departemen yaitu Sales Departemen, Part Departemen, Service Departemen dan

Administration Departemen. Masing-masing departemen itu mempunyai tugas, wewenang, kegiatan dan tanggungjawab yang berbeda. Adapun pembagian kegiatan dari masing-masing bagian tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kepala cabang

1. Bertanggungjawab atas pencapaian sasaran operasional perusahaan
2. Menyetujui rencana kerja tahunan yang dibuat oleh setiap kepala departemen
3. Mengkoordinir pelaksanaan rencana kerja dari bagian sales, service, part dan administrasi
4. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijaksanaan perusahaan yang dipimpinya.
5. Melakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai setiap departemen

c. CR (costumer relation)

1. Sebagai fasilitator informasi dan *positive change agent*
2. Sebagai *complain handling*
3. Membuat dan mensosialisasikan *costumer service* program baik itu dari pusat maupun cabang
4. Mengelola dan menjaga *costumer data base* yang akan digunakan sehubungan dengan program-program yang terkait dalam hal keputusan pelanggan.

c. Departemen administrasi

Departemen ini dipimpin oleh seorang kepala bagian yang tugas pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Mengamankan, mengelola dan memelihara asset perusahaan, berupa harta fisik dan keuangan
2. Mengawasi dan membantu pelaksanaan sistim administrasi dan keuangan sesuai dengan kebijaksanaan dan prosedur yang berlaku
3. Melaksanakan administrasi kepersonaliaan dan menyelenggarakan sistim administrasi atau keuangan dan perpajakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Selain tugas pokok tersebut diatas, terdapat pula aktivitas utama yang harus dijalankan oleh kepala administrasi khususnya yang berkaitan dengan tugas pokok poin pertama yaitu sebagai berikut:

1. Merencanakan, melaporkan, mengevaluasi keuangan dan administrasi secara periode
2. Mengelola dan mengontrol *financial asset* (cash, A/R dan stock, asset lain)
3. Memelihara dan mengamankan aset fisik perusahaan sesuai dengan sistim prosedur dan kebijaksanaan yang berlaku

Departemen administrasi membawahi beberapa bagian di antaranya adalah sebagai berikut:

1. PGA (personal general Affair). Bagian ini hanya diduduki oleh satu orang saja, bisa dikatakan orang tersebut merupakan wakil dari kepala administrasi, yang bertugas sebagai berikut:

- a. mengurus tugas-tugas yang berhubungan dengan rumah tangga perusahaan seperti kerusakan/kebocoran gedung, tata ruang kantor.
 - b. Membantu kepala administrasi untuk mengelola gaji karyawan
 - c. Melayani kebutuhan karyawan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan peraturan seperti pemberian kredit kepemilikan sepeda motor
 - d. Mengontrol validasi surat ijin perusahaan
 - e. Pengadaan dan penggantian asset-asset baru
 - f. Merekap data lembur, obat, transportasi, makan dari karyawan
 - g. Mengelola perpajakan
2. Bagian kasir, yang memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
- a. Membuat laporan kas atau bank harian
 - b. Membuat register giro atau cek dan kuitansi
 - c. Membubuhkan uang muka dan porskot
 - d. Memonitor peminjaman kuitansi
 - e. Membuat rekonsiliasi bank
 - f. Memonitor saldo bank
 - g. Menerima tagihan supplier
 - h. Melakukan penyetoran ke bank
 - i. Melakukan *tracking system* uang dan pelunasan
 - j. Membuat tugas lain yang dianggap penting oleh atasan, seperti: persiapan uang untuk gaji karyawan, pelaporan pajak dan lain-lain.
- 3). Bagian administrasi gudang bahan, mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Mendata permintaan bahan material untuk departemen service
- b. Melakukan order pada supplier sesuai dengan otoritas dari kepala bengkel dan kepala administrasi
- c. Mencatat permintaan bahan yang dikirim *supplier*
- d. Mempersiapkan tagihan dari *supplier* untuk dibayar oleh kasir
- e. Malaporkan nilai *stock*

4). Bagian unit

- a. Memeriksa dan mengecek kebenaran order pesanan unit kendaraan
- b. Memeriksa dan mengecek kebenaran harga unit kendaraan yang dipesan
- c. Mengurus permintaan factor sebagai syarat kelengkapan surat-surat kendaraan bermotor yang dipesan

5). Bagian administrasi bengkel, secara umum bagian administrasi bengkel berfungsi sebagai *internal control* dari sistim dan prosedur yang berkaitan dengan aktivitas kendaraan di bengkel, namun pada dasarnya bagian ini juga memiliki tugas pokok yaitu:

- a. Memeriksa kelengkapan data bank itu berupa uraian jasa, suku cadang atau bahan yang digunakan dalam service
- b. Memeriksa nilai jasa service dengan maksud agar pihak-pihak yang terlibat langsung dalam service tidak melakukan penilaian di luar ketentuan yang berlaku. Misalnya jika *service advisor* berkeinginan untuk memberikan potongan harga kepada pelanggan maka hal itu harus dapat persetujuan dari kepala bengkel dan kepala bagian lain yang terkait khususnya administrasi

c. Membuat kuitansi (billing) atas transaksi yang dilakukan jika:

- 1) Transaksi dibayar kontan, maka pembayaran langsung diserahkan ke kasir dilampiri surat ijin keluar kendaraan
- 2) Transaksi dibayar tunda/tagihan, maka sebelumnya harus ada persetujuan dari kepala bengkel ataupun bagian yang sudah melakukan kerjasama.

d) Membuat proses ahir hari agar didata laporan selama hari baik mulai kendaraan masuk sampai dengan selesai service

e) Menyimpan print out (cetakan) hasil akhir dari proses ahir hari tersebut.

Hal ini berfungsi untuk memonitoring transaksi yang terjadi sesuai dengan bagian masing-masing

f) Menindak lanjuti kuitansi-kuitansi yang belum lunas yang sudah jatuh tempo

g) Melakukan proses pembayaran hutang dagang bahan material

h) Melakukan proses ahir tiap bulan (perekapan billing dan mengirimkan hasil cetakan tersebut dan dilaporkan ke kantor pusat AUTO 2000

6) Bagian administrasi part, yang berfungsi sebagai berikut:

a. Membantu part sales dalam hal *ordering*

b) Membuat laporan penjualan part sales baik harian, mingguan atau bulanan

c. Membuat laporan pembayaran part(suku cadang) yang terjual atau dibeli

d. Membuat sistim pegarsipan (filling) part

e. Mencetak laporan penagihan untuk part sales

d) Departemen Sales

Departemen ini dipimpin oleh kepala bagian yang secara *structural* dalam struktur organisasi sebagai kepala cabang. Dalam departemen ini kepala bagian mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

1. Bertanggungjawab atas operasional departemen yang dipimpinnya
2. Mengumpulkan data dan informasi pemasaran
3. Mempersiapkan rencana teknik pemasaran
4. Merencanakan distribusi bulanan
5. Mempersiapkan dan merencanakan harga jual produk mobil
6. Mengkoordinasi kegiatan bagian yang dipimpinnya
7. Mengevaluasi kegiatan dan hasil pemasaran
8. Melaporkan pelaksanaan penjualan
9. Menetapkan dan membuat perencanaan penjualan untuk periode yang akan datang

Pada departemen sales ini terbagi dalam beberapa bagian di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1). Sales supervisor, memiliki tugas:
 - a. Sebagai delegasi tugas dari kepala departemen dalam menindak lanjuti program kegiatan yang telah ditetapkan
 - b. Membantu dan mengkoordinasi kegiatan-kegiatan wiraniaga dalam memasarkan produk kendaraan maupun pendukungnya
 - c. Mencari dan membina hubungan baik dengan *customer* maupun dengan pihak-pihak yang terkait di dalamnya

d. Mencari daerah pemasan baru

2. Departemen bengkel

Departemen ini memiliki fungsi sebagai fasilitator dan pelaksanaan jasa pelayanan customer yang berkaitan dengan produk kendaraan Toyota yang telah dimiliki customer. Departemen ini dipimpin oleh kepala departemen atau kepala bengkel, yang memiliki tugas dan wewenang berikut:

1. Bertanggungjawab atas kelancaran operasional bengkel yang dipimpinnya
2. Mengumpulkan data informasi mengenai kebutuhan customer berkenaan dengan kendaraan yang dimiliki sesudah terjadi penjualan
3. Merencanakan program pelayanan purna jual kendaraan yang sesuai dengan kebutuhan konsumen dan terpadu dengan sistem penjualan
4. Meneliti keberhasilan maupun kendala yang dihadapi baik yang dikarenakan sistem, prosedur, ataupun program bengkel yang dijalankan
5. Menetapkan dan merencanakan kegiatan yang terkait dengan *service* untuk periode yang akan datang
6. Menentukan potongan harga di bengkel yang dipimpinnya
7. Mengevaluasi hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif karyawan di departemennya dan berhak mengajukan usul mutasi atau promosi bagi karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang berlaku

f. Departemen part

Departemen ini dipimpin oleh kepala bagian yang memiliki tugas dan wewenang secara garis besar adalah bertanggungjawab secara operasional perbidang departemen yang dikepalainya yang bersifat *indirect*, yaitu:

1. Bidang marketing, di mana kepala bagian bertanggungjawab dalam hal pemasaran suku cadang asli Astrea-toyota di pasts shop/took, bengkel umum, FLEET owner (di Bentoel, taksi dll), dealer VSP (Vehicle Service Part) dan menjadikan suku cadang Toyota sebagai *market leader* di wilayah-wilayah yang menjadi coverage area AUTO 2000 Malang.
2. Bidang keuangan, dimana kepala bagian bertanggungjawab dalam hal:
 - a. Mengupayakan A/R *overdue* atau sama dengan nol
 - b. Menarik giro pembayaran minimal sehari setelah barang diterima
 - c. Mengikat *channel distribution* dengan perjanjian kerjasama
3. Bidang Inventory, dimana kepala bagian bertanggungjawab untuk mengarahkan *part indirect* agar tidak mempunyai *stock*, akibat dari penjualan retur.
4. Bidang costumer service satisfaction, disini kepala bagian bertanggungjawab untuk mengarahkan karyawan dalam memberi pelayanan yang terbaik kepada customer, seperti mempercepat proses order, manambah channel distribution sampai ke pelosok.

Dalam departemen ini kepala bagian membawahi 1 (satu) bagian yang terkait yaitu:

1. Mamasarkan produk-produk suku cadang asli Toyota sampai ke seluruh wilayah yang menjadi *coverage area* AUTO 2000 Malang

dan menjadi sasaran pemasarannya adalah toko suku cadang yang telah menjadi pasar sasaran.

2. Mengontrol atau memonitor pembayaran dari outlet-outlet suku cadang yang telah menjadi pasar sasaran
3. Bertugas menjadi TGP (Toyota Genuine Part) sebagai *market leader* di wilayah, yang menjadi *coverage* AUTO 2000 Malang.

6. Aspek karyawan

Jumlah karyawan PT. Astra International-Toyota cabang Malang secara keseluruhan berjumlah 62 orang. Sistem operasional kerja dari perusahaan menuntut karyawan mempunyai dedikasi yang tinggi dalam mempertahankan nama baik perusahaan selain itu diutamakan pada *skill* para karyawan. Untuk melihat jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Jabatan karyawan	Jumlah
1	Kepala cabang	1
2	Customer relation	2
3	Departemen administrasi	8
4	Departemen sales supervisor	16
5	Departemen bengkel	23
6	Departemen part	12
	Jumlah	62

Sumber : AUTO 2000 Malang

7. Jam Kerja

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia yang ada di PT. Astra International-Toyota cabang Malang, maka perlu adanya peraturan mengenai absensi karyawan, dimana absensi dilakukan sebanyak 2 kali yaitu pada saat datang dan pulang. Untuk pencatatan daftar absensi digunakan mesin *check clock*.

Jadwal jam kerja karyawan secara umum untuk setiap hari senin sampai dengan jumat mulai jam 08.00-16.00 WIB, dan hari sabtu jam 08.00-12.00 WIB kecuali untuk bagian bengkel dan part hari sabtu sampai dengan jam 15.00. sedangkan untuk istirahat setiap harinya adalah jam 12.00-13.00. hari minggu jadwal piket untuk bagian bengkel, part dan kasir yaitu jam 08.00-15.00

8. Sistim upah

Sistim upah yang digunakan adalah bulanan, setiap bulan karyawan PT. Astra International-Toyota cabang Malang memperoleh gaji tetap disamping juga memperoleh bonus di luar gaji bulanan. Untuk bonus yaitu 20% dari total pendapatan ongkos/ jasa pelayanan masing-masing karyawan selama kurun waktu 1 bulan.

Perusahaan juga memberikan tunjangan untuk hari besar keagamaan seperti THR yang besarnya disesuaikan dengan kebijakan perusahaan dan pemerintah. Disamping itu perusahaan juga telah mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam jamsostek

B. PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

1. Validitas Skala Motivasi berprestasi dan kinerja karyawan

Setelah dilakukan uji validitas untuk motivasi berprestasi dengan komputasi SPSS 11.0 dari 40 item, terdapat 29 item yang dinyatakan valid dan 11 item dinyatakan tidak valid/gugur (1,,4,5,6,13,14,15,24,28,29,38). Sedangkan hasil validitas untuk kinerja setelah di olah dengan bantuan program SPSS dari 32 Item, terdapat 9 Item yang tidak valid/gugur yaitu (5,6,11,12,15,22,24,25,27) dan

23 Item yang valid . Item yang valid mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel yaitu (0,254).

2. Reliabilitas Skala motivasi berprestasi dan kinerja karyawan

Dari hasil penghitungan reliabilitas skala motivasi berprestasi diperoleh nilai Alpha sebesar (0,7493). Sedangkan reliabilitas kinerja karyawan diperoleh dengan skor Alpha sebesar (0,6856) Butir-butir angket dikatakan reliabel apabila nilai Alpha dari setiap variabel lebih besar dari r tabel (0,254). Oleh karena itu dari skor yang didapat dari keduanya dapat dikatakan sudah memenuhi standar reliabilitas/ keduanya dianggap Reliable dengan taraf signifikansi yang diambil 0,05.

Pengukuran reliabilitas juga dengan menggunakan bantuan komputasi SPSS 11.0 for Windows. Program uji keandalan dengan menggunakan teknik Alfa Cronbach.

Tabel V

Uji Reliabilitas Variabel motivasi berprestasi dan kinerja karyawan

No	Variabel	Alpha	r table	keterangan	kriteria
1	Motivasi	0,7493	0,254	Sig<0,05	Reliabel
2	Kinerja	0,6856	0,254	Sig<0,05	Reliabel

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua variable pernyataan adalah reliabel karena mempunyai nilai Alpha lebih besar dari r tabel (0,254).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan metode analisis statistik *Product Moment Karl Pearson* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

N = Jumlah Responden

$\sum x$ = Jumlah Nilai Tiap Butir

$\sum y$ = Jumlah Nilai Total Butir

$\sum xy$ = Jumlah Perkalian Antara Skor Butir Dengan Skor Total

x^2 = Jumlah Kuadrat Skor Butir

y^2 = Jumlah Kuadrat Skor Total

4. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan

Tabel VI

Hasil Korelasi *Pearson* Variabel motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

		motivasi kerja	kinerja
motivasi kerja	Pearson Correlation	1.000	.798**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	62	62
kinerja	Pearson Correlation	.798**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipotesis

H_o : Tidak ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Hi : Ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

Hipotesis

Ho = Tidak ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Ha = Ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas > 0,05 (0,01), maka Ho diterima

Jika probabilitas < 0,05 (0,01), maka Ho ditolak

Keputusan :

Ada korelasi positif yang signifikan ($r = 0.798$, dengan $\text{sig} < 0,05$) antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel kinerja yaitu 0,000 dan nilai signifikansinya $\text{sig} (2\text{-tailed})$ adalah dibawah/lebih kecil dari 0,05/ 0,01 (nilai adalah 0,000).

5. Norma dan Standar Deviasi

Penghitungan norma dilakukan untuk melihat tingkat motivasi berprestasi dan norma tingkat kinerja karyawan sehingga dapat diketahui tingkatannya apakah tinggi, sedang, atau rendah. Rumus penghitungan norma dapat dicari dengan menghitung terlebih dahulu nilai mean dan standart deviasi dari masing-masing data.

Rumusnya adalah

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}}$$

M = Mean

X = Nilai responden

f = Frekwensi

N = Jumlah responden

a. Norma motivasi berprestasi

Setelah data diolah dengan komputer program SPSS 11.00 for windows.

Maka dapat diketahui Standar Deviasi X seperti tabel dibawah ini.

Tabel VII
Nilai Rata-rata dan standar deviasi variabel motivasi berprestasi dan kinerja

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
motivasi	94.81	11.59	62
kinerja	80.50	9.30	62

Sumber data: SPSS setelah diolah

Tabel VIII
Proporsi Tingkat Motivasi Berprestasi

No	Variabel	Orang	Persentase (%)
1	Tinggi, $106,4 < x$	13	20,96
2	Sedang, $83,22 < 106,4$	40	64,51
3	Rendah, $x < 83,22$	9	14,51
	Jumlah	62	100

Sumber data: SPSS setelah diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui dari 62 responden yang berpartisipasi terdapat 13 karyawan atau 20,98 % mempunyai motivasi berprestasi tinggi, 40

karyawan atau 64,51 % mempunyai motivasi berprestasi sedang dan 9 karyawan atau 14,51% mempunyai motivasi berprestasi rendah. Sehingga dari hasil diatas dapat diketahui tingkat motivasi berprestasi yang tertinggi ada pada kategori sedang maka karyawan di AUTO 2000 Malang rata-rata mempunyai tingkat motivasi berprestasi sedang. Hal ini ditunjukkan dengan skor 64,51 % terbesar, dimana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan dua kategori lainnya yang mendapat 14,51 % untuk kategori rendah dan 20,98 % untuk kategori tinggi.

b. Norma kinerja karyawan

Setelah data diolah dengan komputer program SPSS 11.00 for windows. Maka dapat diketahui Standar Deviasi Y seperti tabel dibawah ini.

Tabel IX
Nilai rata-rata dan standar deviasi variabel kinerja karyawan

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
motivasi	94.81	11.59	62
kinerja	80.50	9.30	62

Sumber data : SPSS setelah diolah

Tabel X
Proporsi Tingkat kinerja karyawan

No	Variabel	Orang	Persentase (%)
1	Tinggi, $89,8 < x$	12	19,35
2	Sedang, $71,2 < 89,8$	39	62,90
3	Rendah, $x < 71,2$	11	17,75
	Jumlah	62	100

Dari tabel di atas dapat dilihat dari 62 responden yang berpartisipasi terdapat 12 karyawan atau 19,35 % kategori tinggi, 39 karyawan atau 62,90 % memiliki kategori kinerja sedang dan 11 karyawan atau 17,75 % memiliki kategori kinerja rendah. Sehingga dari hasil diatas dapat diketahui tingkat kinerja karyawan yang tertinggi ada pada kategori sedang maka karyawan AUTO 2000 Malang rata-rata mempunyai tingkat kinerja sedang. Hal ini ditunjukkan dengan skor 62,90% terbesar, dimana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan dua kategori lainnya yang mendapat 17,75 % untuk kategori rendah dan 19,35% untuk kategori tinggi.

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi keduanya mempunyai korelasi yang meyakinkan, yang artinya jika motivasi berprestasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi dan jika motivasi berprestasi rendah maka kinerjanya juga rendah.

Motivasi berprestasi merupakan suatu hal dalam diri inividu di suatu instansi atau perusahaan yang perlu di gali dan juga di kembangkan agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat mencapai suatu harapan yang di cita-citakan. Hal tersebut tidak mudah karena tidak semua orang memiliki motivasi berprestasi yang baik ini terbukti dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan dari 62 responden setelah di kategorikan oleh peneliti menjadi tiga tingkatan motivasi seseorang yaitu motivasi berprestasi tinggi, sedang dan rendah. Dari tabel di atas dapat diketahui dari 62 responden yang berpartisipasi terdapat

13 karyawan atau 20,98 % mempunyai motivasi berprestasi tinggi, 40 karyawan atau 64,51 % mempunyai motivasi berprestasi sedang dan 9 karyawan atau 14,51% mempunyai motivasi berprestasi rendah. Sedangkan secara umum dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa motivasi berprestasi pada PT.AUTO 2000 di kategorikan memiliki kategori sedang, hal tersebut diambil dari persentase karyawan yang sangat besar yaitu 40 karyawan atau 64,51%. Selain memperhatikan karyawan sebagai tenaga kerja, perusahaan juga berusaha meningkatkan hasil kerja para karyawannya dan hasil kerja karyawan inilah yang disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja merupakan pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*) (Rue, & Byars, 1980). Demikian halnya Maier (1987) yang memberi batasan pada kinerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pendapat ini didukung oleh Porter dan Lauler yang menyatakan bahwa kinerja adalah *Successfull of role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (dalam As'ad, 1991). Ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan dengan individu yang satu dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya, seperti yang dijelaskan oleh As'ad (1991) bahwa yang dimaksud dengan kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Guswandi, 1995).

Pernyataan tersebut senada dengan apa yang diutarakan oleh Miner (1998) yang mendefinisikan kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu berkaitan dengan suatu peran. Jika harapan-harapan tersebut hanya memaparkan keabstrakan dan kekaburan, maka individu tidak mengetahui secara pasti apa yang ia harapkan sehingga hasilnya berperan ganda. Jika harapan pada dua atau lebih individu berbeda, individu yang memegang suatu pekerjaan dan unggul akan memiliki perbedaan cara berfikir dari individu lain dalam menghadapi konflik peran. Hal tersebut juga di buktikan oleh peneliti, dari hasil penelitian yang telah di lakukan oleh peneliti menunjukkan perbedaan yaitu dapat dilihat dari 62 responden yang berpartisipasi terdapat 12 karyawan atau 19,35 % kategori tinggi, 39 karyawan atau 62,90 % memiliki kategori kinerja sedang dan 11 karyawan atau 17,75 % memiliki kategori kinerja rendah. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya. Dikatakan juga bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari individu dan organisasi. Dengan kata lain disebutkan juga sebagai kombinasi perspektif psikologikal yang memuat kontribusi individu dan sosiologikal yang memuat rangka organisasi (Gibson, dkk., 1997; Osborn ,1990).

Berdasarkan berbagai pengertian atau uraian mengenai kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja dengan maksud untuk

dapat mencapai tujuan organisasi. Singer (1990) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah sebagai suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Perbedaan kinerja antara pegawai satu dengan yang lainnya perlu disadari oleh para pemimpin organisasi. Walaupun pegawai bekerja pada tingkat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua variabel yaitu variabel individu dan variabel situasi kerja atau situasional (As'ad, 1991). Menurut Hunt (1979) Faktor atau variabel individu ini terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, tujuan, persepsi, motivasi, kemampuan, nilai-nilai, dan lain-lain. Variabel situasional terdiri dari struktur, pekerjaan, teknologi, peran, kelompok kerja dan lain-lain.

Hasil korelasi motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan menunjukkan angka sebesar 0,798 dengan $p = 0,000$ hal ini berarti bahwa hubungan antara keduanya adalah positif tetapi signifikan karena $p < 0,050$ dan dari hasil tersebut juga diketahui koefisien determinannya sebesar $r^2 = 0,798^2 = 0,6368$ yang artinya ada sumbangan efektif 63,68% variabel motivasi berprestasi dengan semua aspek yang terkandung didalamnya terhadap kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai motivasi berprestasi dapat dilihat bahwa secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berprestasi dan kinerja pada PT.AUTO 2000 Malang secara garis besar dalam kategori sedang, hal tersebut didasarkan pada jumlah prosentase terbesar dari tingkat motivasi dan kinerja yang telah di dapat setelah dilakukan penelitian.

Sedangkan dari hasil penelitian tersebut juga didapat bahwa tingkat kinerja pada PT AUTO 2000 Malang menunjukkan kategori sedang, hal tersebut juga di ambil dari jumlah prosentase terbesar yang telah di peroleh.

Dari analisis data tentang motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* didapatkan hasil 0,000 dimana taraf signifikansinya adalah 5%. Jumlah subyek 62 orang diketahui r tabel 0,254 dan r_{xy} 0,798 sehingga $r_{xy} > r$ tabel yang berarti hipotesa yang berbunyi "ada hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. AUTO 2000 Malang diterima. Hal ini berarti jika motivasi yang dimiliki karyawan tinggi maka kinerjanya juga tinggi tetapi jika motivasi berprestasinya rendah maka kinerjanya juga rendah.

B. SARAN

Agar tujuan perusahaan secara umum dan pengelolaan PT. AUTO 2000 Malang dapat tercapai dan meraih prestasi khususnya kinerja karyawan yang bisa dibanggakan maka perlu adanya masukan yang membangun bagi semua pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan, seharusnya bisa menjadi tempat yang tepat untuk penyelenggaraan aktifitas kerja sekaligus tempat membangun motivasi berprestasi untuk lebih meningkatkan kinerja. Kemudian perusahaan harus komitmen terhadap peningkatan kualitas SDM dan kinerjanya dengan melaksanakan program secara sungguh-sungguh dan disiplin, yakni dengan tolak ukur *knowledge, skill* dan *attitude*. Sehingga akan dapat tercipta budaya kerja (*Corporate Culture*) yang sehat dan unggul.
2. Pihak personalia yang menangani secara langsung manajemen sumberdaya manusia dan kepegawaian dalam kegiatan manajemen perusahaan, diharapkan selalu berusaha dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara kontinyu. Dalam usaha meningkatkan kualitas SDM melalui penilaian kerja perlu memperhatikan dengan serius segala faktor yang mempengaruhi proses perencanaan sampai pada hasil penilaian, yang selanjutnya dijadikan standar gerak bagi optimalisasi kinerja, sehingga implikasi penilaian kerja yang dimanifestasikan mampu berbicara pada tataran riil bukan konseptual
3. Langkah utama yang seharusnya dilakukan setiap pegawai adalah berusaha tampil sebagai individu yang memiliki (kesadaran) motivasi berprestasi tinggi, dalam arti menumbuhkan motivasi berprestasi dalam dirinya. Meskipun

perlakuan manajemen cenderung kurang atau bahkan tidak menghargai kinerja, juga berusaha meningkatkan kesadaran akan pentingnya mentaati tata tertib khususnya yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan dan jabatannya sehingga tujuan utama dalam bekerja dan berorganisasi akan tercapai dan cita-cita mudah terwujud.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menyempurnakan penelitian sebelumnya atau menjadikannya sebagai pertimbangan dalam penelitiannya dengan tema dan bahan yang sama secara lebih bervariasi dan inovatif agar bermanfaat bagi dunia organisasi dan industri

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin rois,SE,MM,dkk.2003. *Prilaku Organisasi*. Bayumedia,Malang
- Arikunto Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- 1998, *Prosedur penelitian dan pendekatan praktek*, Edisi Revisi, Rineka cipta, Jakarta
- Ary Donald dkk,1997, *Introduction to research in education*, di cetak di USA
- Azwar Saifuddin,1986 *Reliabilitas dan Validitas*, Liberty, Yogyakarta
- , 2002, *Tes Prestasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- , 2002, *Pengukuran skala Sikap*,Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- ,2003, *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dharma Agus,2003. *Manajemen Supervisi*,PT.Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- D sue., Sue,S.1986,*Understanding Abnormal Behavior*. 2 nd ed. Boston:Houghton Raifflin Company.
- Ellis dan Knaus (dalam [Http://all.successcenter.htm](http://all.successcenter.htm)) 23 Agustus 2006
- Glenn (dalam [Http://physics.ohaiostate.edu](http://physics.ohaiostate.edu)) di akses 23 Agustus 2006
- Haryu. 2004, Hubungan antara pengasuhan islami dengan self regulated learning, Motivasi berpretasi dan prestasi belajar. UGM (Tesis tidak diterbitkan). Yogyakarta.
- Heidhjrachman, Suad Husnan,1990. *Manajemen Operasional*, edisi keempat, BPFE,Yogyakarta
- Jurnal Psikologika UII,2004, *Hubungan antara motifasi kerja terhadap kebijakan perusahaan dalam pemberian bonus*, Nomor 17 tahun IX Januari, Yogyakarta.
- Kartono, K, Dali Gulo, 2000, *Kamus Psikologi*, CV Pioner Jaya, Bandung.
- Kartini Kartono, 1996, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, CV Mandar Maju, Bandung.

- Koentjoro, 1990, Pengaruh Achievement Motivation Training dan Jenis Kegiatan Mahasiswa terhadap Peningkatan Indeks Prestasi Mahasiswa. *Laporan Penelitian*. Tidak Dipublikasikan. Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta
- Malayu,H.Drs.S.P.Hasibuan,1996. *Organisasi dan motivasi*, Bumi Aksara,Jakarta
- Mangkunegara A.A,Anwar Prabu, Dr.Drs. M.Si.,Psi.2002. *Manajemen Sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogya karta.
- Manullang,M.Drs.1994. *Manajemen personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins P. Stephen.2002. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Santoso, Singgih, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Elekmedia Media Komputindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, Fandy Tjiptono, 2001, *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, PT Elekmedia Komputindo, Jakarta.
- Sardiman A.M, 2005, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Silver (dalam <http://www.carleton.ca/psychol/internet.html>) di akses 23 Agustus 2006
- Sugihastuti, 2000, *Bahasa Laporan Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Suryabrata, Sumadi, 1998, *Metodologi Penelitian*, Rajawali, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Supriyanto Jhon, Drs. M.I.M, dkk, 2003. *Prilaku organisasi*, STIE YKPM,Yogyakarta
- Tim Peneliti Pengembangan Wahana Komputer, 2001, *Pengelolaan Data Statistik dengan SPSS 10.0*, Salemba Infotek, Jakarta.
- Umar Husein, 1999. *Riset Sumber daya manusia dalam organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widjaja Amin Tunggal, 1994, *Kunci sukses untuk mencapai keberhasilan*, PT Rineka cipta, Jakarta.
- Winarno Surakhmad, 1986, *Metodologi pengajaran ilmiah*, Bandung. Cet III. Tarsito.

1. Penilaian Kinerja Kerja

Skala iklim kerja Organisasi disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori Brown dan Leigh (1996), yang memandang iklim kerja berdasarkan rasa kebermaknaan dan kenyamanan karyawan berada dalam organisasi. Ada 5 dimensi dari rasa kebermaknaan dan kenyamanan karyawan tersebut yang akan diungkap dengan 21 aitem iklim kerja organisasi. Keenam dimensi tersebut adalah:

Tabel 02: Komposisi aitem skala iklim kerja organisasi

No. Faktor/Dimensi *Favorable*

item

Unfavorable

item

Total

1. Dukungan dari perusahaan dan atasan

1, 14 dan 29 17 4

64

2. Kebebasan berekspresi 3, 8 dan 21 15 dan 18 5

3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kesetiaan terhadap organisasi

6, 7, 10 dan

20

- 4

4. Hubungan interpersonal dan hubungan dalam kelompok

2, 4 dan 12 9 4

5. Pengakuan dan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan

5, 11, dan 16 13 4

Ada kerja sama yang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan di dalam perusahaan ini

98

2. Rasa kebersamaan antar karyawan yang ada dalam perusahaan ini, menumbuhkan semangat saya dalam bekerja

3. Perusahaan memberi tanggung jawab penuh kepada saya untuk memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas pekerjaan

4. Dalam perusahaan ini ada rasa saling mempercayai antara karyawan sehingga menumbuhkan suasana yang akrab

5. Perusahaan ini memberikan balas jasa selain gaji yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan

6. Pada perusahaan ini, saya merasakan adanya kesetiaan dari karyawan terhadap perusahaannya

7. Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mencapai hasil kerja yang baik sehingga saya menjadi bergairah dalam bekerja

99

No. Pernyataan SS S TS STS

8. Saya sering diberi kesempatan oleh Perusahaan untuk menyampaikan gagasan atau usul

9. Perselisihan antara karyawan sering terjadi di perusahaan ini

10. Saya mengetahui dengan baik, apa yang diharapkan oleh perusahaan ini dari saya

11. Perusahaan memberi penghargaan sesuai dengan hasil kerja kepada setiap karyawan

12. Perusahaan menyediakan banyak kesempatan kepada saya untuk membahas

masalah yang berkaitan dengan pekerjaan
dengan rekan kerja

13. Perusahaan tidak memberikan penghargaan
atas hasil kerja karyawan

14. Peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di
perusahaan ini mempermudah saya dalam
melakukan tugas-tugas pekerjaan

15. Perusahaan tidak memberikan kesempatan
kepada saya untuk ikut serta dalam
pengambilan keputusan mengenai pekerjaan

16. Perusahaan memberi kesempatan kepada
saya untuk maju dan berkembang dengan
memberikan pelatihan ketrampilan

No. Pernyataan SS S TS STS

17. Perusahaan terlalu menuntut prestasi kerja
yang berlebihan sehingga sulit untuk dicapai
100

oleh karyawan

18. Saran dan usul-usul yang saya sampaikan
tidak diperhatikan oleh atasan saya

19. Perusahaan memberikan perhatian terhadap
masalah-masalah pribadi yang saya alami

20. Tugas-tugas diberikan yang diberikan oleh
atasan pada umumnya menantang saya
untuk lebih bertanggungjawab terhadap
pekerjaan

21. Saya diberi kesempatan untuk memilih cara
kerja saya sendiri dalam menyelesaikan
tugas-tugas pekerjaan di dalam perusahaan

Saya sering dilibatkan secara pribadi oleh
perusahaan dalam pekerjaan

2. Sebagian besar tujuan saya yang bersifat
pribadi berorientasi pada pekerjaan

3. Saya merasa sedih jika tidak dapat
menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik
4. Saya merasa bangga dengan pekerjaan
saya saat ini

5. Saya selalu siap jika sewaktu-waktu diminta
oleh perusahaan untuk kerja lembur

6. Saya tidak akan pulang ke rumah jika
pekerjaan saya belum selesai

7. Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya
saat ini

8. Saya merasa senang jika berada di tempat
kerja

9. Saya takut jika saya harus kehilangan
pekerjaan yang saya kerjakan saat ini

10. Saya merasa pekerjaan ini sebagai beban,
oleh karena itu bila ada yang hendak
menggantikannya saya merasa senang
sekali

11. Saya merasa tidak bergairah dalam bekerja

12. Hidup saya terasa hampa bila saya tidak
bekerja

No. Pernyataan SS S TS STS

13. Saya akan selalu berusaha melakukan yang
terbaik untuk pekerjaan saya
103

14. Kepuasan terutama dalam hidup ini, saya
dapatkan dari pekerjaan

15. Saya merasa bersemangat ketika
menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan

16. Saya cenderung menghindari bila ada tugas
dan tanggungjawab tambahan yang
diberikan oleh perusahaan

17. Pekerjaan saya saat ini banyak memberikan

pengetahuan dan ketrampilan tambahan
buat saya

18. Ada banyak hal dalam pekerjaan ini yang
berguna bagi pengembangan diri saya

19. Saya merasa bahwa selama ini, saya tidak
bekerja dengan sepenuh hati

20. Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dan
tidak terpisahkan dengan pekerjaan saya
saat ini

21. Saya merasa pekerjaan saya lebih penting
daripada imbalan yang saya terima

22. Saya merasa bersalah jika saya terlambat
masuk kerja atau tidak dapat masuk kerja



RELIABILITAS MOTIVASI BERPRESTASI

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	91.8871	134.5280	-.2782	.7677
X5	92.4677	129.3022	-.0364	.7543
X9	92.5968	115.8511	.5795	.7266
X13	92.3871	125.8149	.1442	.7480
X17	92.6129	123.7493	.2051	.7456
X21	92.4839	120.5489	.3713	.7376
X25	92.5323	121.4662	.3234	.7399
X29	92.5806	126.3786	.1103	.7495
X33	92.4516	119.2025	.3864	.7361
X37	92.4839	124.1227	.1792	.7470
X2	92.4516	122.3501	.3102	.7408
X6	92.4355	131.2663	-.1441	.7592
X10	92.2742	123.9728	.2107	.7453
X14	92.5645	128.2499	.0008	.7554
X18	92.7742	121.0301	.3180	.7399
X22	92.6452	124.1343	.1903	.7463
X26	92.4032	121.2282	.3484	.7388
X30	92.5806	120.2803	.4059	.7363
X34	92.3387	124.0309	.2393	.7440
X38	92.7097	126.6684	.0775	.7515
X3	92.4355	119.7253	.4365	.7349
X7	92.4516	120.2845	.4088	.7362
X11	92.3065	121.7570	.3356	.7396
X15	92.4677	125.6957	.1345	.7486
X19	92.1774	124.0828	.2559	.7435
X23	92.3710	119.6470	.4366	.7348
X27	92.3226	121.8287	.2611	.7428
X31	92.3387	118.8834	.4272	.7344
X35	92.3871	123.1264	.2667	.7427
X39	92.4839	123.5981	.2027	.7458
X4	92.3710	135.3191	-.3404	.7678
X8	92.4516	120.2845	.4088	.7362
X12	92.2581	122.7848	.2761	.7423
X16	92.2903	123.6520	.2322	.7443
X20	92.3065	115.3636	.6081	.7252
X24	92.4355	126.1187	.1086	.7499
X28	92.4032	129.8839	-.0704	.7567
X32	92.6290	123.5159	.2030	.7458
X36	92.4516	123.9238	.2166	.7450
X40	92.4516	122.3173	.3040	.7410

Reliability Coefficients

N of Cases = 62.0

Alpha = .7493

N of Items = 40

RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	78.1613	82.3998	.2374	.6772
Y5	78.1129	93.4461	-.4213	.7231
Y9	78.2419	82.1208	.1897	.6801
Y13	78.0000	81.0820	.2868	.6734
Y17	77.9194	77.8131	.3835	.6639
Y21	77.8548	81.3720	.2814	.6740
Y25	77.8226	83.6237	.0791	.6896
Y29	78.0484	79.5550	.3347	.6690
Y2	78.0484	78.9976	.4033	.6647
Y6	78.0806	87.3868	-.1053	.7024
Y10	77.7581	82.0880	.2277	.6775
Y14	77.7742	82.0793	.1859	.6804
Y18	77.9355	80.4548	.3037	.6718
Y22	77.8226	83.1975	.1245	.6850
Y26	77.7581	81.3995	.2316	.6770
Y30	78.0323	80.5563	.2271	.6774
Y3	78.0484	78.3747	.4137	.6631
Y7	77.9355	82.1597	.1792	.6810
Y11	78.3065	84.9373	.0523	.6886
Y15	78.0484	86.3091	-.0481	.6979
Y19	77.9194	80.4360	.2908	.6725
Y23	78.0806	80.9606	.2663	.6745
Y27	77.8871	84.9215	.0251	.6927
Y31	78.0484	78.9976	.4033	.6647
Y4	77.6935	79.2652	.4047	.6652
Y8	77.8548	82.0605	.2433	.6766
Y12	77.9839	82.9997	.1400	.6838
Y16	78.1129	76.3969	.4884	.6556
Y20	78.1613	82.5965	.2411	.6772
Y24	78.0968	86.3184	-.0387	.6943
Y28	77.8387	80.8588	.3173	.6717
Y32	78.1129	76.3969	.4884	.6556

Reliability Coefficients

N of Cases = 62.0

Alpha = .6856

N of Items = 32

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

		motivasi kerja	kinerja
motivasi kerja	Pearson Correlation	1.000	.798**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	62	62
kinerja	Pearson Correlation	.798**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi	94.81	11.59	62
kinerja	80.50	9.30	62

MEAN DAN STANDAR DEVIASI KINERJA

	N	Mean	Std. Deviation
Y1	62	2.34	.79
Y5	62	2.39	.98
Y9	62	2.26	.97
Y13	62	2.50	.88
Y17	62	2.58	1.09
Y21	62	2.65	.85
Y25	62	2.68	1.10
Y29	62	2.45	.99
Y2	62	2.45	.92
Y6	62	2.42	1.02
Y10	62	2.74	.87
Y14	62	2.73	.99
Y18	62	2.56	.93
Y22	62	2.68	.99
Y26	62	2.74	.97
Y30	62	2.47	1.13
Y3	62	2.45	.97
Y7	62	2.56	1.00
Y11	62	2.19	.83
Y15	62	2.45	1.00
Y19	62	2.58	.97
Y23	62	2.42	.95
Y27	62	2.61	1.01
Y31	62	2.45	.92
Y4	62	2.81	.88
Y8	62	2.65	.83
Y12	62	2.52	.97
Y16	62	2.39	1.05
Y20	62	2.34	.75
Y24	62	2.40	.84
Y28	62	2.66	.85
Y32	62	2.39	1.05
Valid N (listwise)	62		

MOTIVASI BERPRESTASI

	N	Mean	Std. Deviation
X1	62	2.92	.96
X5	62	2.34	.75
X9	62	2.21	.99
X13	62	2.42	.84
X17	62	2.19	.99
X21	62	2.32	.95
X25	62	2.27	.96
X29	62	2.23	.86
X33	62	2.35	1.06
X37	62	2.32	1.02
X2	62	2.35	.89
X6	62	2.37	.81
X10	62	2.53	.94
X14	62	2.24	.99
X18	62	2.03	1.02
X22	62	2.16	.98
X26	62	2.40	.93
X30	62	2.23	.91
X34	62	2.47	.84
X38	62	2.10	.95
X3	62	2.37	.91
X7	62	2.35	.91
X11	62	2.50	.90
X15	62	2.34	.90
X19	62	2.63	.79
X23	62	2.44	.92
X27	62	2.48	1.08
X31	62	2.47	1.00
X35	62	2.42	.90
X39	62	2.32	1.02
X4	62	2.44	.86
X8	62	2.35	.91
X12	62	2.55	.92
X16	62	2.52	.92
X20	62	2.50	.99
X24	62	2.37	.93
X28	62	2.40	.84
X32	62	2.18	1.03
X36	62	2.35	.93
X40	62	2.35	.91
Valid N (listwise)	62		

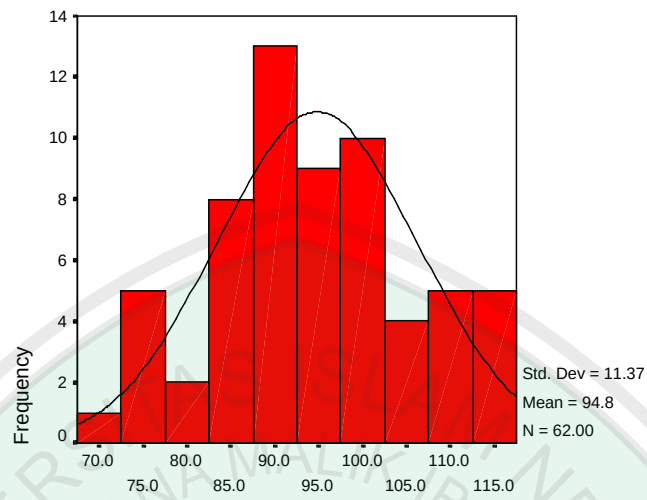
MOTIVASI BERPRESTASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 72	1	1.6	1.6	1.6
74	1	1.6	1.6	3.2
75	1	1.6	1.6	4.8
77	3	4.8	4.8	9.7
80	1	1.6	1.6	11.3
82	1	1.6	1.6	12.9
84	4	6.5	6.5	19.4
85	1	1.6	1.6	21.0
86	1	1.6	1.6	22.6
87	2	3.2	3.2	25.8
88	2	3.2	3.2	29.0
89	5	8.1	8.1	37.1
92	6	9.7	9.7	46.8
93	1	1.6	1.6	48.4
94	3	4.8	4.8	53.2
95	1	1.6	1.6	54.8
96	1	1.6	1.6	56.5
97	3	4.8	4.8	61.3
98	4	6.5	6.5	67.7
100	1	1.6	1.6	69.4
101	1	1.6	1.6	71.0
102	4	6.5	6.5	77.4
104	1	1.6	1.6	79.0
106	2	3.2	3.2	82.3
107	1	1.6	1.6	83.9
110	1	1.6	1.6	85.5
111	2	3.2	3.2	88.7
112	2	3.2	3.2	91.9
113	2	3.2	3.2	95.2
115	1	1.6	1.6	96.8
116	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

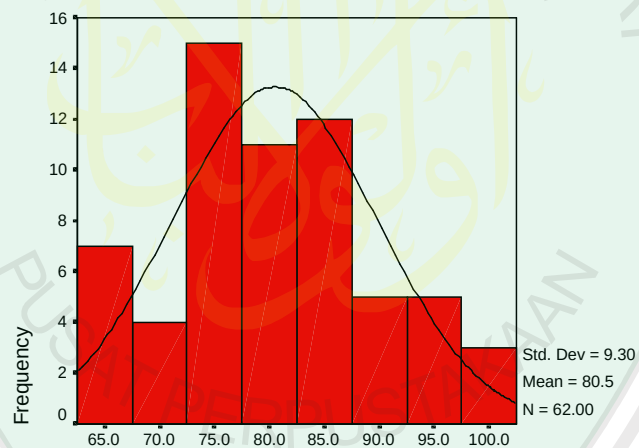
kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	64	3	4.8	4.8	4.8
	65	1	1.6	1.6	6.5
	67	3	4.8	4.8	11.3
	69	2	3.2	3.2	14.5
	71	2	3.2	3.2	17.7
	73	1	1.6	1.6	19.4
	74	4	6.5	6.5	25.8
	75	3	4.8	4.8	30.6
	76	4	6.5	6.5	37.1
	77	3	4.8	4.8	41.9
	78	2	3.2	3.2	45.2
	79	1	1.6	1.6	46.8
	80	3	4.8	4.8	51.6
	81	3	4.8	4.8	56.5
	82	2	3.2	3.2	59.7
	83	1	1.6	1.6	61.3
	84	3	4.8	4.8	66.1
	85	3	4.8	4.8	71.0
	86	4	6.5	6.5	77.4
	87	1	1.6	1.6	79.0
	88	1	1.6	1.6	80.6
	91	2	3.2	3.2	83.9
	92	2	3.2	3.2	87.1
	93	3	4.8	4.8	91.9
	94	1	1.6	1.6	93.5
	96	1	1.6	1.6	95.2
	98	1	1.6	1.6	96.8
	99	1	1.6	1.6	98.4
	101	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

motivasi berprestasi



kinerja

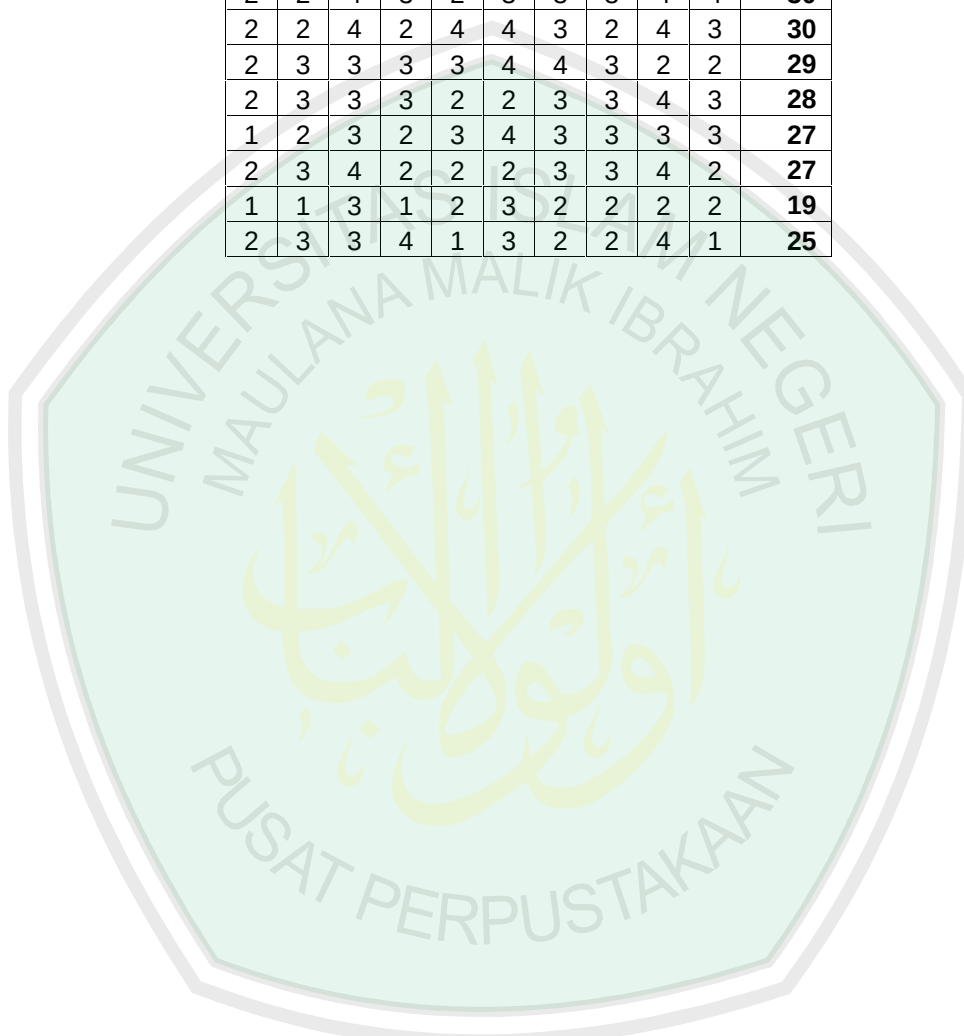


kinerja

PRESTASI

4	3	3	3	2	3	3	1	2	2	26
4	2	2	1	2	1	4	1	1	2	20
2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	21
4	2	3	3	1	3	3	2	1	3	25
2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	26
3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	16
1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	18
1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	14
4	2	1	2	2	1	2	4	3	2	23
3	3	1	1	1	4	2	1	2	2	20
3	2	1	2	1	2	2	3	1	3	20
4	2	2	2	2	1	1	2	2	3	21
4	2	2	2	3	3	1	2	3	2	24
4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	19
4	2	2	2	2	3	1	2	1	2	21
3	1	1	2	3	1	3	1	2	3	20
4	4	2	1	1	4	1	1	1	2	21
3	2	1	2	3	2	1	1	1	1	17
4	1	2	1	3	1	1	3	2	4	22
4	1	4	1	3	2	1	4	2	1	23
3	1	2	2	1	3	1	3	3	2	21
3	2	2	2	2	2	1	3	1	3	21
3	2	2	2	1	2	2	4	2	1	21
4	1	2	2	2	1	2	4	3	1	22
3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	19
3	4	2	3	2	3	2	2	1	1	23
2	3	1	2	4	2	3	2	2	3	24
3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	20
2	4	3	2	2	1	2	3	2	2	23
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	23
1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	16
3	3	1	4	2	3	4	2	3	2	27
3	2	1	4	2	2	3	2	1	1	21
4	3	1	3	2	1	3	2	3	3	25
3	3	1	4	3	1	3	2	2	3	25
3	3	1	3	1	1	3	2	3	4	24
4	2	2	3	1	3	3	3	2	2	25
4	3	2	4	1	2	3	1	3	1	24
4	3	2	2	2	4	2	1	3	1	24
4	2	2	3	1	1	1	1	4	4	23
3	3	1	3	2	3	2	2	2	4	25
4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	31
3	2	1	3	4	3	3	2	1	4	26
4	3	2	3	4	3	3	3	1	4	30
4	3	4	3	2	3	3	1	4	4	31
3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	28
3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	27
3	2	2	3	4	2	2	2	1	3	24

3	3	4	4	3	2	1	2	4	2	28
3	2	4	3	4	2	1	3	4	4	30
2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	27
2	2	3	2	2	4	4	2	3	1	25
2	3	4	3	1	2	3	3	2	2	25
1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	22
2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	30
2	2	4	2	4	4	3	2	4	3	30
2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	29
2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	28
1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	27
2	3	4	2	2	2	3	3	4	2	27
1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	19
2	3	3	4	1	3	2	2	4	1	25



KREATIF/INOVATIF										
3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	24
2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	27
4	3	2	4	2	2	2	1	1	2	23
3	3	3	4	1	4	3	3	3	2	29
3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	30
1	3	4	1	1	1	1	2	2	4	20
3	3	2	1	1	1	2	2	3	1	19

2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	19
2	3	3	4	1	1	3	3	2	1	23
2	3	1	2	1	1	1	3	2	3	19
1	3	3	4	1	1	3	2	2	1	21
1	2	2	1	1	2	2	3	3	1	18
2	3	3	1	1	3	1	1	2	1	18
2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	16
2	2	3	2	1	2	3	1	2	3	21
1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	23
1	1	2	2	2	4	2	1	3	2	20
1	2	2	2	4	4	2	1	3	4	25
2	2	3	2	4	1	3	2	2	2	23
1	3	3	2	4	1	3	1	3	1	22
1	2	3	2	1	2	3	3	3	4	24
2	2	4	2	1	1	1	2	1	2	18
2	2	4	3	1	1	3	2	3	1	22
2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	23
2	3	3	3	2	1	3	1	1	3	22
1	1	4	4	1	3	4	1	3	3	25
3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	21
2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	19
2	2	1	3	1	3	1	2	2	1	18
1	3	2	3	1	2	2	2	3	2	21
3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	23
3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	24
3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	20
3	3	1	2	2	3	1	2	2	1	20
3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	21
4	3	1	1	3	2	1	1	2	1	19
2	2	1	3	2	2	2	1	2	4	21
3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	21
3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	26
3	4	1	1	1	2	1	4	2	1	20
4	2	2	1	2	1	2	3	2	1	20
3	3	3	3	4	2	3	2	1	2	26
3	1	1	1	3	3	1	2	3	1	19
3	1	4	2	3	1	4	4	2	2	26
2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	24
2	3	1	4	4	3	1	2	3	2	25
3	4	3	1	3	3	3	3	4	4	31
3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	22
3	1	2	1	2	2	2	3	4	2	22
3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	24
4	2	4	2	3	1	4	4	4	1	29
1	3	4	3	2	3	4	3	2	4	29
2	2	4	1	1	4	4	4	4	2	28
2	1	4	2	1	3	4	2	4	2	25
2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	23

3	4	2	2	1	3	2	2	2	2	23
2	2	4	3	4	1	4	4	3	3	30
1	1	2	3	1	1	2	2	3	2	18
3	3	2	3	1	2	2	4	3	3	26
3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	29
4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	28
3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	24

TANGGUNGJAWAB										
2	2	2	1	3	3	1	1	1	3	19
2	2	3	2	3	4	4	1	2	2	25
3	3	4	2	2	4	2	2	1	2	25
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
2	2	3	1	2	3	2	3	2	1	21
1	1	2	2	2	2	4	2	4	2	22
1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	18
2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	20
2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	17
2	2	3	2	2	2	1	1	4	1	20
2	2	2	3	1	1	1	3	2	1	18
1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	16
3	3	4	2	1	3	1	1	3	1	22
2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	21

2	2	3	2	1	2	4	3	2	3	24
3	3	2	2	3	1	1	3	1	3	22
2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	24
2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	20
2	2	2	3	2	3	1	3	3	1	22
3	3	2	3	3	2	1	4	2	1	24
3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	22
3	3	4	1	1	2	1	1	4	3	23
2	2	3	3	4	4	2	4	2	1	27
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26
3	3	1	2	3	3	2	3	2	1	23
3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	20
3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	17
1	1	3	3	3	2	3	2	2	1	21
1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	20
1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	20
2	2	3	2	2	4	1	4	2	2	24
1	1	2	2	3	1	3	1	2	2	18
2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	23
3	3	2	1	4	3	1	3	3	2	25
1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	22
2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	24
3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	25
3	3	2	2	4	1	4	1	3	4	27
2	2	2	3	2	3	4	3	2	1	24
3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	31
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28
1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	25
2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	31
1	1	2	1	2	4	4	4	3	3	25
3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	32
1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	26
3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	28
2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	31
1	1	4	2	3	3	3	3	2	4	26
3	3	4	4	3	4	2	4	3	2	32
4	4	3	1	2	2	2	2	1	1	22
3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	31
3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	24
4	4	3	4	4	2	3	4	3	1	32
4	4	4	1	3	2	4	2	4	4	32
2	2	1	4	2	3	3	3	1	2	23
3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	25
4	4	4	2	3	3	2	4	3	1	30
4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	34
4	4	3	4	4	3	1	3	4	3	33
3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	30

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM

UMPAN BALIK										
3	2	1	2	2	1	3	3	1	2	20
3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	26
4	3	3	1	2	3	1	4	2	3	26
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23
3	2	2	2	3	2	2	4	1	2	23
1	1	2	4	2	3	2	4	3	3	25
3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	17
3	2	2	3	2	2	2	1	2	4	23
4	2	2	3	1	3	2	1	2	1	21
3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	20
3	2	1	1	1	2	2	1	3	2	18
3	1	1	2	1	3	2	2	1	1	17
3	3	1	2	3	2	2	1	2	1	20
3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	18
3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	20
3	3	3	3	1	3	1	2	3	2	24
3	2	3	3	3	4	4	1	3	2	28
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	26
3	2	3	1	3	3	1	4	3	3	26
3	3	4	3	2	3	1	1	1	2	23
3	3	1	2	1	2	1	3	2	1	19

2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	24
3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	24
3	3	3	1	2	1	1	2	3	2	21
2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	25
3	3	3	3	1	1	4	4	1	3	26
2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	22
2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	19
3	1	4	3	3	3	4	2	1	2	26
3	1	4	2	2	3	2	1	2	3	23
2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	26
4	1	3	1	1	2	3	1	2	2	20
1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	19
1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	22
1	1	3	3	2	1	3	4	2	4	24
1	2	2	3	2	4	3	2	4	3	26
2	3	4	2	2	2	2	1	4	3	25
2	3	3	4	1	1	3	1	3	3	24
2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	26
4	3	4	3	3	3	2	2	2	1	27
3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	25
2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	25
2	2	3	2	4	1	2	1	4	4	25
2	1	2	2	4	1	3	2	3	1	21
1	2	4	3	4	2	3	1	3	3	26
2	1	1	1	3	2	3	4	3	2	22
2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	27
2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	23
1	2	3	3	4	1	3	4	2	3	26
3	1	1	1	3	1	2	1	3	1	17
3	3	3	1	4	3	4	2	1	4	28
1	4	4	2	2	4	2	3	3	3	28
1	3	3	4	4	2	3	2	3	3	28
3	3	4	3	2	2	2	1	3	1	24
1	4	2	4	4	3	4	2	1	3	28
3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	28
3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	32
3	3	3	4	2	2	3	2	4	1	27
2	4	3	4	4	4	2	3	4	3	33
3	4	1	4	3	3	3	2	1	3	27
2	4	3	3	4	4	1	3	2	3	29
1	3	3	3	2	2	3	4	4	3	28

KUALITAS KERJA								
2	1	1	3	1	1	4	4	17
2	2	1	2	1	3	3	2	16
2	4	3	2	3	1	3	2	20
1	4	2	3	3	3	3	3	22
1	4	2	3	3	3	1	2	19
1	4	3	2	3	3	2	2	20
1	3	2	3	2	3	3	2	19
2	4	1	4	1	1	3	3	19
3	4	4	2	3	3	1	3	23
2	1	2	3	3	3	1	3	18
1	2	1	2	3	2	3	2	16
4	2	4	4	2	1	3	3	23
2	2	3	1	3	3	1	3	18
2	3	3	1	3	3	2	3	20
2	3	3	1	2	3	4	3	21
2	3	2	1	1	2	2	1	14
3	3	1	2	1	3	2	1	16
2	2	2	2	1	2	3	1	15
2	2	2	2	1	2	2	2	15
2	3	3	3	2	1	3	1	18
2	3	1	2	2	2	2	2	16
2	2	1	2	1	3	2	3	16
2	3	3	2	2	3	1	1	17
2	4	1	1	1	3	2	2	16
3	3	4	3	1	2	2	4	22
1	4	2	3	2	3	3	3	21
1	1	3	2	2	3	2	2	16
1	2	1	4	1	2	3	3	17

2	3	1	3	2	3	4	3	21
3	3	2	2	3	3	1	1	18
2	4	1	2	1	2	3	2	17
3	3	2	4	4	3	4	1	24
1	2	1	3	3	3	1	3	17
3	3	2	2	1	2	3	1	17
2	2	4	3	3	3	4	3	24
2	2	2	2	3	3	3	3	20
2	2	2	4	4	3	4	2	23
3	3	2	2	3	4	3	1	21
3	2	1	1	4	2	4	3	20
2	1	4	3	4	4	4	4	26
3	1	2	2	4	3	4	3	22
3	2	2	3	4	4	4	3	25
3	1	2	3	3	2	1	4	19
2	1	2	3	2	2	4	4	20
3	2	3	3	4	3	3	2	23
3	2	2	3	4	3	1	3	21
3	1	3	3	2	4	3	4	23
3	2	3	3	3	3	3	4	24
2	3	2	2	4	1	3	4	21
2	3	1	2	3	3	4	3	21
3	3	3	4	2	3	1	3	22
3	2	1	2	3	3	1	3	18
2	1	4	3	2	4	2	2	20
3	2	2	3	1	3	4	2	20
3	2	3	3	3	3	4	1	22
4	3	2	1	4	2	4	1	21
3	1	2	2	3	4	3	4	22
3	1	4	4	4	3	3	2	24
3	3	2	2	4	3	4	2	23
3	1	3	3	4	1	4	1	20
3	2	4	4	4	4	1	1	23
4	1	3	3	4	1	1	3	20

KUANTITAS KERJA								
1	3	3	1	2	3	4	1	18
1	2	1	2	2	3	2	1	14
1	3	2	1	3	2	3	1	16
3	2	4	3	3	2	2	2	21
1	4	3	1	3	4	3	1	20
1	4	3	2	3	1	3	3	20
3	4	3	2	1	2	2	4	21
1	2	2	4	3	1	2	1	16
3	4	2	2	2	1	1	3	18
4	4	3	2	3	2	4	2	24
1	2	3	3	1	2	3	2	17
3	4	2	2	1	3	3	2	20
3	4	2	2	3	3	1	3	21
2	2	3	2	3	3	2	4	21
3	4	2	1	3	3	1	2	19
3	4	3	2	2	2	3	2	21
2	2	2	3	3	2	1	2	17
2	1	3	3	2	3	1	1	16
1	2	3	3	2	1	3	2	17
4	1	2	3	1	3	2	1	17
3	3	2	1	2	3	2	1	17
3	1	1	2	2	1	2	3	15
3	1	1	3	3	3	2	4	20
3	3	3	3	3	3	2	2	22
3	2	3	4	2	3	2	1	20
3	2	3	3	4	3	2	1	21
2	2	2	4	2	4	2	2	20
1	2	4	2	3	3	2	2	19
2	2	3	3	2	4	3	2	21
3	2	2	3	2	4	2	2	20
3	2	4	4	2	3	2	1	21
3	2	3	3	2	3	2	4	22
3	1	2	4	3	3	3	1	20
3	2	4	3	1	3	3	4	23
2	2	2	4	3	1	3	3	20

2	1	2	4	3	4	2	4	22
1	1	3	2	3	3	4	4	21
1	4	2	4	1	1	4	1	18
3	1	4	3	1	4	4	2	22
4	4	3	1	2	4	3	3	24
3	1	3	3	4	3	3	2	22
3	2	4	3	3	3	3	4	25
3	2	3	3	4	1	3	2	21
3	4	3	4	4	3	4	2	27
4	3	2	3	4	3	1	4	24
3	2	4	1	4	3	4	2	23
3	2	3	2	4	1	4	3	22
3	1	2	4	4	4	3	2	23
2	2	3	3	3	1	3	3	20
2	3	4	4	3	3	3	1	23
3	2	4	2	4	4	4	3	26
3	2	3	3	3	3	4	4	25
3	2	2	4	1	4	4	4	24
3	3	1	1	3	1	3	3	18
4	4	4	4	2	3	1	4	26
1	2	3	3	2	4	4	4	23
2	2	3	3	2	3	4	4	23
2	3	3	1	1	4	3	3	20
2	1	3	4	3	3	4	3	23
3	3	4	3	3	2	3	1	22
1	3	4	3	2	2	4	4	23
2	3	1	4	4	2	4	4	24

EFISIENSI WAKTU								
3	2	4	3	3	1	1	1	18
2	3	3	1	1	2	3	1	16
2	3	2	2	2	1	4	1	17
3	2	3	3	1	4	1	3	20
2	3	2	4	4	1	1	1	18
2	3	2	4	2	1	2	1	17
2	3	2	4	1	1	1	3	17
3	2	2	3	3	2	1	1	17
3	3	3	4	1	2	2	3	21
3	3	3	4	3	2	1	4	23
2	4	2	1	1	2	2	1	15
1	1	1	4	2	1	2	3	15
3	3	3	2	1	2	2	3	19
3	2	2	3	3	1	1	2	17
3	1	2	2	3	2	2	3	18
1	3	2	3	2	3	3	3	20
1	2	1	3	1	1	2	2	13
1	3	3	2	2	2	3	2	18
2	4	3	2	3	2	1	1	18
1	1	1	3	2	3	3	4	18
2	1	1	3	1	1	3	3	15
3	4	1	3	3	3	4	3	24
1	1	3	1	2	2	3	3	16
2	1	4	2	3	2	3	3	20
3	3	2	2	3	3	4	3	23
3	3	2	1	4	3	4	3	23
2	2	3	2	3	2	4	2	20
3	3	3	2	4	2	4	1	22
3	2	2	1	4	3	3	2	20
1	1	2	2	3	3	4	3	19
2	1	2	3	4	4	3	3	22
1	3	1	1	4	3	4	3	20
2	2	2	3	3	3	4	3	22
1	1	2	3	3	3	3	3	19
3	3	2	3	4	4	3	2	24
3	2	2	2	2	3	3	2	19
2	3	1	2	3	4	3	1	19
1	2	2	1	2	3	3	1	15
3	2	1	1	3	4	2	3	19
4	2	2	3	3	3	2	4	23
3	3	2	4	3	2	2	3	22
3	4	4	3	4	3	1	3	25

4	4	2	3	2	4	3	3	25
4	3	3	3	3	2	4	3	25
2	3	3	1	1	3	3	4	20
3	3	3	1	3	4	3	3	23
4	3	3	2	3	2	2	3	22
4	3	2	3	1	2	4	3	22
4	3	2	3	2	3	1	2	20
3	4	3	3	4	2	4	2	25
3	4	3	4	4	1	2	3	24
3	3	2	3	2	2	2	3	20
3	2	3	4	2	1	4	3	22
2	3	2	3	3	3	2	3	21
1	4	3	2	2	3	3	4	22
1	1	2	2	3	2	2	1	14
4	2	1	1	3	4	4	2	21
2	1	1	3	2	2	3	2	16
3	4	1	3	3	3	2	2	21
1	4	1	1	2	2	3	3	17
4	1	1	1	2	4	2	1	16
3	4	3	1	4	2	2	2	21

AKIBAT INTERPERSONAL								
1	3	2	1	3	3	2	1	16

2	2	2	3	2	2	2	3	18
2	1	2	2	1	3	3	2	16
2	2	1	2	2	4	2	2	17
2	2	1	2	2	4	3	2	18
2	3	1	1	2	4	3	1	17
3	2	2	2	2	3	2	2	18
1	1	1	2	2	3	3	2	15
2	2	1	2	2	2	2	2	15
3	2	2	2	3	4	2	2	20
3	2	2	1	2	2	4	1	17
3	2	2	3	2	2	1	3	18
3	3	2	3	2	2	3	3	21
3	3	1	2	2	3	2	2	18
2	2	3	1	2	2	3	1	16
2	2	2	3	1	1	2	3	16
2	3	2	1	4	3	2	1	18
2	2	1	3	2	3	2	3	18
1	2	3	1	1	2	3	1	14
3	4	3	4	1	3	2	4	24
3	3	3	3	1	3	2	3	21
3	1	3	1	2	3	4	1	18
4	3	3	1	2	1	3	1	18
3	4	4	1	1	1	1	1	16
3	2	2	2	3	3	2	2	19
3	3	3	1	4	2	3	1	20
2	1	3	4	3	1	2	4	20
2	3	3	2	3	1	2	2	18
4	3	4	3	4	1	4	3	26
1	4	3	2	2	2	2	2	18
4	3	3	2	3	3	2	2	22
4	3	3	2	3	2	1	2	20
4	3	2	3	2	3	2	3	22
3	3	2	3	3	3	1	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	2	3	2	3	2	21
3	3	3	1	2	2	3	1	18
4	4	3	3	3	2	2	3	24
4	4	4	2	3	3	3	2	25
4	4	1	4	2	3	4	4	26
4	3	4	4	3	2	3	4	27
3	3	2	4	3	3	4	4	26
2	2	2	3	2	3	4	3	21
2	3	3	4	3	3	4	4	26
4	2	2	4	3	2	3	4	24
3	3	1	3	2	2	3	3	20
3	3	3	4	2	2	3	4	24
3	2	3	4	2	2	4	4	24
1	1	4	3	3	2	3	3	20

3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	3	3	2	3	4	3	24
3	2	3	3	2	2	3	3	21
3	2	1	2	3	4	3	2	20
3	4	4	2	2	1	3	2	21
4	3	4	4	2	1	2	4	24
2	2	4	1	2	1	3	1	16
2	4	4	1	3	2	2	1	19
3	2	2	1	3	3	2	1	17
4	2	3	1	2	2	2	1	17
4	3	1	2	3	2	2	2	19
4	3	2	2	1	3	4	2	21
3	4	4	4	3	2	4	4	28

