



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II-A
PALEDANG, KOTA BOGOR**

Skripsi

Disusun Oleh:

Endang Tri Nurafrianto
(0211 12 343)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2017**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II-A PALEDANG, KOTA
BOGOR.**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Jurusan
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II-A PALEDANG, KOTA
BOGOR.**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Senin Tanggal 06/02/2017

Endang Tri Nurafrianto

021112343

Menyetujui,

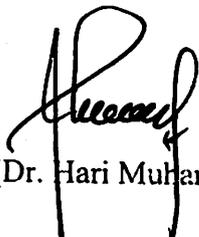
Dosen Penilai,



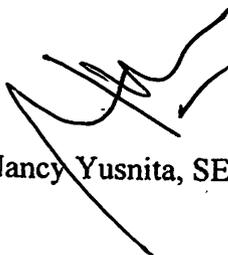
(Karma Syarif, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)



(Nancy Yusnita, SE., MM.)

ABSTRAK

Endang Tri Nurafrianto. 021112343, Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor. di bawah bimbingan : Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM dan anggota komisi ibu Nancy Yusnita SE.,MM.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, motivasi adalah suatu kekuatan yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia sebagai upaya untuk dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Hubungan motivasi kerja terkait erat dengan kinerja pegawai, karena dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor. penelitian ini mengenai motivasi kerja dengan kinerja pegawai, penelitian dilakukan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor yang berlokasi di Jl. Paledang No.2. kec Bogor Tengah, Kel Paledang Kota Bogor Jawa Barat 16211. Dengan menggunakan data kualitatif dengan jumlah responden 57 orang. Metode analisis yang digunakan kuantitatif korelasional dengan analisis yang dipakai koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis korelasi. Menggunakan program SPSS 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor adalah sangat kuat. Hal ini terlihat dari (r) koefisien korelasi sebesar 0,872 artinya bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat. Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 76% motivasi kerja memberikan kontribusi, sedangkan sisanya 24% dijelaskan faktor lain dan Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh nilai t hitung > t tabel ($27,05 > 3,074$) maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.

Kata kunci : *motivasi kerja, kinerja pegawai*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja Degan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor”**. dengan selesainya skripsi ini, maka terpenuhilah salah satu syarat yang diperlukan untuk dapat menempuh ujian sidang skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan namun berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena ini perkenankan penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
4. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM dan ibu Nancy Yusnita, SE., MM, selaku Pembimbing I dan pembimbing II yang telah membantu dalam bimbingan serta memberikan arahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Sabda Ayubi, SH, selaku Kepala Urusan Kepegawaian Dan Keuangan dan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor yang telah memberikan izin dan fasilitas bagi penulis untuk melakukan penelitian serta bersedia menjadi subjek penelitian penulis.
6. Kedua orang tua atas semua limpahan cinta, kasih sayang, dukungan dan do'anya selama ini yang sudah diberikan kepada penulis.
7. Kedua kakak yaitu Sriwidyanti dan Dewi handayani dan juga kakak ipar Sulaeman dan Erwin Ardiana dan juga keponakan-keponakanku terima kasih atas dukungannya dan selalu memberikan semangat pada penulis.
8. Ayu Kamil dan Dwi Fatmayanti yang selalu mendengarkan dan membantu penulis apabila mengalami kesulitan.
9. Siti Nanung Khodijah, Corene Amalia, Nurhanifah Fahmi, Fitria Handayani, Serta Andini Kusuma Wardhani yang telah menemani suka duka, berjuang bersama-sama serta selalu memberikan semangat satu dengan yang lainnya
10. Teman-teman angkatan 2012 khususnya kelas I manajemen dan semuanya yang tak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih atas semangat serta kerja sama nya sehingga penulis terdorong untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Rahayu Setianingsih dan Atia Tania yang selalu memberikan semangat serta menemani suka duka dalam kehidupan.
12. Yang Se Jong, oh Se hun, Kim Jongin, Lee Jong Suk. Shim Changminm, Kim Seokjin dan Jeon Jongkook yang telah memberikan penulis semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan adanya masukan, saran dan koreksi dari berbagai pihak untuk memperbaiki segala kekurangan sehingga dapat menghasilkan karya tulis ilmiah yang baik.

Akhirnya kata, penulis mendoakan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, karunia dan selalu membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Bogor, Febuari 2017
Penulis,

Endang Tri N.F

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1. Manfaat Teoritis	6
1.4.2. Manfaat Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Motivasi Kerja.....	13
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja	14
2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	15
2.2.4. Metode-Metode Motivasi Kerja	16
2.2.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	16
2.2.6. Indikator Motivasi Kerja	17
2.2.7. Model-model Motivasi Kerja	18
2.2.8. Kekuatan Motivasi	19
2.2.9. Aspek-aspek Motivasi Kerja	20
2.2.10. Teori Motivasi Kerja	21

2.3.	Kinerja Pegawai.....	25
2.3.1.	Pengertian kinerja Pegawai.....	25
2.3.2.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
2.3.3.	Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
2.3.4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai....	28
2.3.5.	Karakter Kinerja Pegawai.....	29
2.3.6.	Indikator Kinerja.....	29
2.3.7.	Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja.....	30
2.3.8.	Kriteria-Kriteria Kinerja.....	31
2.3.9.	Penilaian Kinerja.....	31
2.4.	Penelitian Sebelumnya.....	32
2.5.	Kerangkapemikiran Dan Paradigma Penelitian.....	33
2.5.1.	Kerangka Pemikiran.....	33
2.5.2.	Paradigma Penelitian.....	35
2.6.	Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Jenis Penelitian.....	36
3.2.	Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian.....	36
3.2.1.	Objek Penelitian.....	36
3.2.2.	Unit Analisis.....	36
3.2.3.	Lokasi Penelitian.....	36
3.3.	Jenis Dan Data Penelitian.....	36
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	37
3.5.	MetodePengumpulan Data.....	38
3.6.	MetodeAnalisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
4.1.1.	Sejarah Singkat Berdirinya Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.....	43
4.1.2.	Lokasi Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.....	44
4.1.3.	Visi, Misi dan Tujuan Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.....	44
4.1.4.	Struktur Organisasi Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.....	45
4.1.5.	Keadaan Ketenagaan Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.....	50
4.1.6.	Karakteristik responden.....	51
4.2.	Pembahasan.....	54
4.2.1.	Motivasi Kerja Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.....	54

4.2.2. Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.....	75
4.2.3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	93
5.2. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 1	Data Sasaran Kinerja Pegawai	4
Tabel 2	keterangan nilai SKP	4
Tabel 3	Operasional Variabel.....	37
Tabel 4	Skala Likert	38
Tabel 5	Koefisien Korelasi.....	40
Tabel 6.	Keadaan Ketenagaaan Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor	50
Tabel 7	Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 8	Usia Responden.....	52
Tabel 9	Pendidikan Terakhir Responden	53
Tabel 10	Bagian/Jabatan Responden.....	53
Tabel 11.	Pendapat responden mengenai pencapaian prestasi, prestasi yang saya raih saat ini sudah memuaskan.....	54
Tabel 12.	Pendapat responden mengenai pencapaian prestasi, instansi perduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai.....	55
Tabel 13.	Pendapat responden mengenai pencapaian prestasi, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi kerja.....	56
Tabel 14.	Pendapat responden mengenai pengakuan, saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya.....	56
Tabel 15.	Pendapat responden mengenai pengakuan, atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan.....	57
Tabel 16.	Pendapat responden mengenai pengakuan, saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas	58
Tabel 17.	Pendapat responden mengenai tanggung jawab, dalam bekerja saya lebih menyukai bekerja sendiri daripada dibantu pegawai lain.....	58
Tabel 18.	Pendapat responden mengenai tanggung jawab, saya merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai.....	59

Tabel 19.	Pendapat responden mengenai tanggung jawab, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	60
Tabel 20.	Pendapat responden mengenai kemajuan, saya menyukai tantangan dalam bekerja.	60
Tabel 21.	Pendapat responden mengenai kemajuan, jabatan saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini.	61
Tabel 22.	Pendapat responden mengenai kemajuan, sangat berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.....	62
Tabel 23.	Pendapat responden mengenai pekerjaan itu sendiri, saya menyukai pekerjaan saat ini.	62
Tabel 24.	Pendapat responden mengenai pekerjaan itu sendiri, saya menikmati semua tugas yang diberikan.	63
Tabel 25.	Pendapat responden mengenai pekerjaan itu sendiri, saya diberikan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	64
Tabel 26.	Pendapat responden mengenai gaji, gaji yang saya terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.....	64
Tabel 27.	Pendapat responden mengenai gaji, saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil.....	65
Tabel 28.	Pendapat responden mengenai gaji, saya merasa gaji yang saya dapatkan sesuai dengan prestasi kerja saya.	66
Tabel 29.	Pendapat responden mengenai kondisi kerja, saya merasa puas dengan kondisi kerja saya.	66
Tabel 30.	Pendapat Responden Mengenai Kondisi Kerja, Saya Merasa Bangga Bekerja Di Instansi Ini.	67
Tabel 31.	Pendapat Responden Mengenai Kondisi Kerja, Peralatan Kerja Di Instansi Ini Sudah Cukup.	68
Tabel 32.	Pendapat responden mengenai prosedur perusahaan, peraturan di instansi sudah cukup jelas.....	68
Tabel 33.	Pendapat responden mengenai prosedur perusahaan, SOP di instansi tempat saya bekerja membantu saya dalam bekerja	69
Tabel 34.	Pendapat responden mengenai mutu penyediaan, pimpinan mampu dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan ...	70
Tabel 35.	Pendapat responden mengenai mutu penyediaan, berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.	70

Tabel 36.	Pendapat responden mengenai mutu penyediaan, pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan	71
Tabel 37.	Pendapat responden mengenai mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, di instansi ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja	72
Tabel 38.	Pendapat responden mengenai mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, komunikasi berjalan dengan lancar di tempat instansi kerja saya	72
Tabel 39.	Pendapat responden mengenai mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, saya menyukai berinteraksi dengan semua rekan kerja.....	73
Tabel 40.	Distribusi Frekuensi	74
Tabel 41.	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	74
Tabel 42.	Pendapat responden mengenai kuantitas, tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi ...	75
Tabel 43.	Pendapat responden mengenai kuantitas, instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	76
Tabel 44.	Pendapat responden mengenai kuantitas, pegawai meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu	76
Tabel 45.	Pendapat responden mengenai kuantitas, pegawai menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan instansi	77
Tabel 46.	Pendapat responden mengenai kuantitas, pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan.....	78
Tabel 47.	Pendapat responden mengenai kuantitas, pegawai melaksanakan beban kerja tanpa dibantu pegawai lain	78
Tabel 48.	Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai tanggap terhadap tugas baru yang diberikan	79
Tabel 49.	Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai memenuhi standar kerja yang ditentukan	80
Tabel 50.	Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai mengurangi kesalahan dalam bekerja	80
Tabel 51.	Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai meningkatkan keterampilan dalam bekerja	81
Tabel 52.	Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai meningkatkan produktifitas dalam bekerja	82

Tabel 53.	Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai menjalankan tugas sesuai pedoman pelaksanaan	82
Tabel 54.	Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai menjalankan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	83
Tabel 55.	Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai mengerjakan tugas dengan teliti	84
Tabel 56.	Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	84
Tabel 57.	Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai berusaha tidak menunda pekerjaan	85
Tabel 58.	Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai membuat jadwal penyelesaian pekerjaan.....	86
Tabel 59.	Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai mentaati jadwal penyelesaian pekerjaan setiap akhir periode	86
Tabel 60 .	Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai menyusun laporan pekerjaan	87
Tabel 61.	Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai menyusun rencana kerja	88
Tabel 62.	Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai cepat tanggap saat diperintahkan atasan.....	88
Tabel 63.	Distribusi Frekuensi.....	89
Tabel 64.	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	89
Tabel 65.	Korelasi Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	90

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Struktur Organisasi.....	45
Gambar 2. Jenis Kelamin Responden	52
Gambar 3. Usia Responden.....	52
Gambar 4. Pendidikan Terakhir Responden.....	53
Gambar 5. Bagian/jabatan responden.....	54
Gambar 6. Histogram Motivasi Kerja.....	74
Gambar 7. Histogram Kinerja Pegawai.....	90
Gambar 8. Daerah penolakan dan penerimaan Ho.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Riset

Lampiran 2. Kuesioner Kinerja Pegawai

Lampiran 3. Koding Kinerja Pegawai

Lampiran 4. Hasil Pengolahan SPSS Kinerja Pegawai

Lampiran 5. Kuesioner Motivasi Kerja

Lampiran 6. Koding Motivasi Kerja

Lampiran 7. Hasil Pengolahan SPSS Motivasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah instansi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam instansi, instansi tanpa manusia tentunya tidak akan berjalan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakan dengan faktor-faktor yang lainnya. Perbedaan karakter dan peranannya yang sangat penting, maka instansi harus senantiasa mengelola sumber daya manusianya. Suatu instansi merupakan salah satu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat struktur yang membentuk kesatuan fungsional berisi berbagai macam individu yang mempunyai perbedaan latar belakang. Keterlibatan suatu organisasi atau instansi dengan sumber daya manusia sangatlah erat, karena dalam sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu instansi yang dijalankan oleh para pegawainya. Pegawai merupakan kunci untuk menentukan perkembangan suatu instansi, pegawai dalam hal ini berkembang menjadi modal dan aset bagi suatu instansi untuk mencapai keberhasilan. Dalam mencapai suatu keberhasilan instansi mempunyai cara masing-masing untuk merekrut para sumber daya manusianya guna membedakan suatu instansi satu dengan instansi lainnya. Sebuah instansi akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mengembangkan menjadi sesuatu yang bisa berkompetisi sehingga dapat mendukung kinerja instansi ke depannya.

Instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keahlian dan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang terdapat di instansi tersebut. Oleh karena itu, suatu instansi akan menerapkan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat dan mencapai tujuannya apabila memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja diartikan sebagai sebuah keberhasilan seorang pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalani tugas-tugas yang diperintahkan kepadanya, yang diharapkan untuk menunjukkan hasil kerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawainya tersebut. Tujuannya adalah untuk menilai seberapa besar kemampuan masing-masing para pegawai untuk menjalankan tugasnya serta mengetahui kelemahan masing-masing pegawai dari tugas yang dijalankannya. Selain itu peran pegawai disebuah instansi sangatlah penting, karena dalam menjalankan tugasnya pegawai harus bisa mempertahankan sebuah kinerjanya dengan baik agar sebuah instansi dapat mencapai target. Dalam hal ini untuk

meningkatkan kinerja sangatlah tidak mudah, banyak faktor yang menjadi hambatan yang menghalangi kinerja pegawai semakin lebih baik. Maka untuk mengetahui kinerja pegawai perlu diadakan penilaian kinerja terhadap pegawai selama periode tertentu. Penilaian kinerja ini merupakan faktor pendukung untuk mengetahui seberapa berhasilnya para pegawai menjalankan tugasnya. Jika prestasi pegawai masih dibawah standar, maka harus segera diperbaiki. Dengan mengetahui dari penilaian kinerja pegawai yang masih di bawah standar, Pimpinan dari instansi tersebut melakukan pendekatan dengan cara salah satunya adalah memotivasi kerja pegawai tersebut.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat karena perilaku seseorang cenderung pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam sebuah pekerjaan, motivasi dan kinerja sangatlah berkaitan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Begitu juga sebaliknya ketika motivasi pegawai semakin rendah dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah dan kurang optimal. Sedangkan pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki motivasi yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang baik pula.

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam sebuah instansi atau organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan kinerja sehingga target kerja tercapai. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan dilakukan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Setiap instansi dalam melakukan pekerjaannya selalu mempunyai target yaitu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi untuk memperoleh tingkat kinerja yang maksimal dan rendahnya prestasi dan tanggung jawab kinerja pegawai seminimal mungkin. Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang paling tepat untuk jabatannya atau menjalankan tugas yang diberikan atasannya saja, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan cara atasan memberikan motivasi kepada pegawainya agar mereka bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu selalu diperhatikan kelancaran dan meningkatkan kinerja disebuah instansi adalah dengan memperhatikan para pegawainya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa pegawai adalah salah satu aset yang berdampak langsung pada

instansi tersebut. Karena pegawai dapat memberikan tugas, bakat, kreativitas dan usaha kepada instansi. Oleh sebab itu, suatu instansi harus saling meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Lembaga Permasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor merupakan salah satu unit pelaksanaan dalam mengayomi serta memasyarakatkan warga binaan yang berada di Kota Bogor, yang diharapkan peran serta para pegawai untuk memberikan kinerja yang baik serta dapat membimbing dan memasyarakatkan warga binaan yang merupakan salah satu sumber daya manusia dengan program pemerintah. Dalam hal ini, bahwa untuk mengimbangi target yang sudah ditentukan oleh instansi para pegawai dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya yang diperlukan oleh sebuah instansi. Biasanya pimpinan di Lembaga Permasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor ini turut serta untuk membantu para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dan berusaha untuk mencapai sebuah target yang sudah ditentukan oleh instansi tersebut. Caranya dapat dilakukan dengan memberlakukan evaluasi kerja setiap harinya ataupun membuat rotasi kepada para pegawai agar dapat merasakan pekerjaan di bidang berbeda dalam jangka waktu tertentu serta mengurangi tingkat kejenuhan dalam suatu lingkungan pekerjaan. Apabila cara tersebut sudah dianggap sesuai dengan kebutuhan para pegawai selanjutnya, pemimpin akan memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan cara promosi jabatan ataupun motivasi kerja kepada para pegawai yang mengalami kendala dalam menjalankan tugasnya tentunya dengan melihat dari penilaian kinerja selama pegawai tersebut bekerja.

Pada lembaga pemasyarakatan kelas II-A paledang, Kota Bogor ini biasanya pegawai sudah mempunyai kegiatan tugas pokok masing-masing pegawai dalam bentuk Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang akan dinilai setiap satu tahun sekali. SKP adalah Sasaran Kerja Pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam penilaian prestasi kerja PNS yang diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Berikut ini adalah nilai rata-rata persatu tahun data SKP, dimana data ini telah digabungkan dengan nilai penilaian kinerja yang terdiri dari penilaian orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan yang menghasilkan nilai rata-rata perdivisi pada lembaga kemasyarakatan kelas II-A paledang, kota Bogor.

Tabel 1.
Data Sasaran Kinerja Pegawai

No	Bagian Divisi	SKP
1	Kalapas, Kasubag Tata Usaha, Kaur Umur, Kaur Kepeg & Keu	84,76
2	Kasi Giat, Kasubsi Bimker & Phk	70,00
3	Kasi Adm Kamtib, Kasubsi Keamananan, Kasubsi Pelaporan & Tata Tertib	75,00
4	Kasi Binadik, Kasubsi Registrasi, Kasubsi Bimkemasywat	82,14
5	Kesehatan	75,21
6	KA. KPLP	60,14
Jumlah		447,25

Sumber : Lapas kelas II-A paledang, kota bogor 2015.

Tabel 2.
Keterangan Nilai Sasaran Kinerja Pegawai

No	Nilai SKP	Keterangan
1	91- Ke Atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50- Ke Bawah	Buruk

Dari tabel sasaran kinerja pegawai (SKP) di atas menunjukkan pada divisi (1) kalapas, kasubag tata usaha, kaur umur, kaur kepeg & keu yaitu 84,76 yang menunjukkan kondisi baik. Pada divisi (2) kasi giat, kasubsi bimker & phk yaitu 70,00 yang menunjukkan kondisi cukup, begitu juga dengan divisi (3) kasi adm kamtib, kasubsi keamanan, kasubsi pelaporan & tata tertib yaitu 75,00 menunjukkan kondisi cukup. Di divisi (4) kasi binadik, kasubsi registrasi, kasubsi bimkemasywat yaitu 82,14 yang menunjukkan kondisi baik. Pada divisi (5) kesehatan yaitu 75,21 menunjukkan kondisi cukup. Dan terakhir pada divisi (6) bagian KA.KPLP atau kesatuan pengamanan lapas yaitu 60,14 menunjukkan kondisi kurang dikarenakan kondisi para pegawai mengalami perbedaan dari divisi-divisi lainnya. Tugas yang dijalankan pada divisi KA.KPLP memang sedikit berbeda dikarenakan overkapasitasnya jumlah penghuni tahanan dan kebutuhan rill petugas regu keamanan hingga para pegawai harus berupaya semaksimal mungkin menjalankan tugas dua kali lipat apa yang harus dikerjakannya.

Peningkatan kemampuan dan wawasan pada para pegawainya dilihat dari komposisi pendidikan formal di Lembaga Permasayarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor ini hampir rata-rata para pegawainya mempunyai pendidikan terakhir SMA. Ini adalah salah satu faktor yang dikhawatirkan oleh pemimpin di lapas karena pendidikan yang berbeda-beda yang membuat wawasan dan tingkat

pemikiran setiap pegawai itu berbeda-beda sehingga menimbulkan hasil kinerja yang kurang memuaskan dan juga lemahnya inisiatif dan kreatifitas para pegawai. Lalu dilihat dari segi usia pegawai adalah salah satu faktor usia yang semakin bertambah sehingga untuk bekerja baik dalam kualitas maupun kuantitas semakin menurun sehingga berdampak pada kinerja para pegawainya tersebut. Usia para pegawai yang lebih banyak sudah tidak produktif dalam bekerja maka sangat rentan terhadap kendala-kendala yang akan terjadi karena kendala dari faktor usia tersebut. Pimpinan pun harus berhati-hati dalam memberikan tugas kepada para pegawai yang sudah dikatakan tidak produktif lagi dan juga pimpinan harus mempunyai strategis agar sasaran kinerjanya harus tetap tercapai. Tingginya hasil kinerja yang dilakukan pegawai pada instansi adalah sebuah harapan oleh pimpinan di setiap instansi manapun, akan tetapi kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang hanya dijalankan dengan mudah tentu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi. Kinerja dapat dicapai apabila sasaran kerja pegawai (SKP) yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada dalam instansi tersebut terlaksana, agar terlaksananya SKP yang dikerjakan pegawai maka salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang paling dekat adalah dengan melakukan motivasi kepada pegawai, dengan adanya motivasi kerja yang baik pegawai akan bekerja lebih giat untuk melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian dilaksanakannya motivasi kerja secara tepat di dalam instansi maka diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil judul: **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Perumahan Masyarakat Kelas II-A Paledang, Kota Bogor”**.

1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Saat ini permasalahan yang dihadapi oleh Lembaga Perumahan Masyarakat Kelas II-A Paledang, Kota Bogor adalah bagaimana caranya agar mampu meningkatkan rasa semangat kerja, tanggung jawab yang tinggi dalam sebuah kinerja kerja sehingga dapat meningkatkan target yang sudah ditentukan dan juga mengupayakan sebuah hasil kerja yang baik oleh instansi tersebut. Seiring dengan semakin banyaknya tugas dan beban tanggung jawab yang dihadapi oleh para pegawai Lembaga Perumahan Masyarakat Kelas II-A Paledang, Kota Bogor, maka dari itu penelitian ini akan berfokus kepada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat sesuai harapan instansi tersebut.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya. Maka, secara sistematis penulis mengidentifikasi masalah mengenai Hubungan

Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Lembaga Permasayarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor yaitu :

1. Bagaimana pemberian motivasi pada Lembaga Permasayarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor?
2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai pada Lembaga Permasayarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada pegawai Lembaga Permasayarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor?

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Permasayarakatan Kelas II-A, Paledang Kota Bogor .

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari peneliti ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada lembaga permasayarakatan kelas II-A paledang, kota bogor.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian motivasi kerja pada Lembaga Permasayarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Lembaga Permasayarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Permasayarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Peneliti ini dapat memberi manfaat, yaitu :

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil peneliti di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen khususnya Kosentrasi Sumber Daya Manusia di Universitas pakuan bogor.
2. Dapat disarankan sebagai referensi/bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi Lembaga Permasayarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.

sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun kemajuan teknologi mencapai puncak tertinggi, perkembangan informasi yang semakin meluas dan tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni, maka sebuah organisasi akan sulit mencapainya.

Menurut Wearther dan Davis (1996), memberikan pengertian sumber daya manusia sebagai pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan, bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Definisi sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*: tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot, dan sebagainya.

Berdasarkan definisi sumber daya manusia, maka harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian sumber daya manusia tersebut, maka istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power).

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bahwa faktor manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi sehingga muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2) Manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sofyandi (2009:9) Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu : *planning, organizing, leading, and controlling* dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi : promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Rival (2005:1) Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi : segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2006:201) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin

dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensansi

Kompensansi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang terhadap karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dapat dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya

tujuan yang maksimal. Kedisiplinan dalam keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2003:121) mengemukakan bahwa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup :

1. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)
2. Pengembangan (*development*)
3. Kompensasi (*compensation*)
4. Integrasi (*integration*)
5. Pemeliharaan (*maintenance*)
6. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Sedangkan menurut Handoko (2009:53) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua, yakni :

a. Fungsi manajerial meliputi :

1. Perencanaan (*planning*)

Merupakan aktivitas yang menetapkan hal-hal atau segala yang akan dikerjakan dan menentukan bagaimana cara mengerjakannya dan melaksanakannya.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tanggung jawab dan wewenang serta penentuan hubungan-hubungan sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan menyelaraskan orang-orang dan pekerjaannya sehingga semua berlangsung tertib menuju tercapainya tujuan tanpa terjadi kecelakaan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengaturan kegiatan agar sesuai rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

b. Fungsi operasional meliputi :

1. Pengadaan (*procurement*)

Penentuan kebutuhan pegawai, rekrutmen, seleksi, serta penempatannya.

2. Pengembangan (*development*)

Pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

3. Kompensasi (*compensation*)

Penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

4. Integrasi (*integration*)

Penyesuaian sikap-sikap dan keinginan perusahaan serta masyarakat.

5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan yang berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada, apa yang telah diterima dan dipertahankan.

6. Pensiun (*separation*)

Pensiun berhubungan dengan pegawai yang sudah lama kerja pada perusahaan, sewaktu pensiun harus merasa aman dan dilindungi.

Dari fungsi diatas perlu dijalankan oleh suatu organisasi atau perusahaan baik besar maupun kecil karena hal ini akan berkaitan dengan pencapaian tujuan yang hendak dicapai.

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan benar dan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2001:7) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional, yaitu :

1. Tujuan masyarakat (*social objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

2. Tujuan organisasi (*organization objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan fungsi (*functional objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam setiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4. Tujuan personal (*personal objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Sunarto (2004:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu ;

1. Prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
2. Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah *stakeholder* dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
3. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
4. Lingkungan kerja tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
5. Menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan *stakeholder*.
6. Dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
7. Kerja mempertimbangkan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
8. Kesamaan kesempatan tersedia semua.
9. Mengelola karyawan didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.
10. Memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar pegawai. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin

melakukannya. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Sementara itu A.A. prabu mangkunegara (2009:93) yaitu “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.”

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2008:141) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Moekijat (2002:5) “motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhannya.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa “motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.”

T. Hani Handoko (2001: 250) menyatakan bahwa “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.”

Menurut Sutrisno (2011:109) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.” Menurut Syafrî dan Hubeis 2007 (dalam mahesa 2010) motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan melakukan sesuatu, seerti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan.

Menurut Nawawi (2003:351) “motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.”

2.2.2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:97) sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Sunyoto Danang (2012:198) tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Sedangkan menurut Pasolog, Harbani (2008:142) menyatakan pentingnya motivasi yaitu :

1. Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan
2. Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat evisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas.
3. Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja
4. Motivasi adalah tugas yang paling “crusial” para pemimpin.

Kesimpulannya bahwa tujuan dari motivasi salah satunya adalah untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan tidak lepas dari sebuah tujuan apabila tujuan perusahaan telah tercapai maka kinerja perusahaan tersebut baik.

2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2008:150) yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan

meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut Adair (2007:192) motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Dalam prakteknya jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan dengan perjanjian, penggunaan harus tetap dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan.

2.2.4. Metode-Metode Motivasi Kerja

Ada dua metode menurut Hasibuan (2008:149) yaitu sebagai berikut :

1. Metode langsung (*direct motivation*)

Yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasaannya. Jadi, sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya : kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Teknis organisasi

Bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.

2. Struktur sosial

Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.

3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas

Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.

4. Imbalan yang diterima dari bekerja

Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan instrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.

5. Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok

Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenagaan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

Sedangkan menurut Sustermeister dalam Djatmiko, Yayat Hayati (2002:67) yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kondisi sosial lingkungan kerja
3. Keterpenuhan kebutuhan dasar idnividu.

2.2.6. Indikator Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur motivasi menurut teori kebutuhan McClelland dalam Sedarmayanti (2009:236) antara lain :

1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi), yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. *Power* (kebutuhan akan kekuatan), yaitu kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian), yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Sedangkan menurut Herzberg (dalam Siagian 2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :
 - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Berat ringannya tantangan dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

- b. Kemajuan (*advancement*)
 Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c. Tanggung jawab (*responsibility*)
 Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d. Pengakuan (*recognition*)
 Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e. Pencapaian (*achievement*)
 Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
2. Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang. Terutama dari organisasi tempat bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :
- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan
 Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - b. Penyediaan
 Tingkat kewajaran penyediaan dirasakan oleh tenaga kerja
 - c. Gaji
 Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - d. Hubungan antar pribadi
 Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
 - e. Kondisi kerja
 Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

2.2.7. Model-Model Motivasi Kerja

Model-model motivasi kerja menurut Martoyo (2006:169) terdiri atas tiga model, yaitu sebagai berikut :

1. Model tradisional

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan cara sistem insentif yaitu memberikan insentif material atau imbalan berupa upah/gaji kepada karyawan yang berprestasi baik.

Artinya, apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikan. Pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan adalah malas dan dapat didorong kembali dengan imbalan keuangan.

2. Model hubungan manusia

Mengemukakan bahwa para manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara mengakhiri kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Disini ditumbuhkan kontak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan yang lebih baik, sebagai faktor motivasi.

3. Model sumber daya manusia

Mengemukakan bahwa motivasi karyawan tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, namun beraneka ragam. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model sumber daya manusia adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.

2.2.8. Kekuatan Motivasi

Dalam memotivasi karyawan dan menghilangkan sikap malas, lima kekuatan yang harus dimiliki karyawan dimana kekuatan itu merupakan kekuatan diri yang dipupuk dan dikembangkan.

Menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003:12), ada lima kekuatan motivasi itu sebagai berikut :

1. Kekuatan Keyakinan

Kekuatan ini adalah merupakan kekuatan yang paling mendasar pada diri manusia. Hanya dengan keyakinan yang kuatlah orang akan termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

2. Kekuatan Organisasi

Kekuatan ini adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dengan manajemen yang baik. Seseorang akan lebih termotivasi jika suatu pekerjaan akan dikelola dengan baik.

3. Kekuatan Intelektual

Kekuatan ini adalah kekuatan yang luar biasa. Dengan intelektual yang tinggi, seseorang akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Kekuatan intelektual ini erat kaitannya dengan rasa

percaya diri dan rasa optimis. Seseorang dengan intelektual yang tinggi akan optimis dan ia dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan juga bekerja keras serta bekerja cerdas.

4. Kekuatan Teknorat

Kekuatan ini erat dengan teknologi. Semakin kuat penguasaan seseorang terhadap teknologi untuk suatu pekerjaan, semakin termotivasi ia dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

5. Kekuatan Demokratik

Kekuatan ini erat kaitannya dengan sikap atau gaya seseorang. Dengan memiliki kekuatan demokratik, maka semua pekerjaan dapat dilakukan dengan sendirian.

2.2.9. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Gomez 1997 (dalam Muniroh 2013) aspek-aspek yang terdapat pada motivasi kerja terdiri dari dua aspek, yaitu :

1. Aspek Individual

- a. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*), yang diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.
- b. Tujuan-tujuan (*goals*), yang menunjukkan motivasi kerja karyawan oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya.
- c. Kemampuan (*abilities*), yaitu motivasi kerja adanya karyawan oleh kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Aspek Organisasional

- a. Pembayaran (*pay*), dimana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Keamanan kerja (*job security*), yang menunjukkan motivasi karyawan dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan keamanan baik jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.
- c. Rekan kerja (*co-workers*), yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi karyawan dalam bekerja pada organisasi.
- d. Pengawasan (*supervisor*), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan.

- e. Pujian (*praise*), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan.
- f. Pekerjaan itu sendiri (*job it self*), yaitu motivasi karyawan untuk bekerja yang didorong oleh perasaan senang dengan pekerjaannya

2.2.10. Teori Motivasi Kerja

Menurut Martoyo (2004:166) ada beberapa teori motivasi yang paling menonjol dari pendapat beberapa ahli, yaitu :

1. Teori *A.H Maslow*

Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/A Theory Of Human Motivation* atau teori Hierarki kebutuhan dari Maslow, seperti yang dikutip sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Yang dimaksud dengan kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan faali, biologis, seperti : istirahat, tidur, makan, minum, buang air, tempat berreduh, seks dan sebagainya, sedangkan dalam pekerjaan adalah seperti : gaji yang adil dan standar, pemenuhan kebutuhan sandang, pangan dan papan serta sebagainya.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Yang dimaksud kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan keselamatan jasmani maupun rohaninya, keamanan pribadi maupun keluarganya, rasa tentram, bebas dari rasa takut, kebutuhan memperoleh pekerjaan, dan adanya peraturan yang memberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak, sedangkan dalam pekerjaan adalah seperti : kondisi keselamatan kerja, kenyamanan, situasi kerja, jaminan karir/jabatan dan sebagainya.

c. Kebutuhan Sosial

Yang dimaksud kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa afiliasi, rasa memiliki, dan kebutuhan sosial lainnya, sedangkan dalam pekerjaan adalah seperti : interaksi dengan atasan, interaksi dengan sesama rekan kerja dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Yang dimaksud dengan kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, kehormatan, status, dan prestasi yang ada dan telah dicapainya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Yang dimaksud kebutuhan aktualisasi diri pada dasarnya adalah kebutuhan akan perwujudan diri, pencapaian cita-cita diri, pembawaansikap dirinya

terhadap tugas dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, seperti : pekerjaan yang menarik dan menantang, kebebasan dalam mengungkapkan ide tau gagasan dalam pekerjaan, peluang berkreasi dan sebagainya.

Umumnya tingkah laku manusia justru didorong oleh kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan olehnya. Urutan-urutan tingkatan kebutuhan tersebut diatas dapat membantu manajemen di dalam memahami persoalan-persoalan yang menyangkut perilaku karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Teori *Douglas McGregor*

Teori X dan teori Y dari Mc.Gregor yang dikutip dari Hasibuan (2008:160) dimana teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori Traditional) dan manusia penganut teori Y (teori Demokratik).

a. Teori X

- Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
- Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan *yang* ketat, paksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni menerapkan hukumannya dengan tegas.

b. Teori Y

- Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dan menyelesaikan tugas-tugasnya yang dibebankan pada punduknya jadi, mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang baik.
- Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk sasaran ini. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Mc.Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan-pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

3. Teori Frederich Herzberg

Herzberg (1950) mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, yang didasarkan pada penelitian bersama di kota Pittsburg dan sekitarnya. Dari hasil penelitian ini dikembangkan suatu gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya seperti yang dikutip sebagai berikut :

a. Rangkaian kondisi intrinsik atau disebut juga dengan faktor motivator.

Tidak adanya kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan motivasi kerja yang baik. Oleh karena itu, mereka ini disebut pemuas atau motivator, kondisi itu meliputi :

- Pencapaian prestasi
- Pengakuan
- Tanggung jawab
- Kemajuan
- Pekerjaan itu sendiri

b. Rangkaian kondisi ekstrinsik atau disebut juga faktor *hygiene*.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasaan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasaan atau faktor *hygiene*. Kondisi-kondisi ini meliputi :

- Gaji
- Kondisi kerja
- Prosedur perusahaan
- Mutu penyediaan/supervise
- Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan

4. teori David McClelland

McClelland's achievement motivation theory yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2008:162), dimana teori ini berpendapat bahwa karyawan

mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- 1) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlihat
- 2) Harapan keberhasilannya
- 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* = n ach)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal sehingga karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu.

b. Kebutuhan akan Afiliasi (n Af)

Kebutuhan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi seseorang dalam hal semangat kerja. Oleh karena itu, kebutuhan ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal sebagai berikut :

- Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
- Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of important*)
- Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

c. Kebutuhan akan kekuatan (n Pow)

Kebutuhan akan kekuatan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan hal ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan dan kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan dimana persaingan ini ditumbuhkan oleh manajer dalam memotivasi bawahannya supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Dari beberapa teori yang dijelaskan dapat ditarik kesimpulannya bahwa motivasi merupakan keinginan, hasrat penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong

yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja sama secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Akan tetapi penyebab dari kurang adanya motivasi bisa dilihat dari kondisi intrinsik yaitu kondisi dimana akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan motivasi kerja yang baik melalui pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. Sedangkan dari faktor ekstrinsik atau faktor ketidakpuasan yang tidak selalu memotivasi para karyawan yang bisa dilihat dari kondisi gaji, jaminan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyediaan dan mutu hubungan interpersonal antar rekan kerja.

Melalui kondisi intrinsik dan ekstrinsik para pimpinan akan tahu bagaimana caranya memotivasi karyawan dan mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan akan mampu menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Menurut Luthans (2005:165) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Sedangkan Supriharto (dalam Srimulyo 1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Dessler

(2000:41) kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Rivai dan Basri (2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan uraian tersebut dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus dapat meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu :

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dalam penilaian kinerja menurut Riani (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :

- a. Telaah gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

- b. Mengukuhkan dan menompang prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c. Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pendoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.
- d. Menentukan tujuan-tujuan progesi karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan kebutuhan pelatihan.

2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Mengenai manfaat penilaian kinerja menurut Handoko (dalam srimulyo 2009:435) mengemukakan :

1. Perbaikan prestasi kerja atau kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi.

2. Penyesuain-penyesuaian kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan.

Promosi dan transfer biasanya didasarkan atas prestasi kerja atau kinerja masa lalu atau antisipasinya.

4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan.

Prestasi kerja atau kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian pada sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur tertentu yang harus diteliti.

6. Mendeteksi penyimpangan proses *staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Melihat ketidakakuratan informasional.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain dari sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.

8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Menjamin kesempatan kerja yang adil.

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Melihat tantangan-tantangan eksternal.

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Dale, Timpe (2002:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kinerja seseorang dikatakan baik apabila seseorang tersebut mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.

2. Faktor Eksternal

Faktor dimana seseorang dipengaruhi oleh lingkungan seperti tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.3.5. Karakter Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3.6. Indikator Kinerja

Menurut Agus Dharma (2003:355) mengatakan bahwa :“hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan”.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, yaitu seberapa tanggung jawab kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3.7. Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) bahwa hubungan penilaian kinerja dengan strategi bukanlah satu-satunya konsep penentu keberhasilan untuk mencapai suatu

tujuan strategis yang telah ditetapkan. Keberhasilan secara implementasi maupun konseptual dari rencana-rencana tujuan target yang ditetapkan. Oleh sebab itu ada beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja :

1) Dorongan positif (*positif reinforcement*)

Penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental yaitu orang bekerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka dan dengan memberikan penghargaan yang semestinya, orang dimungkinkan memperbaiki kinerjanya.

Dorongan positif ini dibangun dengan empat tahap :

- a) Lakukan audit kinerja.
- b) Tetapkan standar dan tujuan kinerja.
- c) Berikan umpan balik pada karyawan mengenai kinerja.
- d) Beri karyawan pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja.

2) Program disiplin positif

Program ini memberi tanggung jawab perilaku karyawan ditangan karyawan sendiri. Program ini memberitahu karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap mempekerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

3) Program bantuan karyawan

Program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka.

4) Manajemen pribadi

Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relatif baru untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang menjalankan kendali terhadap perilakunya sendiri dengan kata lain manajemen pribadi mengajari orang mengamati perilaku sendiri, membandingkan outputnya dengan tujuannya, dan memberikan dorongan untuk menompang komitmen pada tujuan dan kinerja.

5) Hukuman

Hukuman sering digunakan organisasi karena dapat mencapai hasil yang relatif langsung. Selain itu hukuman memberi dorongan kepada mereka karena merasa telah mengambil tindakan.

2.3.8. Kriteria-Kriteria Kinerja

Menurut Bernandin & Russell 2001 (dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* (kualitas kerja) : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job knowledge* (keahlian) : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas) : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama) : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan) : kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif) : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal) : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

2.3.9. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh (Khaerul Uman 2010:190-191), mengemukakan bahwa : “penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa : “penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”.

Menurut Gary Dessler (2010:322) adalah mengevaluasi kinerja saat ini dan/atau dimana masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) adalah penilaian kinerja (*performance appraisal*) proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh para pemimpin untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan kinerja bawahannya melalui faktor instrinsik yang terdiri dari pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang sedangkan dari faktor ekstrinsik terdiri dari upah, jaminan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyediaan dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, maka pemimpin dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi serta penilaian yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

2.4. Penelitian sebelumnya

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Endah Ika Puji Rahayu (2010) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Aetjinegoro Wonosobo”. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah diketahuinya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Setjonegoro Wonosobo. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasi, dengan pendekatan waktu yang digunakan adalah *cross sectional*. Pengambilan data dari hasil pengisian kuesioner. Pengambilan sampel berdasarkan pada pertimbangan tertentuyang dibuat berdasarkan sifat dan kriteria dengan sampel 55 orang. Uji hipotesis menggunakan kendall Tau. Hasil penelitiannya yaitu hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat , bahwa hasil pengaruh motivasi kerja mempunyai peran sebesar 17,2% terhadap kinerja perawat. Maka dimungkinkan kinerja perawat juga dipengaruhi faktor lain yaitu sebesar 82,8% . hal ini membuktikan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Setjonegoro Wonosobo.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ibrianti Kartika Alimuddin (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar”. Penelitian ini menggunakan observasional dengan rancangan CrossSectional. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan analisa kualitatif. Penelitian ini menggunakan dua variabel yang berhubungan yaitu variabel motivasi dan variabel produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan sampel populasi dengan jumlah populasi 54 orang. Jenis data yang digunakan yaitu kualitatif dan kuantitatif. Analisis data menggunakan model analisis regresi sederhana dan menggunakan rumus koefisien korelasi. Hasil analisis yaitu motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan. Hasil motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 47%

kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.

2.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

2.5.1. Kerangka Pemikiran

Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan dilakukan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya (Suharto&Cahyono 2005).

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Herzberg dari dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yaitu faktor intrinsik dimana faktor ini akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan motivasi kerja yang baik melalui kondisi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang sedangkan faktor ekstrinsik kondisi ketidakpuasaan karyawan yang tidak selalu memotivasi kondisi ini bisa dilihat dari ketidakpuasaan gaji, jaminan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyediaan dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja. Dengan mengetahuinya penyebab dari tidak termotivasinya karyawan maka pimpinan akan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi. Semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Begitu juga sebaliknya ketika motivasi karyawan semakin rendah dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah dan kurang optimal. Sedangkan karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang baik pula.

Dalam sebuah instansi motivasi menjadi perhatian utama oleh para atasan atau pimpinan, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Adanya motivasi dari atasan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, karena dengan adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai tersebut akan lebih meningkatkan tingkat kerjanya.

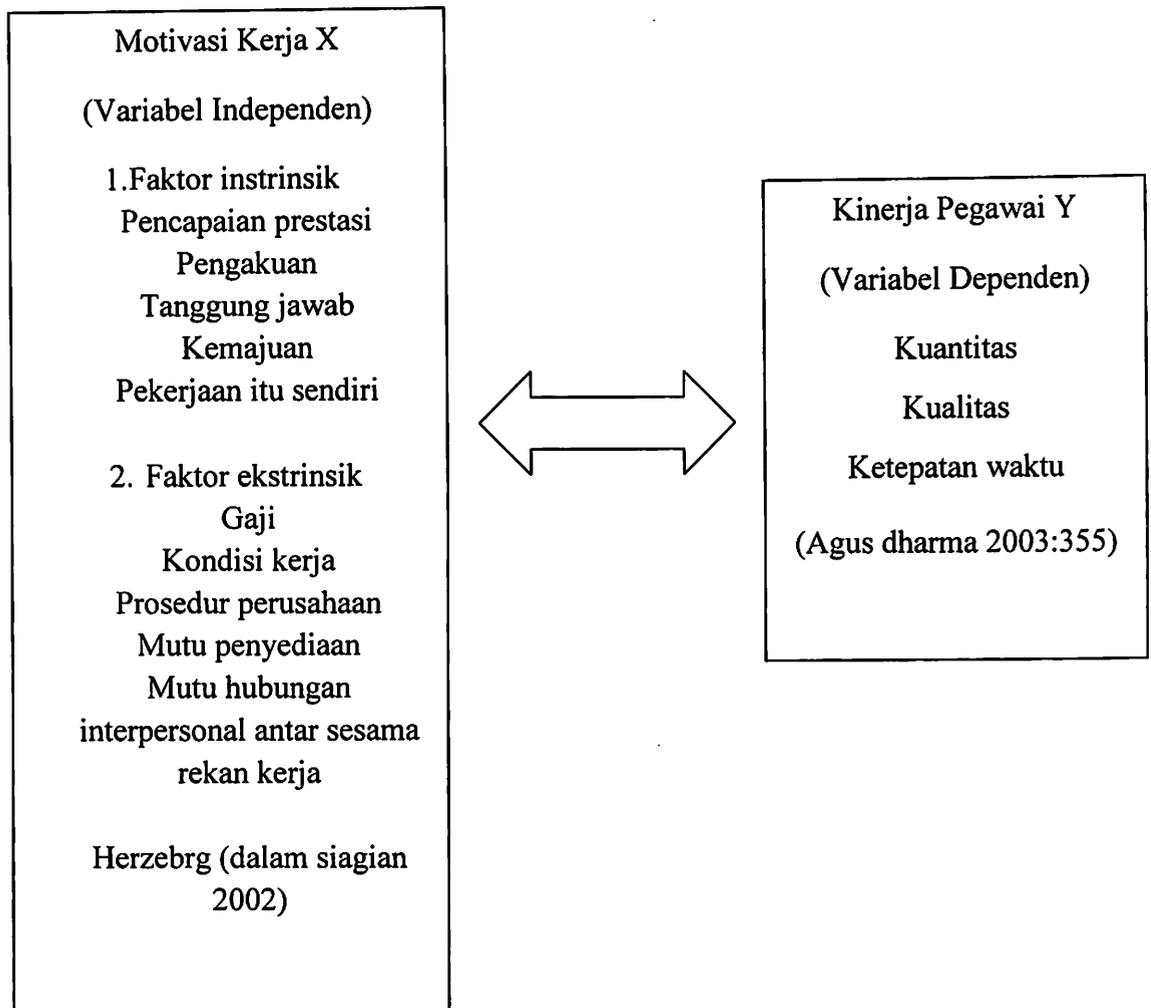
Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2007) kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi ataupun instansi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Robbins (2001), kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi dan kebutuhan-kebutuhan individu.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan eksternal. Motivasi internal akan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan yang ingin mendapat nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat penilaian tersebut.

2.5.2. Paradigma Penelitian



2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang bersifat pradigma karena masih harus dilakukan kebenarannya melalui data yang terkumpul. Berdasarkan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Lembaga Permayarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor cukup baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan keadaan suatu fenomena, dalam penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu tetapi hanya menggambarkan apa adanya suatu variabel, gejala atau keadaan (Arikunto, 2002).

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas II-A Paledang, Kota Bogor, dimana motivasi kerja sebagai variabel X (Independen) dan kinerja pegawai variabel Y (Dependen).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual sebagai populasi yaitu sumber data yang diperoleh dari respons setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah seluruh pegawai pada Lapas Kelas II-A Paledang, Kota Bogor yang berjumlah 57 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas II-A Paledang, Kota Bogor. yang berlokasi di Jl. Paledang No. 2. Kec Bogor Tengah, Kel Paledang Kota Bogor Jawa Barat 16122. Yang merupakan salah satu lembaga perumahan yang membina narapidana serta sebagai rumah tahanan negara.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian korelasional. korelasional yaitu mencari hubungan antara dua variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai, meliputi :

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh tanggapan atau persepsi dari pegawai Lapas Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner sehingga dapat diperoleh data kualitatif yang berupa angka-angka.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai

dengan target sasaran dari penelitian yaitu pegawai Lapas Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen dari jurnal Lapas Kelas II-A Paledang, Kota Bogor, serta tulisan-tulisan yang berkaitan dengan permasalahan yang ada.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.
Operasional Variabel
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Lembaga
Permasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.

Variabel	Sub <u>Indikator</u>	Skala ukuran
Motivasi Kerja	<p style="text-align: center;">Intirinsik</p> <p style="text-align: center;">Pencapaian prestasi Pengakuan Tanggung jawab Kemajuan Pekerjaan itu sendiri</p> <p style="text-align: center;">Ekstrinsik</p> <p style="text-align: center;">Gaji Kondisi kerja Prosedur perusahaan Mutu penyediaan Mutu hubungan interpersonal antar sesama rakan kerja</p>	Ordinal
Kinerja pegawai	<p style="text-align: center;">Kuantitas</p> <p style="text-align: center;">Kualitas</p> <p style="text-align: center;">Ketepatan waktu</p>	Ordinal

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung peneliti ini, maka menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara sebagai berikut :

1. Sumber primer

- Observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di kelas Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.
- Wawancara yang dilakukan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan yaitu dengan melakukan wawancara kepada pihak manajemen Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.
- Kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kelas II-A Paledang kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasikan menjadi table dibawah ini.

Total dari penilaian jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibulatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total respon. Dengan rumus sebagai berikut :

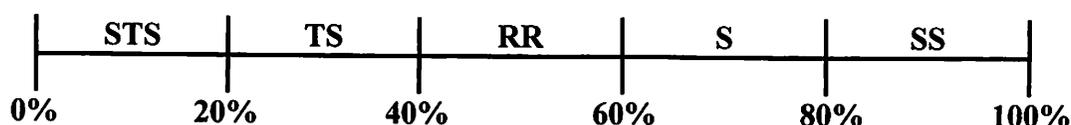
Tabel 4.
Skala likert

Alternatif Jawaban	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu – Ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden. Maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel independen dan variabel dependen untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



2. Sumber sekunder (data kepustakaan)

Sumber sekunder yaitu cara untuk memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (literatur), dari para penulis lain yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti. Sebagai bahan pertimbangan kegiatan yang dilakukan.

3. Uji validitas dan uji reliabilitas

- a. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, menggunakan rumus *korelasi product moment*

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- r = Koefisien pearson
- X = Jumlah skor masing-masing butir pertanyaan
- γ = Jumlah skor total semua pertanyaan
- $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x (motivasi kerja)
- $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y (kinerja pegawai)
- n = Jumlah responden

- Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian atas butir pertanyaan variabel kinerja pegawai dari 23 pertanyaan sebanyak 21 pertanyaan dinyatakan valid dengan kriteria $r > 0,361$

- Pengujian Validitas Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian atas butiran pertanyaan variabel motivasi kerja dari 30 pertanyaan sebanyak 29 pertanyaan dinyatakan valid dengan kriteria $r > 0,361$

b. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:268), Reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konstitensi dan stabilitas data atau temuan, dalam pandangan positif (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda, uji

realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jikaa Alpha >0,006 maka reliable.

Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{s_{t^2}} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Nilai reliabilitas

k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum Si^2$ = Mean Kuadrat kesalahan

s_{t^2} = Varians total

- Pengujian Reliabilitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji reliabilitas telah menunjukkan nilai 0,847 hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan adalah reliable dengan kriteria > 0,7

- Pengujian Reliabilitas Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji reliabilitas telah menunjukkan nilai 0,853 hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan adalah reliable dengan kriteria >0,7

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan obyektif mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lapas.

2. Analisis koefisien korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara motivasi kerja variabel X dan kinerja pegawai variabel Y dengan menggunakan Product Moment. Menurut Sugiyono (2008:274), persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus :

$$r = \frac{n (\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n(\sum xi^2) - (\sum xi)^2\} \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), dimana:
 x = variabel bebas
 y = variabel terikat
 n = jumlah sample

adapun menurut sugiyono (2008:231) untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.
Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

3. Analisis koefisien determinasi

Menurut Andi Supangat (2008:350) koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar presentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X), atau dengan kata lain seberapa besar X dapat mempengaruhi kontribusi terhadap Y.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = koefisien determinasi
 R = koefisien korelasi

4. Uji hipotesis koefisien korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi yang digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat tersebut diterima atau ditolak. Kriteria pengujian adalah H_0 jika harga mutlak t dari rumus diatas lebih besar daripada harga t yang didapat dari table distribusi t dengan α yang dipilih. Untuk mengetahui apakah pemberian motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai, dilakukan dengan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus.

Dimana, rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

$H_0 : r = 0$, berarti tidak ada hubungan antara variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja pegawai)

$H_a : r \neq 0$, berarti ada hubungan antara variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja pegawai)

Untuk menentukan nilai t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% kemudian t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja.

Rumus statistik uji sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono, 2012

Keterangan :

$t_h = t_{hitung}$

rs = korelasi koefisien product moment

n = jumlah sampel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor

Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Bogor. merupakan unit pelaksana teknis yang berada di dalam wilayah kerja kantor wilayah Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Jawa Barat, berlokasi di Jalan Paledang Nomor 2 Kotamadya Bogor.

Lembaga pemasyarakatan kelas II-A bogor merupakan sebuah bangunan peninggalan colonial belanda yang didirikan pada tahun 1906 dengan luas bangunan 2.257,097 M2 di atas tanah seluas 8.186 M2. Adapun batas-batas wilayahnya adalah sebagai berikut :

1. Timur : berbatasan dengan jalan paledang/kantor PLN;
2. Utara : bertabatan dengan jalan kapten muslihat/pertokoan;
3. Selatan : berbatasan dengan perumahan dinas pegawai lapas;
4. Barat : berbatasan dengan sungai cipakancil.

Semula bernama rumah penjara, dan kemudian pada tahun 1964 dengan diberlakukannya sistem pemasyarakatan yang diprakarsai oleh Dr. Sahardjo SH. (menteri kehakiman saat itu) maka dirubah namanya menjadi lembaga pemasyarakatan. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman No. M.01-PR.07.03 Tahun 1985 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan menjadi Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Bogor.

Lembaga pemasyarakatan kelas II-A Bogor yang memiliki kemampuan daya tampung maksimal 634 orang ini telah beberapa kali melakukan perbaikan pada bangunan gedung, ruang kantor, ruang huni dan sarana lainnya. Rincian bangunan yang ada di Lapas kelas II-A bogor adalah sebagai berikut :

1. Bangunan kantor terdiri dari :
 - 2 (dua) lantai dengan 22 ruangan yang berfungsi untuk kegiatan administrasi perkantoran,
2. Bangunan hunian terdiri dari :
 - 21 (dua puluh satu) kamar, 2 (dua) kamar khusus untuk sel isolasi, 2 (dua) kamar khusus untuk kamar sakit, 3 (tiga) kamar admisi dan orientasi dan sisanya kamar-kamar tahanan. Blok A diperuntukkan bagi para tahanan. Blok A diperuntukkan bagi para tahanan yang sedang menjalani proses hukum dan belum mendapatkan keputusan hukum yang tetap (proses banding atau kasasi), sedangkan Blok B,C

dan D diperuntukkan bagi mereka yang sudah mendapatkan kepastian hukum yang tetap dan statusnya menjadi narapidana.

3. Blok B terdiri dari : 6(enam) kamar hunian
4. Blok C terdiri dari : 6(enam) kamar, 1 (satu) kamar diperuntukkan bagi tahanan dan narapidana wanita, 1 (satu) kamar khusus untuk kamar sakit.
5. Blok D terdiri dari : 9 (Sembilan) kamar hunian.
6. 4 (empat) ruangan untuk kegiatan pembinaan dan keterampilan.
7. 4 (empat) buah pos menara penjagaan.
8. 5 (lima) buah kamar mandi bagi narapidana dan 1 (satu) buah kamar mandi besar bagi tahanan.
9. Gedung serba guna (tempat pertemuan, tempat ibadah, lapangan bulu tangkis dan lain-lain)

Pelaksanaan pembinaan terhadap warga binaan permasyarakatan di Lapas Kelas II-A Bogor dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip sistem permasyarakatan. Lapas Bogor selain melaksanakan fungsi perawatan, pembinaan maupun pembimbingan bagi warga binaan permasyarakatan juga berfungsi sebagai Rumah Tahanan Negara yang merawat dan melayani tahanan yang masih dalam proses peradilan.

4.1.2. Lokasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor

Penulis melakukan penelitian pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor yang berlokasi di Jl. Paledang No.2. Kec Bogor Tengah, Kel Paledang Kota Bogor Jawa Barat 16122.

4.1.3. Visi, Misi dan Tujuan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor

Adapun Visi, Misi dan Tujuan dari Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor, yaitu :

1. Visi

Memulihkan kesatuan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan warga binaan permasyarakatan sebagai individu, anggota masyarakat dan makhluk Tuhan Yang Maha Esa dengan meningkatkan penghidupan warga binaan permasyarakatan.

2. Misi

Melaksanakan perawatan tahanan, pembinaan dan pembimbingan warga binaan permasyarakatan dalam rangka penegakan hukum, pencegahan dan penanggulangan kejahatan serta pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia.

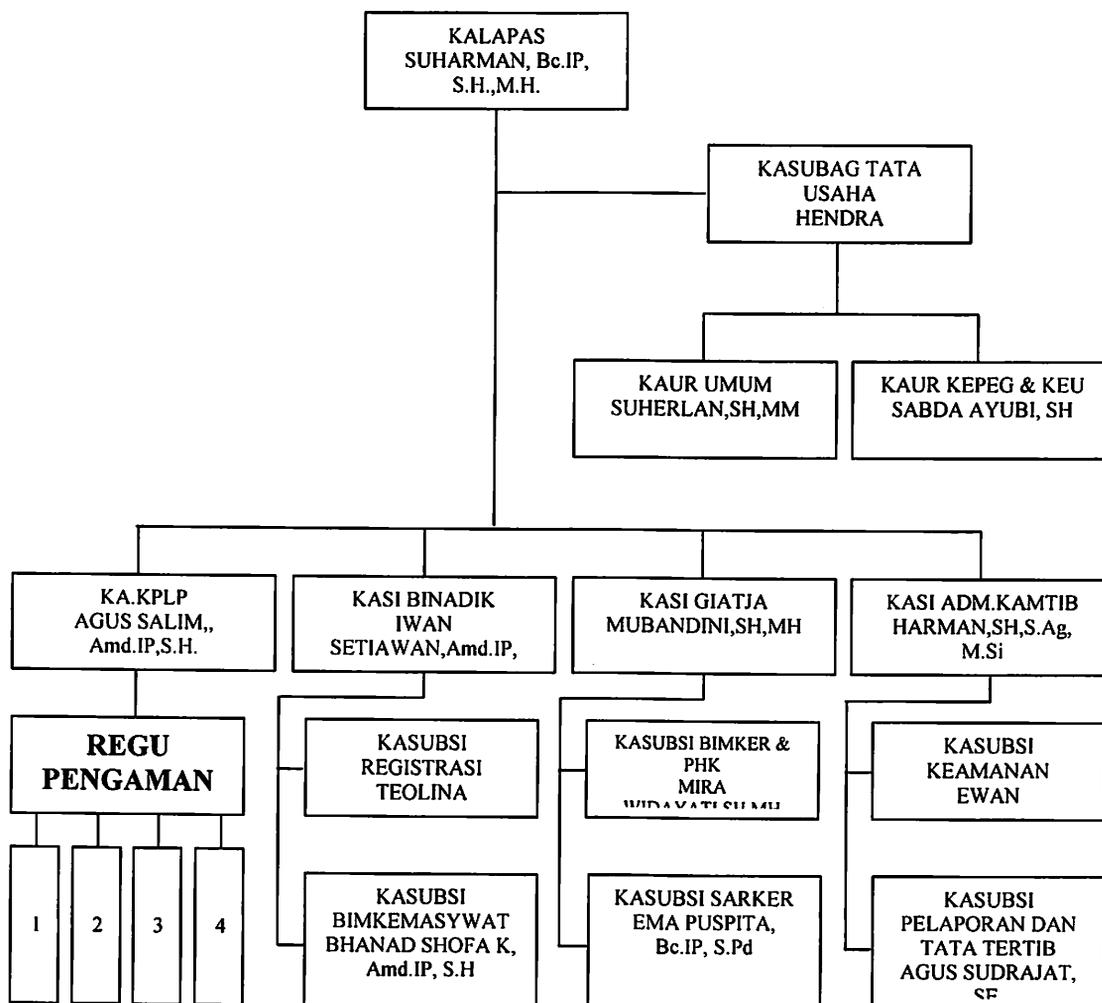
2. Tujuan

Membentuk warga binaan permasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi lagi tidak pidana

sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

4.1.4. Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor

Struktur organisasi merupakan suatu hubungan dan susunan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi ataupun perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Semua organisasi memiliki hirarki yang jelas mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan organisasi tersebut. Berikut gambaran lengkapnya struktur organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar1.

Struktur Organisasi

Sumber : lembaga pemasyarakatan kelas II-A paledang, kota bogor 2016

Berikut uraian tugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.

1. Kalapas (Kepala Lembaga Permasyarakatan)
 - a. Menetapkan rencana kerja Lapas
 - b. Melakukan kegiatan pembinaan narapidana/anak didik dengan mengkoordinasikan tugas bimbingan, kegiatan kerja Napi/anak didik, administrasi keamanan, tata tertib serta urusan pengamanan dan ketertiban LAPAS.
 - c. Melakukan pembinaan pegawai dilingkungan Lapas
 - d. Menilai dan mengesahkan penilaian pelaksanaan pekerjaan pejabat bawahan
 - e. Mengkoordinasikan penyusunan DUK pegawai dilingkungan Lapas
 - f. Mengkoordinasikan pengolahan kebutuhan formasi pegawai pada Lapas
 - g. Mengkoordinasikan pengendalian administrasi kepegawaian dalam lingkungan Lapas
 - h. Mengkoordinasikan pelaksanaan penyuluhan hukum pada Lapas
2. Kasubbag Tata Usaha (Kepala Sub. Bagian Tata Usaha)
 - a. Membuat pengajuan gaji pegawai
 - b. Membuat daftar potongan gaji dan slip pegawai
 - c. Membuat surat keputusan kenaikan gaji berkala pegawai
 - d. Merekap absensi pegawai
 - e. Membuat kebutuhan dan LPJ tunjangan kerja
 - f. Membuat SKPP pegawai pensiun\pindah
 - g. Membuat inpassing pegawai
 - h. Membantu menyusun RKAKL
 - i. Menyusun daftar urut kepangkatan dan bezetting
 - j. Membuat laporan bulanan kepegawaian
 - k. Mengajukan uang makan pegawai
 - l. Membuat pengajuan uang lemburan
 - m. Mengkoordinir penginputan EPUPNS
 - n. Menyusun SKP kepegawaian dan keuangan
 - o. Membantu membuat laporan keuangan.
3. Kaur Kepeg & Keu (Kepala Urusan Kepegawaian Dan Keuangan)
 - a. Merencanakan kegiatan pada urusan kepegawaian dan keuangan berdasarkan evaluasi pelaksanaan tugas tahun lalu.
 - b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan membimbing kepada pegawai bawahan sesuai dengan TUPOKSI sebagai pedoman pelaksanaan tugas
 - c. Memeriksa dan meneliti surat pertanggungjawaban penggunaan anggaran
 - d. Menyiapkan dan menyusun laporan urusan kepegawaian dan keuangan
 - e. Menganalisa data kepegawaian dan keuangan
 - f. Mengkoordinasikan penyusunan usulan RKAKL dasar penerbitan DIPA

- g. Meneliti kelengkapan dan kebenaran atas pembayaran tunjangan kinerja pegawai
 - h. Melaksanakan sosialisasi terkait peraturan-peraturan yang berlaku
 - i. Menganalisa rekap absensi pegawai
4. Kaur Umum (Kepala Urusan Umum)
- a. Menyusun kerja umum
 - b. Mengkoordinasikan pendistribusian, pengelolaan surat
 - c. Mengkoordinasikan pengiriman surat-surat serta mempertanggungjawabkan anggarannya.
 - d. Mengkoordinasikan dokumentasi penyelenggaraan kegiatan
 - e. Menyelenggarakan pemeliharaan kendaraan dinas dan BMN lainnya
 - f. Mengkoordinasikan penyusunan RKAKL dasar penerbitan DIPA
 - g. Menyelenggarakan inventarisasi BMN
 - h. Mengkoordinasikan rekonsiliasi semester
 - i. Mengkoordinasikan pemeliharaan kendaraan dinas dan BMN
 - j. Melakukan pengawasan melekat dalam lingkungan urusan umum
 - k. Melakukan pembinaan pegawai dalam lingkungan urusan umum.
5. Kasi Binadik (Kepala Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik)
- a. Menyusun rencana kerja Kasi Bimbingan Narapidana/Anak Didik Lapas
 - b. Memberi penilaian pelaksanaan pekerjaan bawahan
 - c. Melakukan bimbingan pegawai bawahan
 - d. Melaksanakan Ketata Usahaan Seksi Bimbingan Napi/ Anak Didik Lapas
 - e. Melakukan pengawasan melekat (WASKAT)
6. Kasi Giatja (Kepala Seksi Kegiatan Kerja)
- a. Menyusun rencana kerja seksi kegiatan kerja
 - b. Mengkoordinasikan pemberian bimbingan kerja Narapidana dan Anak Didik
 - c. Melaksanakan pengelolaan hasil kerja Napi dan Anak Didik sesuai prosedur yang berlaku
 - d. Mempersiapkan fasilitas Sarana/Peralatan Kerja Narapidana dan Anak Didik
7. Kasi Admkamtib (Kepala Seksi Administrasi, Keamanan Dan Ketertiban)
- a. Melakukan administrasi keamanan dan ketertiban lapas
 - b. Melakukan penjagaan dan pengawasan terhadap tahanan
 - c. Melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban lapas
 - d. Melakukan penerimaan, penempatan, dan pengeluaran tahanan serta memonitor keamanan dan tata tertib tahanan pada tingkat pemeriksaan
 - e. Membuat laporan dan berita acara pelaksanaan pengamanan dan ketertiban
8. Kasubsi Registrasi (Kepala Sub. Seksi Registrasi)
- a. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan penyusunan program kerja sub seksi registasi dan menyusun laporan tahanan

- b. Mengkoordinir mengawasi pelaksanaan pengolahan data narapidana dan tahanan
 - c. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pengeluaran tahanan (sidang) ke pengadilan
 - d. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pengeluaran tahanan/ narapidana
 - e. Mengkoordinir dan mengawasi pembebasan narapidana
 - f. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pengaplikasian sistem data base masyarakatan (SDP)
 - g. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pengusulan remisi umum, remisi khusus
 - h. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pembuatan laporan bulanan
9. Kasubsi Bimker (Kepala Sub.Seksi Bimbingan Kerja)
- a. Memberikan petunjuk kepada staf dibidang bimbingan kerja dan PHK
 - b. Membuat laporan pelaksanaan tugas bimbingan kerja dan PHK sesuai kebutuhan yang berlaku
 - c. Mengadakan pelatihan dan keterampilan WBP
 - d. Memberikan penilaian pelaksanaan kerja bawahan
 - e. Mengadakan pameran hasil keterampilan WBP
 - f. Memasarkan hasil keterampilan WBP
 - g. Melakukan pengawasan WBP.
10. Kasubsi Kam (Kepala Sub. Seksi Keamanan)
- a. Menyusun rencana kerja seksi keamanan
 - b. Mengatur jadwal tugas penjagaan lewat KPLP
 - c. Melakukan pengawasan dan pegurusan surat pelengkapan keamanan
 - d. Melakukan penelitian isi laporan dari petugas blok NAPI
 - e. Melakukan pengaturan pengontrolan pos-pos jaga dalam kebersihan/keindahan disekitar blok NAPI
 - f. Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan petugas bawahan
 - g. Melakukan bimbingan petugas bawahan
 - h. Melakukan ketatausahaan dalam seksi keamanan
 - i. Melakukan pengawasan melekat (WAKAT)
 - j. Menyusun laporan seksi keamanan
11. Kasubsi Bimkemas (Kepala Sub.Seksi Bimbingan Kemasyarakatan Dan Perawatan)
- a. Melakukan penelaahan status narapidana dan membuat tahapan pembinaan 1\3 , 1\2 , dan 2\3 masa pidana.
 - b. Menginformasikan hak dan kewajiban narapidana.
 - c. Mengusulkan hingga tertibnya surat keputusan PB, CMB dan CB bagi narapidana yang telah memenuhi persyaratan substansif dan administratif serta membuat laporan setelah penerimaan.
 - d. Memproses pengusulan asimilasi dilingkungan luar lapas bogor

- e. Memproses pengusulan narapidana yang telah memenuhi persyaratan administrated dan substantif untuk menjadi tampingan dan pemuka
 - f. Membuat materi dan membantu pelaksanaan sidang TPP
 - g. Mengolah data narapidana yang menjalani program integrasi dalam bentuk tabel dan grafik
 - h. Membuat laporan setiap akhir bulan
 - i. Mengolah pembimbingan kepribadian kesadaran kebangsaan dan kenegaraan
 - j. Menjadi wali narapidana
 - k. Menyusun draft kerjasama dengan instansi atau LSM lain
 - l. Menyusun tindak lanjut aduan masyarakat dan laporan hasil pemeriksaan.
12. Kasubsi Sarker (Kepala Sub.Seksi Sarana Kerja)
- a. Melakukan pemeliharaan inventaris sarana kerja dibidang aksesoris pembuatan gantungan kunci, boneka, bantal dan guling
 - b. Melaksanakan pemeliharaan sarana kerja dibidang pembuatan tas dan dompet
 - c. Melaksanakan pemeliharaan sarana kerja dibidang pertanian lapas
 - d. Melaksanakan pemeliharaan sarana kerja dibidang perikanan budidaya lele
 - e. Melaksanakan pemeliharaan sarana kerja dibidang jasa pangkas rambut
 - f. Merencanakan kerjasama (MOU) dengan pihak ke-3
13. Kasubsi Lab & Statib (Kepala Sub. Seksi Pelaporan Dan Tata Tertib)
- a. Menyusun rencana kerja seksi pelaporan dan tata tertib
 - b. Menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengawasan yang bertugas
 - c. Menyusun laporan berkala dibidang keamanan dan tata tertib lembaga masyarakatan
 - d. Menjaga, memelihara dan menegakan keamanan dan ketertiban lembaga masyarakatan
 - e. Memberikan penilaian pelaksanaan pegawai bawahan
 - f. Melakukan bimbingan pegawai bawahan
 - g. Melakukan ketatausahaan dalam seksi pelaporan dan tata tertib
 - h. Melakukan pengawasan melekat (WASKAT)
 - i. Menyusun laporan seksi pelaporan dan tata tertib.
14. Ka. KPLP (Ketua Kesatuan Pengamanan Lembaga Masyarakatan)
- a. Melaksanakan pengamanan dan pengawasan terhadap WPB dilembaga masyarakatan kelas II-A bogor
 - b. Melaksanakan pemeliharaan keamanan dan ketertiban dilembaga masyarakatan kelas II-A bogor
 - c. Melaksanakan penerimaan, penempatan dan pengeluaran tahanan, narapidana/anak didik dilapas kelas II-A bogor
 - d. Melaksanakan pemeriksaan pelanggaran keamanan dan ketertiban
 - e. Mencatat laporan harian dan berita acara pelaksanaan pengamanan

- f. Melaksanakan penggeledahan dan kontrol blok warga binaan secara rutin
- g. Menyampaikan laporan kinerja kepada KA.KPLP
- h. Melakukan pengawasan melekat (WASKAT)

4.1.5. Keadaan Ketenagaan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor

Jumlah pegawai yang bertugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor pada tahun 2016 adalah 57 pegawai. Laki-laki 35 orang dan perempuan 22 orang.

Berikut adalah posisi jabatan dilembaga pemasyarakatan kelas II-A paledang, kota bogor.

Tabel 6.
Keadaan Ketenagaan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor

NO	NAMA	JABATAN
1	Suharman, Bc.IP, SH, MH	Kalapas
2	Hendra Destisa, AKS	Kasubbag TU
3	Sabda Ayubi, SH	Kaur Kepeg. Dan Keu
4	Suherlan, SH, MM	Kaur Umum
5	Indrayati	Fungsional Umum
6	Huzaifah Marlina	Fungsional Umum
7	Sri Murdiana	Fungsional Umum
8	Nunung Nurhayati	Fungsional Umum
9	Ade Muhamad Taufik	Fungsional Umum
10	Kundarti	Fungsional Umum
11	Aulia Rahman, SE	Fungsional Umum
12	Sari Siti Anggraeni	Fungsional Umum
13	Murbandini, SH, MH	Kasi Giatja
14	Mira Widayanti. SH, MH	Kasubsi Bimker dan Lolahker
15	Ema Puspita	Kasubsi Sarana Kerja
16	Dudung Badrudin	Fungsional Umum
17	Tri Yanti, S.Sos	Fungsional Umum
18	Supradi	Fungsional Umum
19	Nurhafi	Fungsional Umum
20	Harman, SH, S.Ag, M.Si	Kasi Adm. Kanttib
21	Ewan Hermawan, AKS	Kasubsi Keamanan
22	Agus Sudrajat, SE	Kasubsi Pelap. Dan Tatip
23	Heri Suandi	Fungsoanal Umum
24	Iwan Setiawan, Amd.IP, S.Sos, MH	Kasi Binadik
25	Teolina Saragih, Bc.IP, S.Sos	Kasubsi Registrasi
26	Bhanad Shofa K, Amd.IP, SH	Kasubsi Bimkemasywat
27	Padang Puji Astuti, Bsw	Fungsional Umum
28	Anna Suprapti	Fungsional Umum
29	Kusmartono	Fungsional Umum
30	Heri Aguswanto, Amd.IP	Fungsional Umum
31	Lukman Viky, Amd.IP	Fungsional Umum
32	Thia Amerthiana	Fungsional Umum

33	Eddy Susanto, SST	Fungsional Umum
34	Oom Ratna Komala	Fungsional Umum
35	Erlina, S.Pd	Fungsional Umum
36	Muaharam	Fungsional Umum
37	Rusmiaty	Fungsional Umum
38	Paiman	Fungsional Umum
39	Bambang Sugiharta	Fungsional Umum
40	dr. Djaelani, M.Si	Dokter Klinik
41	dr. Benny Ginting S	Dokter Klinik
42	dr. Bambang Eka Putra	Dokter Klinik
43	drg. Rita Kurniana	Dokter Klinik
44	Rustiningsih, Amd.K	Perawat Klinik
45	Mamik Purwaningsih, Amd.K	Perawat Klinik
46	Siti Jaimunah, SH	Perawat Klinik
47	Bangun Butar-Butar	Fungsional Umum
48	Oman	Fungsional Umum
49	Agus Salim, Amd.IP, SH	Ka. KPLP
50	Heri	Fungsional Umum
51	Ade Sumantri	Fungsional Umum
52	Adhie Gumilang	Fungsional Umum
53	Diki Maulana Yusuf	Fungsional Umum
54	Sumekar	Fungsional Umum
55	Ade Ety Suryani	Fungsional Umum
56	Darmin Hariyanto	Fungsional Umum
57	Junaidi	Fungsional Umum

Sumber : lembaga pemasyarakatan kelas II-A paledang, kota bogor 2017

4.1.6. Karakteristik responden

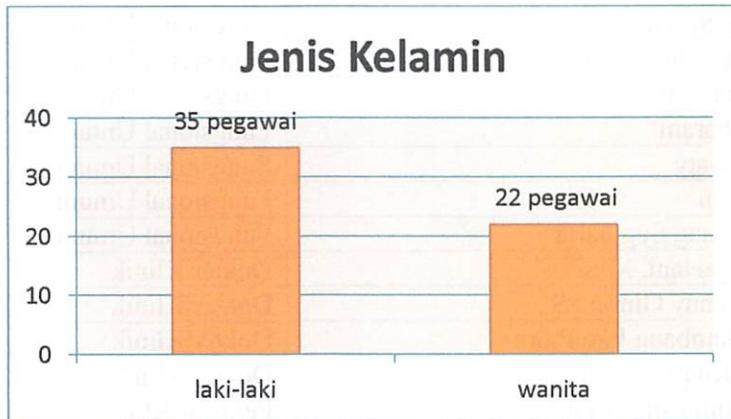
Karakteristik responden yang diteliti mencakupi Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir Dan Golongan/Pangkat. Berikut hasil data karakteristik responden yang merupakan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor yang berjumlah 57 pegawai.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 7.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	35	61
2	Wanita	22	39
Jumlah		57	100

Sumber : data diolah penulis 2017



Gambar 2.
Jenis Kelamin Responden

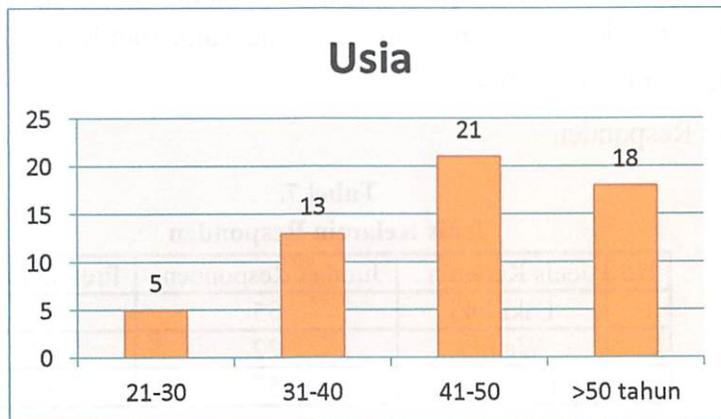
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 35 pegawai (61%), sedangkan responden wanita sebanyak 22 (39%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor adalah laki-laki

2. Usia Responden

Tabel 8.
Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	21-30	5	9
2	31-40	13	23
3	41-50	21	37
4	>50 Tahun	18	31
Jumlah		57	100

Sumber : data diolah penulis 2017



Gambar 3.
Usia Responden

Berdasarkan data diatas dapat diketahui jumlah umur responden terbanyak yaitu pada usia 41-50 tahun 21 pegawai (37%), yang kedua pada usia >50 tahun

yaitu 18 pegawai (31%), selanjutnya ketiga pada usia 31-40 tahun yaitu 13 pegawai (23%) dan terakhir pada usia 21-30 tahun yaitu 5 pegawai (9%).

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 9.
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1	S2	7	12
2	S1	14	25
3	Diploma (D3-D1)	7	12
4	SLTA/ sederajat	27	47
5	SLTP/ sederajat	0	0
6	SD/ sederajat	2	4
Jumlah		57	100

Sumber : data diolah penulis 2017



Gambar 4.
Pendidikan Terakhir Responden

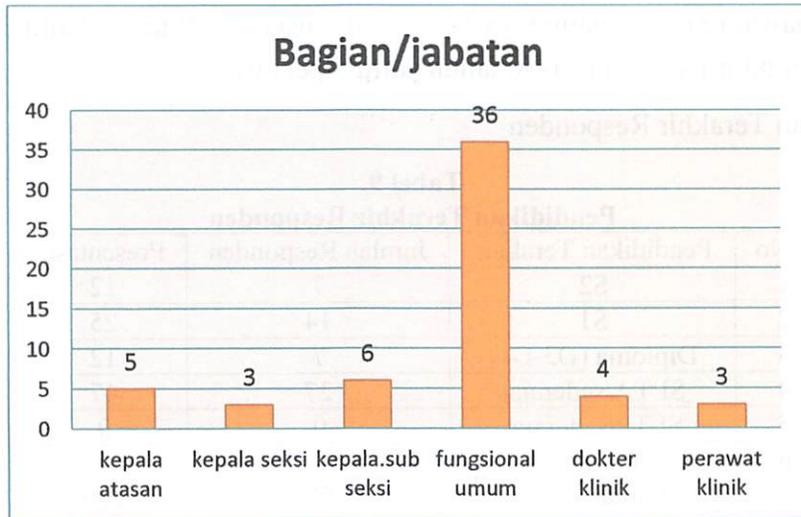
Berdasarkan data diatas dapat diketahui jumlah pendidikan terakhir responden tertinggi pertama adalah pendidikan SMA yaitu 27 pegawai (47%), kedua pendidikan S1 yaitu 14 pegawai (25%), selanjutnya ketiga pendidikan D3 dan pendidikan S2 yaitu masing-masing 7 pegawai (12%) dan terakhir pendidikan SD yaitu 2 pegawai (4%).

4. Bagian /Jabatan

Tabel 10.
Bagian/Jabatan Responden

No	Bagian/Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
1	Kepala atasan	5	9
2	Kepala seksi	3	5
3	Kepala.sub seksi	6	11
4	Fungsional umum	36	63
5	Dokter klinik	4	7
6	Perawat klinik	3	5
Jumlah		57	100

Sumber : data diolah penulis 2017



Gambar 5.
Bagian/jabatan responden

Berdasarkan data diatas dapat diketahui jumlah bagian/jabatan paling tinggi terdapat diposisi fungsional umum 36 pegawai (63%), kedua terdapat diposisi kepala.sub seksi yaitu 6 pegawai (11%), ketiga terdapat diposisi kepala atasan yaitu 5 pegawai (9%), selanjutnya keempat terdapat diposisi dokter klinik yaitu 4 pegawai (7%) dan kelima ada terdapat diposisi kepala seksi dan diposisi perawat klinik yaitu masing-masing 3 pegawai (5%).

4.2. Pembahasan

4.2.1. Motivasi Kerja Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel motivasi kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang. Kota Bogor.

1. Pencapaian Prestasi (Intrinsik)
 - a. Prestasi yang saya raih saat ini sudah memuaskan.

Tabel 11.
Pendapat responden mengenai pencapaian prestasi, prestasi yang saya raih saat ini sudah memuaskan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	28%
Setuju	4	36	144	62%
Ragu-ragu	3	6	18	8%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	231	100%

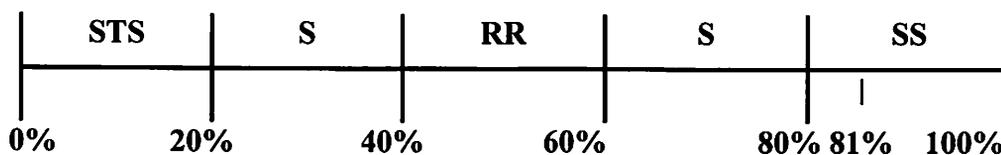
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{231}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 81\%$$



b. Instansi peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai.

Tabel 12.
Pendapat responden mengenai pencapaian prestasi, instansi peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	18	9%
Setuju	4	44	176	91%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	194	100%

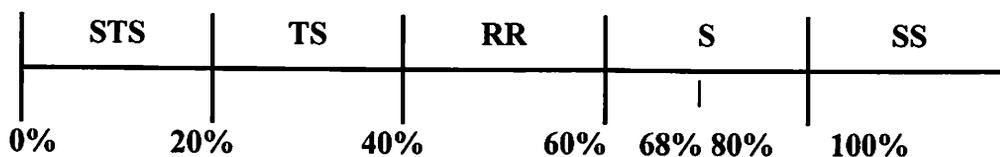
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{194}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 68\%$$



- c. Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi kerja.

Tabel 13.

Pendapat responden mengenai pencapaian prestasi, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	35%
Setuju	4	35	140	61%
Ragu-ragu	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	240	100%

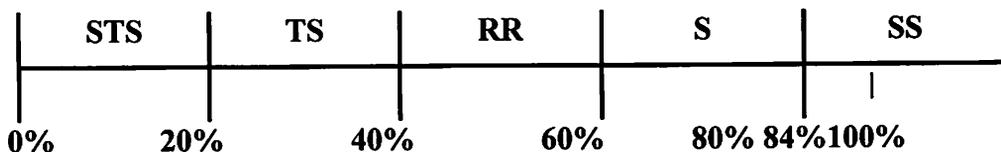
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{240}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 84\%$$



2. Pengakuan

- a. saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya.

Tabel 14.

Pendapat responden mengenai pengakuan, saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	46%
Setuju	4	28	112	49%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	232	100%

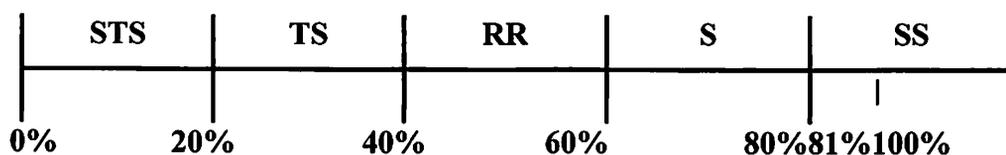
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{232}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 81\%$$



- b. atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan.

Tabel 15.

Pendapat responden mengenai pengakuan, atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	23%
Setuju	4	33	132	60%
Ragu-ragu	3	10	30	14%
Tidak Setuju	2	4	8	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	220	100%

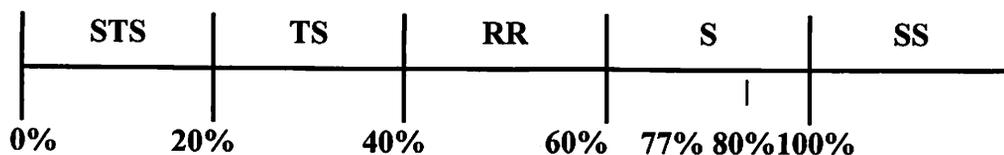
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{220}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 77\%$$



- c. saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas.

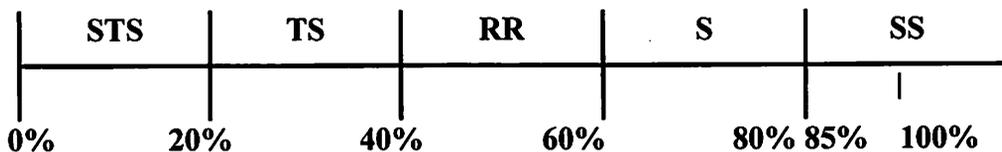
Tabel 16.
Pendapat responden mengenai pengakuan, saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	41%
Setuju	4	34	136	55%
Ragu-ragu	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	245	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{245}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 85\%
 \end{aligned}$$



3. Tanggung Jawab

- a. Dalam bekerja saya lebih menyukai bekerja sendiri daripada dibantu pegawai lain.

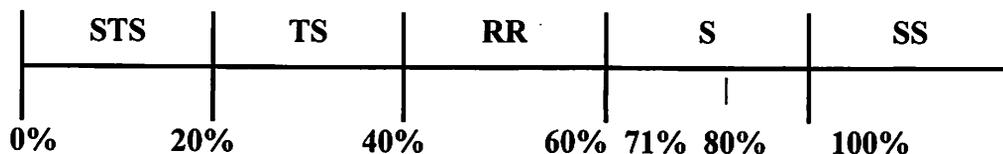
Tabel 17.
Pendapat responden mengenai tanggung jawab, dalam bekerja saya lebih menyukai bekerja sendiri daripada dibantu pegawai lain.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	20%
Setuju	4	29	116	57%
Ragu-ragu	3	9	27	13%
Tidak Setuju	2	10	20	10%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0%
Jumlah		57	204	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{204}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 71\%
 \end{aligned}$$



b. Saya merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai.

Tabel 18.

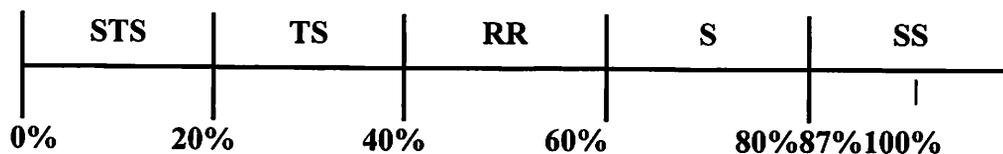
Pendapat responden mengenai tanggung jawab, saya merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	42%
Setuju	4	34	136	55%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	247	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{247}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 87\%
 \end{aligned}$$



- c. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.

Tabel 19.

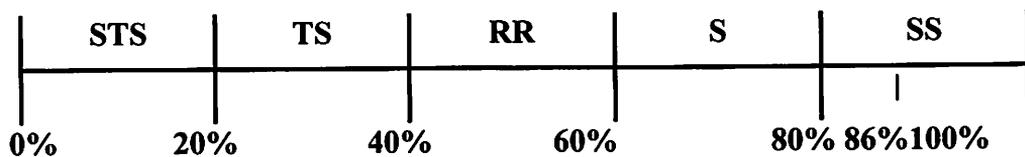
Pendapat responden mengenai tanggung jawab, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	37%
Setuju	4	39	156	63%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	246	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{246}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 86\%
 \end{aligned}$$



4. Kemajuan

- a. Saya menyukai tantangan dalam bekerja.

Tabel 20.

Pendapat responden mengenai kemajuan, saya menyukai tantangan dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	43%
Setuju	4	26	104	44%
Ragu-ragu	3	9	27	11%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	235	100%

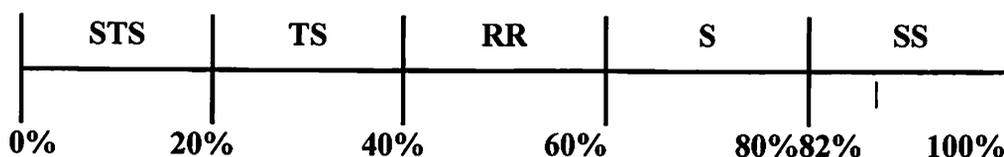
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{235}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 82\%$$



b. Jabatan saat ini sudah selesai dengan prestasi kerja saya selama ini.

Tabel 21.

Pendapat responden mengenai kemajuan, jabatan saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	32%
Setuju	4	37	148	62%
Ragu-ragu	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	235	100%

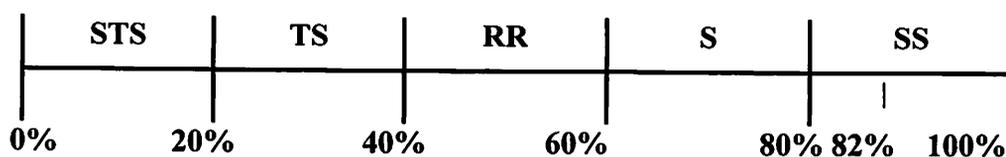
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{235}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 82\%$$



- c. Sangat berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.

Tabel 22.

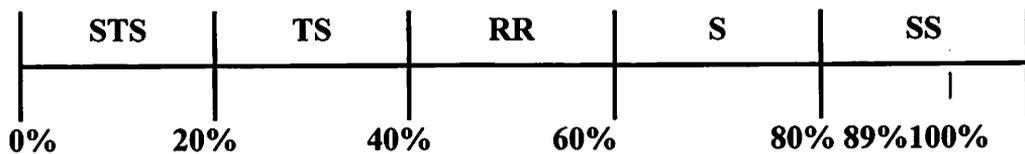
Pendapat responden mengenai kemajuan, sangat berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	51%
Setuju	4	30	120	48%
Ragu-ragu	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	253	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{253}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 89\%
 \end{aligned}$$



5. Pekerjaan Itu Sendiri

- a. Saya menyukai pekerjaan saat ini.

Tabel 23.

Pendapat responden mengenai pekerjaan itu sendiri, saya menyukai pekerjaan saat ini.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	27%
Setuju	4	40	160	68%
Ragu-ragu	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	237	100%

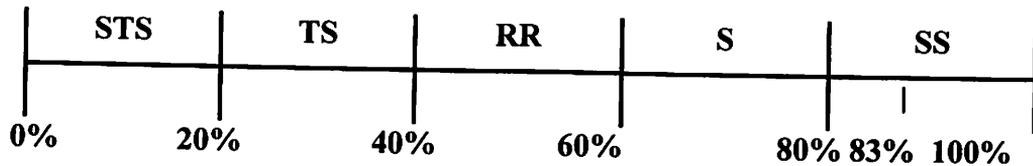
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{237}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 83\%$$



b. Saya menikmati semua tugas yang diberikan.

Tabel 24.
Pendapat responden mengenai pekerjaan itu sendiri, saya menikmati semua tugas yang diberikan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	33%
Setuju	4	37	148	62%
Ragu-ragu	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	239	100%

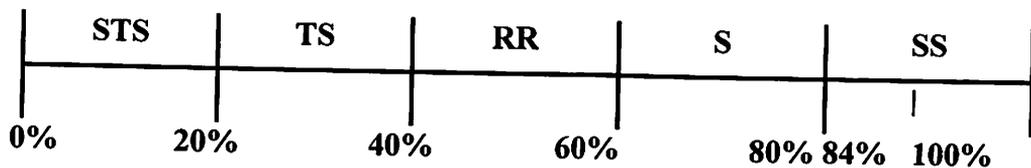
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{239}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 84\%$$



- c. Saya diberikan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 25.

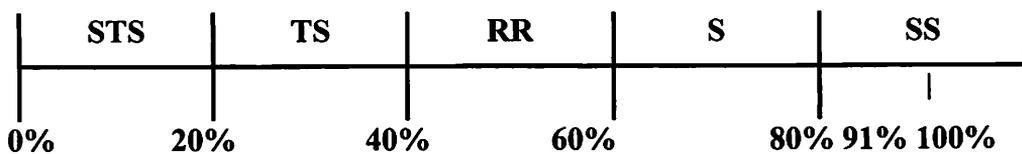
Pendapat responden mengenai pekerjaan itu sendiri, saya diberikan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	64%
Setuju	4	21	84	33%
Ragu-ragu	3	3	9	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	258	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{258}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 91\%
 \end{aligned}$$



6. Gaji (Ekstrinsik)

- a. Gaji yang saya terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 26.

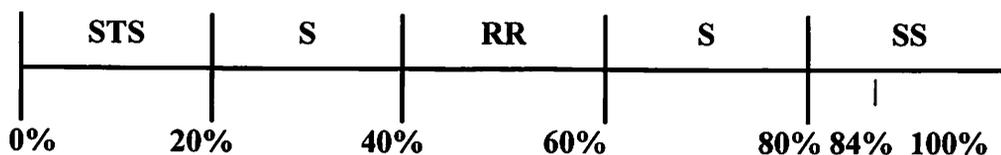
Pendapat responden mengenai gaji, gaji yang saya terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	64%
Setuju	4	13	52	21%
Ragu-ragu	3	11	33	14%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0%
Jumlah		57	240	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{240}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 84\%
 \end{aligned}$$



b. Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil.

Tabel 27.

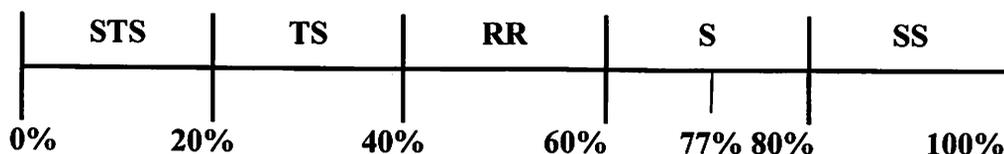
Pendapat responden mengenai gaji, saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	20%
Setuju	4	37	148	68%
Ragu-ragu	3	5	15	7%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0%
Jumlah		57	219	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{219}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 77\%
 \end{aligned}$$



- c. Saya merasa gaji yang saya dapatkan sesuai dengan prestasi kerja saya.

Tabel 28.

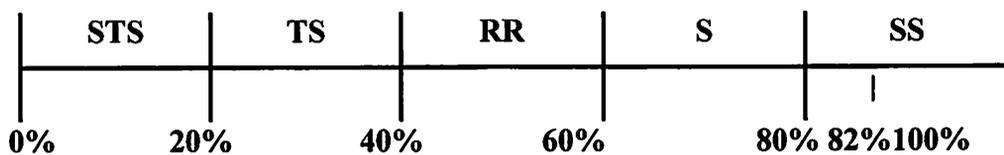
Pendapat responden mengenai gaji, saya merasa gaji yang saya dapatkan sesuai dengan prestasi kerja saya.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	28%
Setuju	4	38	152	65%
Ragu-ragu	3	5	15	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0%
Jumlah		57	233	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{233}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 82\%
 \end{aligned}$$



7. Kondisi Kerja

- a. Saya merasa puas dengan kondisi tempat kerja saya.

Tabel 29.

Pendapat responden mengenai kondisi kerja, saya merasa puas dengan kondisi kerja saya.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	44%
Setuju	4	35	140	56%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	250	100%

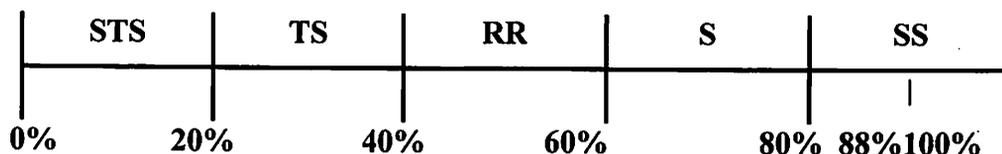
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{250}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 88\%$$



b. Saya merasa bangga bekerja di instansi ini.

Tabel 30.

Pendapat Responden Mengenai Kondisi Kerja, Saya Merasa Bangga Bekerja Di Instansi Ini.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	14%
Setuju	4	41	164	73%
Ragu-ragu	3	10	30	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	224	100%

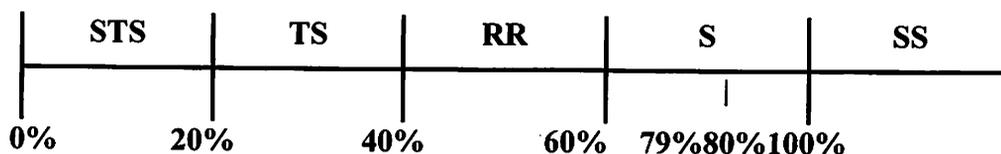
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{224}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 79\%$$



c. Peralatan kerja di instansi ini sudah cukup.

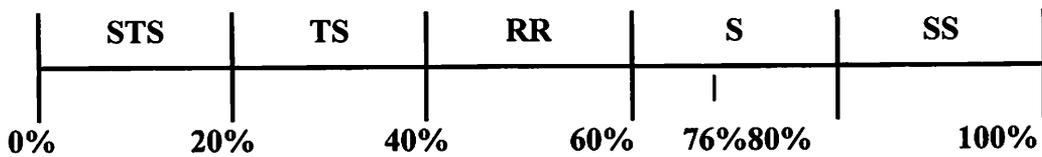
Tabel 31.
Pendapat Responden Mengenai Kondisi Kerja, Peralatan Kerja Di Instansi Ini Sudah Cukup.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	9%
Setuju	4	39	156	72%
Ragu-ragu	3	14	42	19%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	218	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{218}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 76\%
 \end{aligned}$$



8. Prosedur Perusahaan

a. Peraturan di instansi sudah cukup jelas.

Tabel 32.
Pendapat responden mengenai prosedur perusahaan, peraturan di instansi sudah cukup jelas.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	75	34%
Setuju	4	31	124	57%
Ragu-ragu	3	5	15	7%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	218	100%

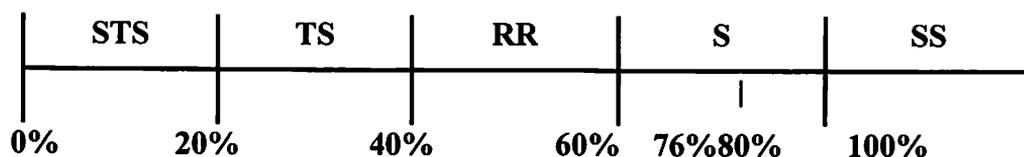
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{218}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 76\%$$



b. SOP di instansi tempat saya bekerja membantu saya dalam bekerja.

Tabel 33.

Pendapat responden mengenai prosedur perusahaan, SOP di instansi tempat saya bekerja membantu saya dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	31%
Setuju	4	40	160	67%
Ragu-ragu	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	240	100%

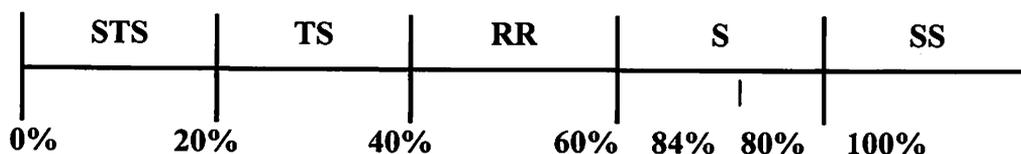
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{240}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 84\%$$



9. Mutu Penyediaan

- a. Pimpinan mampu dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.

Tabel 34.

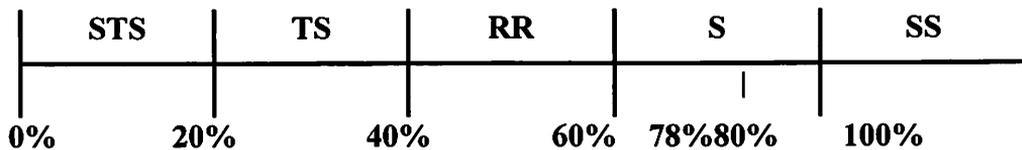
Pendapat responden mengenai mutu penyediaan, pimpinan mampu dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	20%
Setuju	4	36	144	65%
Ragu-ragu	3	10	30	13%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	223	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{223}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 78\%
 \end{aligned}$$



- b. Berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.

Tabel 35.

Pendapat responden mengenai mutu penyediaan, berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	49%
Setuju	4	25	100	41%
Ragu-ragu	3	7	21	9%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	241	100%

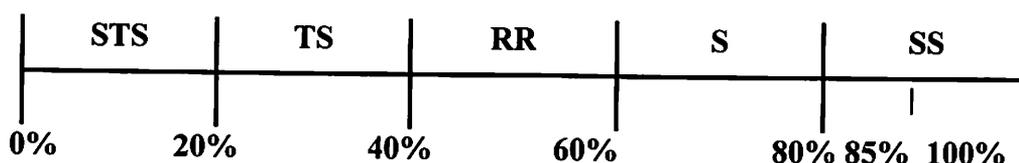
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{241}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 85\%$$



- c. Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Tabel 36.

Pendapat responden mengenai mutu penyediaan, pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	48%
Setuju	4	23	92	39%
Ragu-ragu	3	10	30	13%
Tidak Setuju	2	1	2	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	239	100%

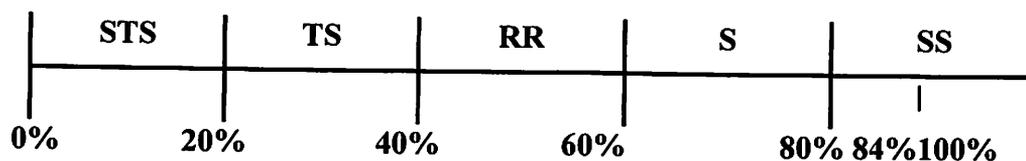
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{239}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 84\%$$



10. Mutu Hubungan Interpersonal Antar Sesama Rekan Kerja

- a. Di instansi ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja.

Tabel 37.

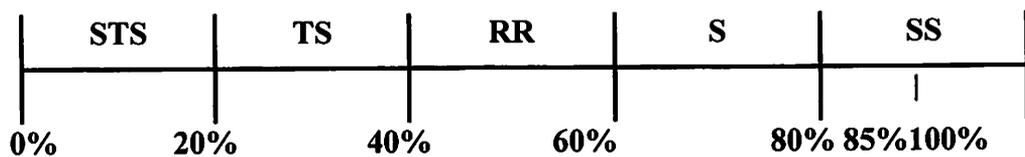
Pendapat responden mengenai mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, di instansi ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	43%
Setuju	4	30	120	49%
Ragu-ragu	3	6	18	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	243	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{243}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 85\%
 \end{aligned}$$



- b. Komunikasi berjalan dengan lancar di tempat instansi kerja saya.

Tabel 38.

Pendapat responden mengenai mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, komunikasi berjalan dengan lancar di tempat instansi kerja saya.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	48%
Setuju	4	25	100	41%
Ragu-ragu	3	9	27	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	252	100%

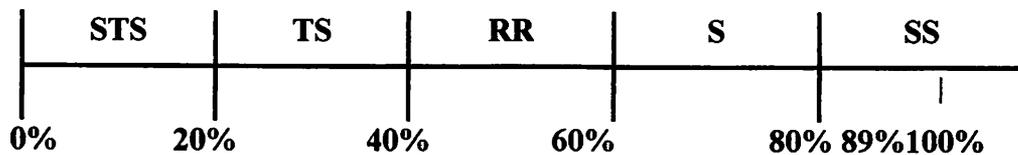
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{253}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 89\%$$



c. Saya menyukai berinteraksi dengan semua rekan kerja.

Tabel 39.

Pendapat responden mengenai mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, saya menyukai berinteraksi dengan semua rekan kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	30%
Setuju	4	33	132	57%
Ragu-ragu	3	10	30	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	232	100%

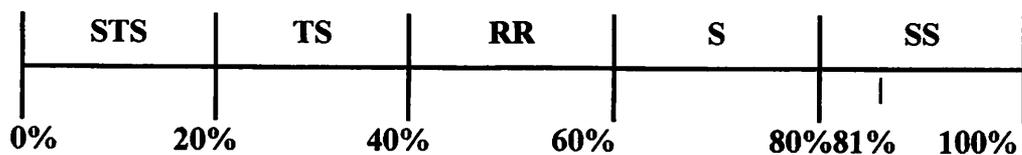
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{232}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 81\%$$



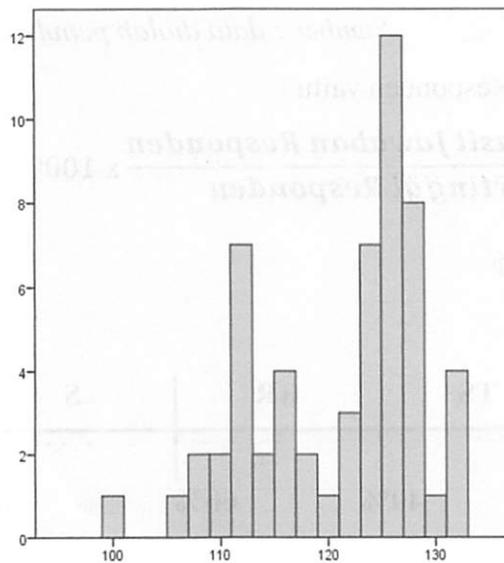
Tabel 40.
Distribusi Frekuensi

Nilai	F	F%	F kum <	F kum >
100-104	1	2%	1	57
105-109	3	5%	4	56
110-114	11	19%	15	53
115-119	6	11%	21	42
120-124	10	16%	31	36
125-129	22	39%	53	26
130-134	4	8%	57	4
	57	100%		

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis dengan menggunakan Microsoft excel diperoleh sebagai berikut :

Tabel 41.
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Motivasi kerja	
Mean	120,51
Standard Error	0.316
Median	123
Mode	125
Standard Deviation	7.642
Sample Variance	58,397
Kurtosis	0.493
Skewness	0.676
Range	32
Minimum	100
Maximum	132



Gambar 6.
Histogram Motivasi Kerja

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel motivasi kerja (x) :

$$\text{Skor teoritik } x = \frac{(1)(29) + (5)(29)}{2} = 87$$

Maka skor empirik sebesar 120,51 sementara skor teoritik sebesar 87, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel motivasi kerja (X) yaitu $(120,51 > 87)$ artinya relatif baik.

4.2.2. Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel motivasi kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang. Kota Bogor.

1. Kuantitas

- a. Tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan harapan instnasi.

Tabel 42.

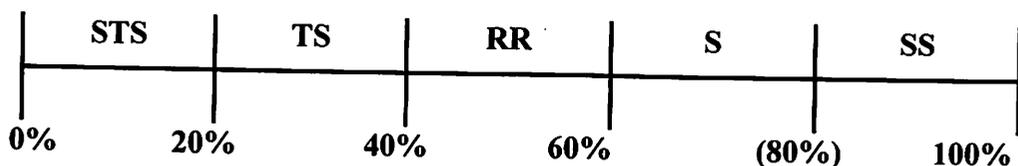
Pendapat respoden mengenai kuantitas, tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	7%
Setuju	4	31	124	615
Ragu-ragu	3	20	60	295
Tidak Setuju	2	3	6	35
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	205	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{205}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$



- b. Instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.

Tabel 43.
Pendapat responden mengenai kuantitas, instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5%
Setuju	4	26	104	54%
Ragu-ragu	3	22	66	34%
Tidak Setuju	2	7	14	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	194	100%

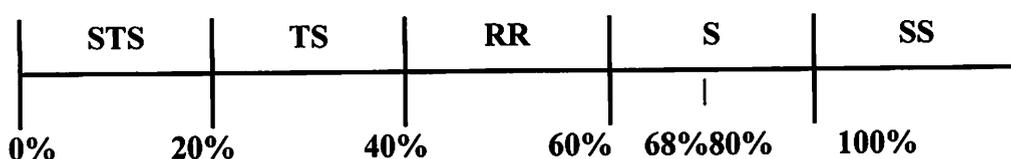
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{194}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 68\%$$



c. Pegawai meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu.

Tabel 44.
Pendapat responden mengenai kuantitas, pegawai meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3%
Setuju	4	25	100	51%
Ragu-ragu	3	28	84	43%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	195	100%

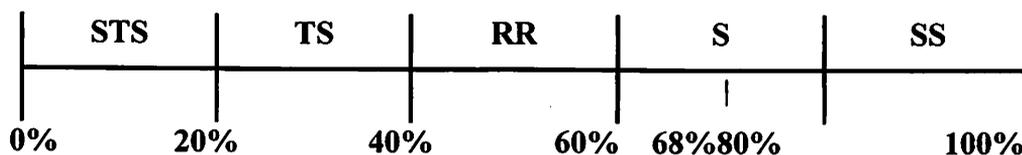
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{195}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 68\%$$



d. Pegawai menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan instansi.

Tabel 45.

Pendapat responden mengenai kuantitas, pegawai menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan instansi

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	33	132	66%
Ragu-ragu	3	21	63	31%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	201	100%

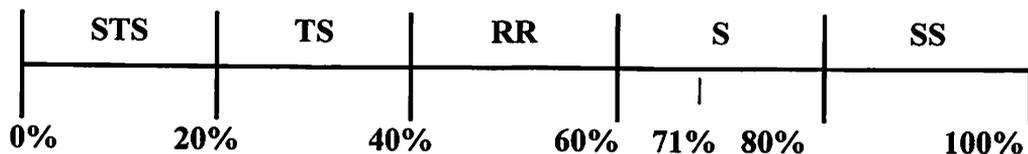
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{201}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 71\%$$



- e. Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan.

Tabel 46.

Pendapat responden mengenai kuantitas, pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	17%
Setuju	4	26	104	51%
Ragu-ragu	3	18	54	26%
Tidak Setuju	2	6	12	6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	205	100%

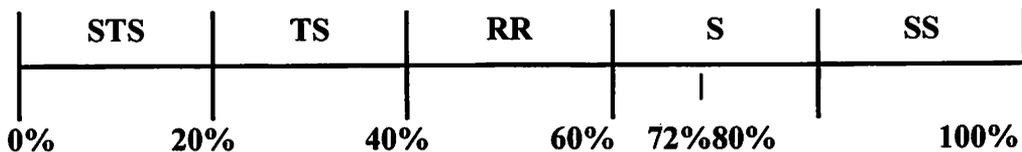
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{205}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 72\%$$



- f. Pegawai melaksanakan beban kerja tanpa dibantu pegawai lain.

Tabel 47.

Pendapat responden mengenai kuantitas, pegawai melaksanakan beban kerja tanpa dibantu pegawai lain.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	17%
Setuju	4	29	116	51%
Ragu-ragu	3	18	54	27%
Tidak Setuju	2	6	12	6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	202	100%

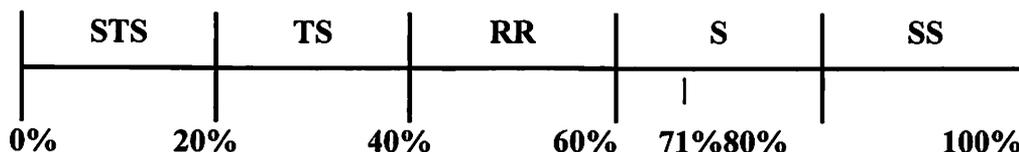
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{202}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 71\%$$



2. Kualitas

- a. Pegawai tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.

Tabel 48.

Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai tanggap terhadap tugas baru yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	14%
Setuju	4	31	124	59%
Ragu-ragu	3	16	48	23%
Tidak Setuju	2	4	8	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	210	100%

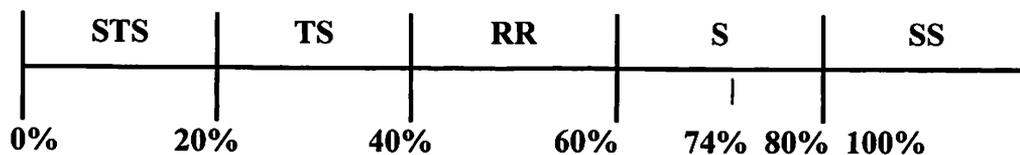
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{210}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 74\%$$



b. Pegawai memenuhi standar kerja yang ditentukan.

Tabel 49.
Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai memenuhi standar kerja yang ditentukan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	14%
Setuju	4	34	136	64%
Ragu-ragu	3	12	36	17%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	212	100%

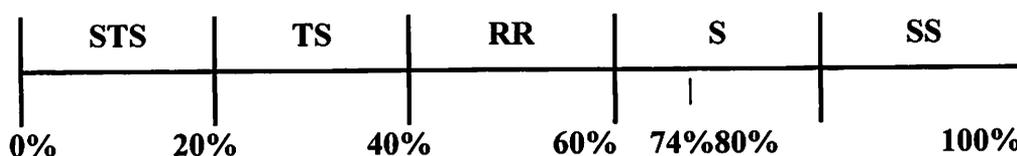
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{212}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 74\%$$



c. Pegawai mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Tabel 50.
Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai mengurangi kesalahan dalam bekerja,

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5%
Setuju	4	30	120	59%
Ragu-ragu	3	22	66	33%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	202	100%

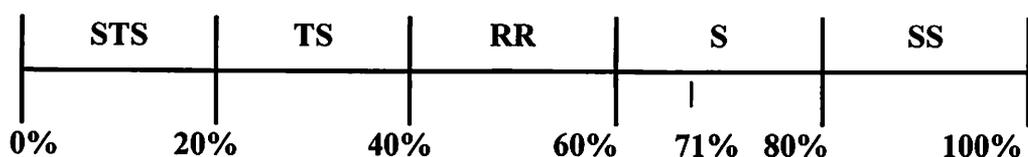
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{202}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 71\%$$



d. Pegawai meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

Tabel 51.
Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12%
Setuju	4	30	120	58%
Ragu-ragu	3	19	57	27%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	208	100%

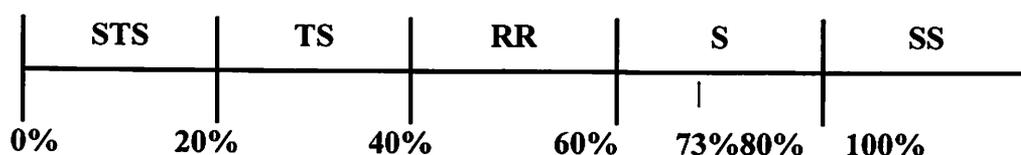
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{208}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 73\%$$



- e. Pegawai meningkatkan produktifitas dalam bekerja.

Tabel 52.

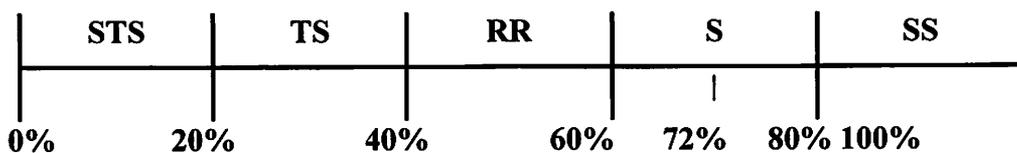
Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai meningkatkan produktifitas dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	7%
Setuju	4	32	128	62%
Ragu-ragu	3	19	57	28%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	206	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{206}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 72\%
 \end{aligned}$$



- f. Pegawai menjalankan tugas sesuai pedoman pelaksanaan.

Tabel 53.

Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai menjalankan tugas sesuai pedoman pelaksanaan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	15%
Setuju	4	26	104	51%
Ragu-ragu	3	20	60	29%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	204	100%

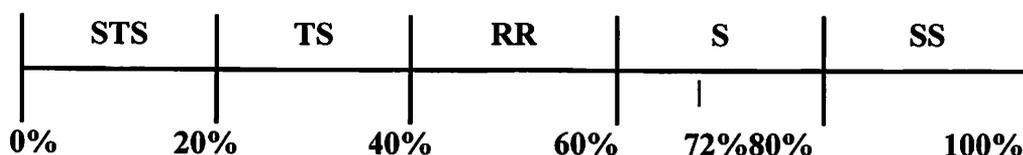
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{204}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 72\%$$



g. Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.

Tabel 54.

Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai menjalankan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	8%
Setuju	4	25	100	52%
Ragu-ragu	3	20	60	31%
Tidak Setuju	2	9	18	9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	193	100%

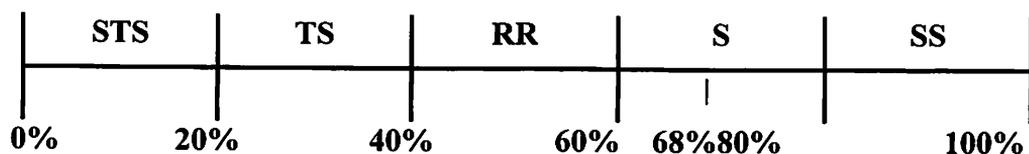
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{193}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 68\%$$



h. Pegawai mengerjakan tugas dengan teliti.

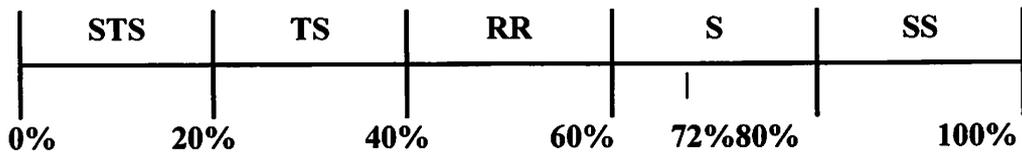
Tabel 55.
Pendapat responden mengenai kualitas, pegawai mengerjakan tugas dengan teliti.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12%
Setuju	4	27	108	53%
Ragu-ragu	3	22	66	32%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	205	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{205}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 72\%
 \end{aligned}$$



3. Ketepatan waktu

a. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

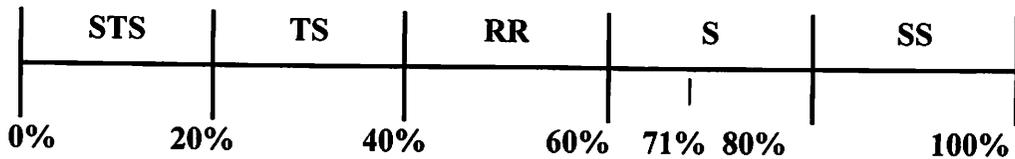
Tabel 56.
Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	5	2%
Setuju	4	29	116	58%
Ragu-ragu	3	24	72	36%
Tidak Setuju	2	4	8	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	201	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{201}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 71\%
 \end{aligned}$$



b. Pegawai berusaha tidak menunda pekerjaan.

Tabel 57.

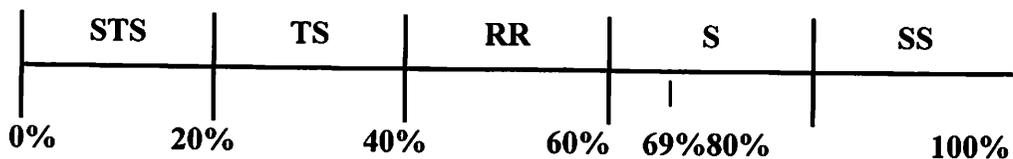
Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai berusaha tidak menunda pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	8%
Setuju	4	25	100	51%
Ragu-ragu	3	23	69	35%
Tidak Setuju	2	6	12	6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	196	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{196}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 69\%
 \end{aligned}$$



c. Pegawai membuat jadwal penyelesaian pekerjaan.

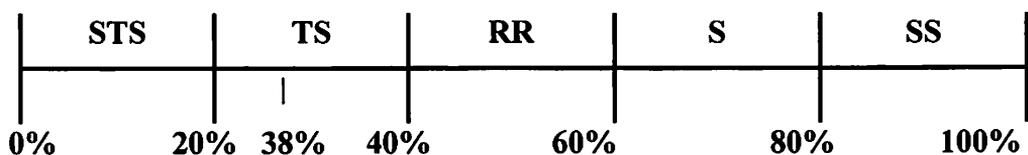
Tabel 58.
Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai membuat jadwal penyelesaian pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	27	25%
Setuju	4	3	12	11%
Ragu-ragu	3	20	60	55%
Tidak Setuju	2	5	10	9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	109	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{109}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 38\%
 \end{aligned}$$



d. Pegawai mentaati jadwal penyelesaian pekerjaan setiap akhir periode.

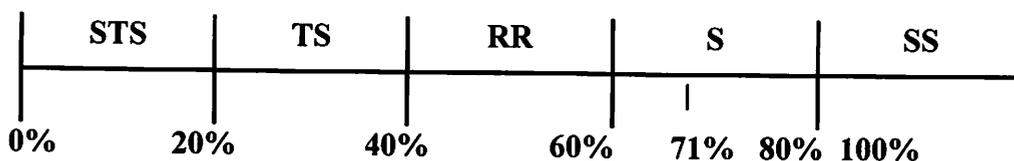
Tabel 59.
Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai mentaati jadwal penyelesaian pekerjaan setiap akhir periode.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	15%
Setuju	4	23	92	46%
Ragu-ragu	3	23	69	34%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	201	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{201}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 71\%
 \end{aligned}$$



e. Pegawai menyusun laporan pekerjaan.

Tabel 60 .

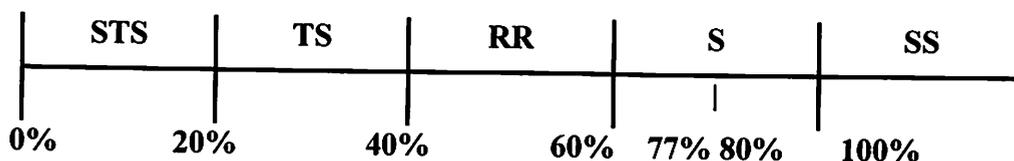
Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai menyusun laporan pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	14%
Setuju	4	37	148	67%
Ragu-ragu	3	14	42	19%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	220	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{220}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 77\%
 \end{aligned}$$



f. Pegawai menyusun rencana kerja.

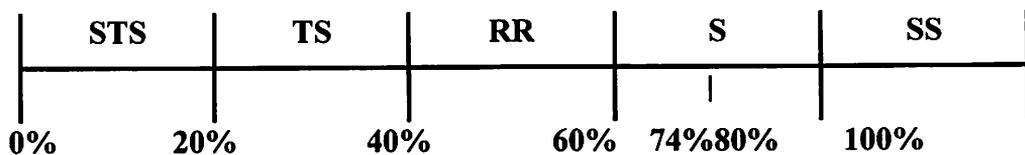
Tabel 61.
Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai menyusun rencana kerja.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	19%
Setuju	4	23	92	44%
Ragu-ragu	3	24	72	34%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	210	100%

Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{210}{5 \times 57} \times 100\% \\
 &= 74\%
 \end{aligned}$$



g. Pegawai cepat tanggap saat diperintahkan atasan.

Tabel 62.
Pendapat responden mengenai ketepatan waktu, pegawai cepat tanggap saat diperintahkan atasan.

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12%
Setuju	4	27	108	53%
Ragu-ragu	3	20	60	30%
Tidak Setuju	2	5	10	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		57	203	100%

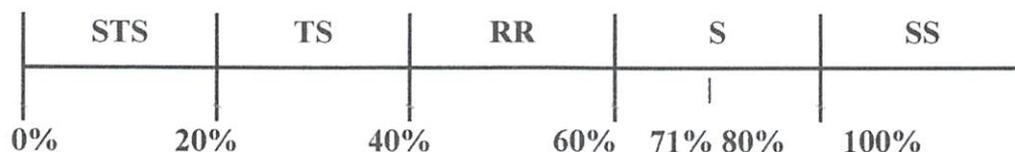
Sumber : data diolah penulis 2017

Tanggapan Total Responden yaitu :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{203}{5 \times 57} \times 100\%$$

$$= 71\%$$



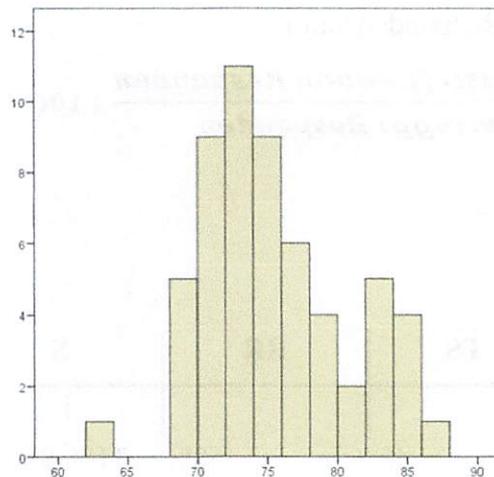
Tabel 63.
Distribusi Frekuensi

Nilai	F	F%	F kum <	F kum >
63-65	1	2%	1	57
66-69	5	9%	6	52
70-73	20	35%	26	32
74-77	15	26%	41	17
78-80	5	9%	46	12
81-83	6	10%	52	6
84-86	5	9%	57	1
	57	100%		

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis dengan menggunakan Microsoft excel diperoleh sebagai berikut :

Tabel 64.
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Motivasi kerja	
Mean	75,11
Standard Error	0.623
Median	74
Mode	72
Standard Deviation	5.178
Sample Variance	26.810
Kurtosis	0.386
Skewness	0.434
Range	23
Minimum	63
Maximum	86



Gambar 7.
Histogram Kinerja Pegawai

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel kinerja pegawai (Y) :p

$$\text{Skor teoritik (Y)} = \frac{(1)(21) + (5)(21)}{2} = 63$$

Maka skor empirik sebesar 75,11 sementara skor teoritik sebesar 63, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja pegawai (Y) yaitu (75,11 < 63) artinya relatif kurang baik.

4.2.1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi *product moment* untuk mengetahui keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.

Tabel 65.
Korelasi Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai
Analisis koefisien korelasi *product moment* (SPSS21)

		Correlations	
		Motivasi	kinerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.872**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	57	57
kinerja	Pearson Correlation	.589**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	57	57

Interpretasi hasil dari output SPSS 21 adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai dapat diketahui dari korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai di dapat koefisien sebesar $r = 0,872$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi product moment diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,589$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,872^2 \times 100\% \\ KD &= 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 76%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 76%, sedangkan sisanya 24% di jelaskan oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \leq 0$, tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.

$H_a : > 0$, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.

b. Mencari ttabel

Mencari ttabel dilakukan dengan signifikansi $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $57-2$. Hasil ttabel yang didapatkan 3,074

c. Mencari thitung dengan rumus

$$th = \frac{0,872\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

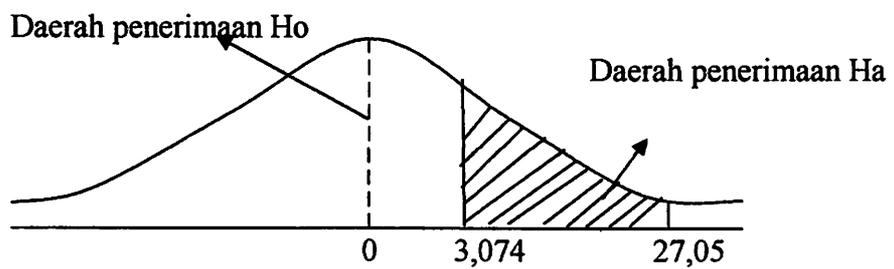
$$th = \frac{0,872\sqrt{55}}{\sqrt{1 - (0,872)^2}}$$

$$th = \frac{6,466}{0,239}$$

$$t_{\text{hitung}} = 27,05$$

nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($27,05 > 3,074$) artinya H_a terima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor.

d. Kurva Uji Hipotesis Korelasi



Gambar 8.

Daerah penolakan dan penerimaan H_0

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diketahui secara umum bahwa motivasi kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 120,51 sementara skor teoritik 87, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel motivasi kerja (x) yaitu ($120,51 > 87$) artinya relatif baik.
2. Diketahui bahwa penelitian kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor kurang baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 75,11 sementara skor teoritik sebesar 63, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kinerja pegawai (y) yaitu ($75,11 < 63$) artinya relatif kurang baik.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,872$ artinya bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat.
 - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($27,05 > 3,074$) artinya H_a diterima H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan mempunyai hubungan positif, yaitu jika motivasi kerja berjalan dengan baik maka kinerja pegawai meningkat.
 - c. Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 76% motivasi kerja memberikan kontribusi, sedangkan sisanya 24% dijelaskan faktor lainnya.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi
 - a. Motivasi kerja sebaiknya perlu ditingkatkan lagi oleh pegawai untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih berkualitas, seperti memberikan apresiasi pujian atau penghargaan.
 - b. Motivasi kerja sebaiknya instansi harus dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan pegawai dengan memperhitungkan kebutuhan tidak hanya faktor dari dalam lingkungan instansi tetapi faktor dari luar lingkungan instansi.

- c. Kinerja pegawai sebaiknya instansi memberikan pelatihan atau memberikan penjelasan terhadap Standar Operasional Prosedur Kepegawaian secara berkala kepada pegawai agar pegawai selalu ingat dan lebih baik lagi dalam mencapai Standar Operasional Prosedur Kepegawaian yang ditargetkan oleh instansi tersebut.
 - d. Kinerja pegawai sebaiknya pegawai tidak dibebankan lebih dari satu pekerjaan sekaligus karena akan menyebabkan kurang fokus dan terlantar dalam mengerjakan pekerjaannya.
 - e. Kinerja pegawai sebaiknya para pimpinan menganalisa tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh para pegawai sehingga kinerja pegawai akan lebih meningkat.
 - f. Kinerja pegawai sebaiknya dalam mengupayakan peningkatan kinerja pegawai, instansi perlu mengimbangi peningkatan kualitas SDM dengan jenjang pendidikan dan kursus penyegaran.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- Perlu penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain, selain berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor. misalnya tentang gaya kepemimpinan atau budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Adair Jhon (2007), *Cara Menumbuhkan Pemimpin*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Agus, Dharma (2003), *Manajemen Supervise*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Andi, Supangat (2008), *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Infeksi Dan Parametik*, Kencana Prenada, Jakarta.
- Arep Ishak, Hendri Tanjung (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2, Jakarta, Penerbit Universitas Trisakti.
- Arikunto, S (2002, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asri Laksmi Riani, M (2011), *Perseptif Kompensasi*, Surakarta, Yuma Pustaka.
- Cahyono, Budhi Dan Suharto (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia* Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, Jurnal, Jrbi Vol. 1, Yogyakarta.
- Dale, Timpe (2002), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, Cetakan Kelima, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Desseler, Gary (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta.
- Djatmiko Yayat Hayati (2002), *Perilaku Organisasi*, CV Alfabeta, Bandung.
- Endah Ika Puji Rahayu (2010), *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Setjonegoro Wonosobo*, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan' Aisyiyah, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- H. Hadari Nawawi (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Ibrianti Kartika Alimuddin (2012), *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia*, Tbk Cabang Makassar, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Laksmi Riani, Asri (2013), *Manajemen Sdm Masa Kini*, Yogyakarta, Graham Ilmu.
- Luthans, Fred (2005), *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Terjemahan, Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Mahesa, D (2010), *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Marihot, Tua Effendi Hariandja (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta, Grafindo.
- Mathis Robert L Dan Jackson John H (2006), *Human Resource Management*, Alih Bahasa, Jakarta, Salemba Empat.
- Moekijat, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kepegawaian, jakarta*, Mandar Maju.
- Muniroh (2013), *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan Motivasi Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Malang Martadinata Malang*, Universitas Negeri Malang.
- Ndraha, Tauziduhu (1999), *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Pasalog Harbani (2008), *Kepemimpinan Birokrasi*, CV. Alfabeta, Bandung
- P. Siagian Sondang (2002), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Riniwati, Harsuko (2011), *“Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja, Pendekatan Pemberdayaan Sdm”*, Ub Press, Malang.
- Rivai, Veithzal (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P (2001), *Perilaku Organisasi*, Edisi 8, Jakarta, Prentice Hall.

- Sedarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Srimulyo, Koko (1999), *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan Di Kotamadya Surabaya*, Tesis Tidak Diterbitkan, Surabaya, Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Soekidjo Notoatmodjo (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono (2012), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Sunarto (2004), *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Amas, Yogyakarta.
- Sunyoto Danang (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS.
- Susilo Martoyo (2006), *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung, Sinar Baru.
- Suwanto. A.W (2010), *Komunikasi Sosial Budaya*, CV. Pustaka Bani Quraisy.
- T. Hani Handoko (2009), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Haji Masagung.
- Umam, Khaerul (2010), *Perilaku Organisasi*, Bandung, Pustaka Setia.
- Wearther, William B. & Keith Davis (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI
KANTOR WILAYAH JAWA BARAT
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A BOGOR
Jl. Paledang No. 2 ☎ (0251) 8323499 Fax. 8323554 Bogor 16122
E-mail;lp2bogor@gmail.com

SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sabda Ayubi, SH
Jabatan : Kepala Urusan Kepegawaian Dan Keuangan
Lokasi Penelitian : Jl. Paledang No.2 Bogor

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Endang Tri Nurafrianto
Npm : 0211 12 343
Fakultas : Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Adalah mahasiswa yang telah melakukan kegiatan riset di Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor sejak bulai Mei 2016.

Selama melaksanakan riset di Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor, mahasiswa yang bersangkutan telah berperan aktif dalam melakukan wawancara dan pengamatan pada instansi kami.

Demikian Surat Keterangan Riset ini dinyatakan yang sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, Desember 2016



(Sabda Ayubi, SH)

KUESIONER KINERJA PEGAWAI

Responden yang terhormat,

Penulis adalah salah satu mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang saat ini sedang dalam proses penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor”.

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi tersebut, penulis memerlukan data-data untuk di analisis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu untuk mengisi dan menjawab kuesioner yang telah disediakan.

Penulis

A. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Pendidikan terakhir :
4. Jenis kelamin : perempuan/laki-laki
5. Bagian/jabatan :

B. Petunjuk Pengisian.

1. Mohon bantuan ibu / bapak untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Setiap jawaban bapak/ibu merupakan bantuan yang tak ternilai bagi penulis, Atas kesediaan bapak/ibu penulis ucapkan terima kasih.
4. Skala jawaban : SS = Sangat Setuju S = Setuju RR = Ragu-Ragu
TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN KINERJA PEGAWAI	SKALA JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kuantitas						
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.					
2	Instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.					
3	Pegawai meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu.					
4	Pegawai menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan instansi.					
5	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan.					
6	Pegawai melaksanakan beban kerja tanpa dibantu pegawai lain.					
Kualitas						
7	Pegawai tanggap terhadap tugas baru yang diberikan					
8	pegawai memenuhi standar kerja yang ditentukan					
9	Pegawai mengurangi kesalahan dalam bekerja					
10	Pegawai meningkatkan keterampilan dalam bekerja					
11	Pegawai meningkatkan produktifitas dalam bekerja					
12	Pegawai menjalankan tugas sesuai pedoman pelaksanaan.					
13	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.					
14	Pegawai mengerjakan tugas dengan teliti.					
Ketepatan waktu						
15	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.					
16	Pegawai berusaha tidak menunda pekerjaan.					
17	Pegawai membuat jadwal penyelesaian pekerjaan					
18	Pegawai mentaati jadwal penyelesaian pekerjaan setiap akhir periode.					
19	Pegawai menyusun laporan pekerjaan.					
20	Pegawai menyusun rencana kerja.					
21	Pegawai cepat tanggap saat diperintahkan atasan.					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No responden	kuantitas						kualitas								Ketepatan waktu						Total skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	81
2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	71
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	76
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	79
5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	79
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	82
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	85
8	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	76
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	82
10	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	80
11	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	75
12	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	2	4	4	4	2	4	3	3	2	4	73
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
14	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	77
15	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	72
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	85
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	72
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	86
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	83
20	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	75
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	82
22	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	73
23	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	75
24	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	74
25	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	70
26	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	75
27	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	76
28	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	76
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	84
30	3	2	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	70
31	5	3	4	4	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	74
32	4	3	3	4	2	3	3	2	2	5	4	3	2	4	3	2	2	2	4	3	3	63
33	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	5	4	71
34	3	3	3	4	4	2	2	4	3	2	4	2	2	3	3	4	5	5	3	3	4	70
35	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	2	73
36	4	3	3	3	2	5	5	5	3	3	4	3	3	2	3	4	5	3	3	3	4	73
37	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	74
38	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	69
39	3	2	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	5	4	4	4	3	71
40	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	4	3	77
41	4	2	2	2	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	69
42	4	3	3	3	2	4	5	5	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	5	3	74
43	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	68
44	3	5	2	2	2	4	3	5	3	3	4	5	3	3	2	2	3	4	4	4	3	69
45	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	75
46	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	72
47	4	3	3	3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	69
48	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	71
49	3	3	3	3	2	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	72
50	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	72
51	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	83
52	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	73
53	3	3	3	2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	70
54	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	71
55	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	72
56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	3	5	4	5	4	3	4	3	3	79
57	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	78
jumlah	205	194	195	201	205	203	210	212	202	208	206	202	189	207	196	201	212	201	220	208	204	4281

KINERJA PEGAWAI

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	71.51	24.183	.407	.593
VAR00002	71.70	24.427	.562	.602
VAR00003	71.68	23.577	.468	.578
VAR00004	71.58	24.320	.677	.591
VAR00005	71.51	24.219	.555	.604
VAR00006	71.54	25.645	.811	.624
VAR00007	71.42	25.748	.623	.626
VAR00008	71.39	26.706	.477	.642
VAR00009	71.56	23.358	.476	.575
VAR00010	71.46	25.967	.561	.627
VAR00011	71.49	25.219	.447	.612
VAR00012	71.56	26.072	.389	.631
VAR00013	71.79	23.991	.549	.594
VAR00014	71.47	23.861	.428	.588
VAR00015	71.67	24.012	.391	.587
VAR00016	71.58	23.034	.459	.574
VAR00017	71.39	24.170	.536	.602
VAR00018	71.58	25.105	.575	.618
VAR00019	71.25	26.296	.651	.625
VAR00020	71.46	25.253	.456	.618
VAR00021	71.53	25.254	.727	.617

KUESIONER MOTIVASI KERJA

Responden yang terhormat,

Penulis adalah salah satu mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang saat ini sedang dalam proses penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-A Paledang, Kota Bogor”.

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi tersebut, penulis memerlukan data-data untuk di analisis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu untuk mengisi dan menjawab kuesioner yang telah disediakan.

Penulis

A. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Pendidikan terakhir :
4. Jenis kelamin : perempuan/laki-laki
5. Bagian/jabatan :

B. Petunjuk Pengisian.

1. Mohon bantuan ibu / bapak untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Setiap jawaban bapak/ibu merupakan bantuan yang tak ternilai bagi penulis, Atas kesediaan bapak/ibu penulis ucapkan terima kasih.
4. Skala jawaban : SS = Sangat Setuju S = Setuju RR = Ragu-Ragu
TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN MOTIVASI KERJA	SKALA JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Pencapaian prestasi (Intrinsik)						
1	Prestasi yang saya raih saat ini sudah memuaskan					
2	Instansi peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai					
3	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi kerja					
Pengakuan						
4	Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya					
5	Atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan					
6	Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas					
Tanggung jawab						
7	Dalam bekerja saya lebih menyukai bekerja sendiri daripada dibantu pegawai lain					
8	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai					
9	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
Kemajuan						
10	Saya menyukai tantangan dalam bekerja					
11	Jabatan saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini					
12	Sangat berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
Pekerjaan itu sendiri						
13	Saya menyukai pekerjaan saat ini					
14	Saya menikmati semua tugas yang diberikan					
15	Saya diberikan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Gaji (ekstrinsik)						
16	Gaji yang saya terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
17	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil					
18	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sesuai dengan prestasi kerja saya					
Kondisi kerja						
19	Saya merasa puas dengan kondisi tempat kerja saya					
20	Saya merasa bangga bekerja di instansi ini					

21	Peralatan kerja di instansi ini sudah cukup					
Prosedur perusahaan						
22	Peraturan di instansi sudah cukup jelas					
23	SOP di instansi tempat saya bekerja membantu saya dalam bekerja					
Mutu penyediaan						
24	Pimpinan mampu dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
25	Pimpinan berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan					
26	Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan					
Mutu hubungan interpersonal						
27	Di instansi ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja					
28	Komunikasi berjalan dengan lancar di tempat instansi kerja saya					
29	Saya menyukai berinteraksi dengan semua rekan kerja					

responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	skor	
1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	122	
2	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	111	
3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	110	
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	111	
5	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	112	
6	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	115	
7	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	114	
8	2	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
10	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	100	
12	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	111	
13	3	4	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	110	
14	4	5	2	4	4	4	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	116	
15	3	4	5	4	3	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	115	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	107	
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	111	
18	3	4	5	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	105	
19	2	4	4	2	5	5	2	4	5	5	2	5	5	5	5	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	108	
20	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	124	
21	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
22	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	127	
23	5	5	5	2	3	5	4	2	4	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	118	
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	122	
25	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	131	
26	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	131	
27	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	127	
28	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	128	
29	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	129	
30	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	127	
31	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	128	
32	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	124	
33	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
34	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
35	5	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	123	
36	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	127	
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	125	
39	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	131	
40	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	126	
41	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
42	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	124	
43	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	126	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	127	
46	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	120	
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	126	
48	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	125	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	125	
50	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	118	
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	113	
52	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	132	
53	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	123	
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	116	
55	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	125	
56	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5	127	
57	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	123	
jumlah	231	241	246	244	225	251	204	247	246	233	248	265	250	240	273	243	236	233	250	224	218	240	240	240	223	243	219	242	243	233	6869

MOTIVASI KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	116.54	55.360	.391	.800
VAR00002	116.37	58.665	.667	.808
VAR00003	116.28	59.456	.401	.813
VAR00004	116.32	52.827	.521	.791
VAR00005	116.74	58.447	.445	.815
VAR00006	116.30	56.499	.389	.802
VAR00007	117.02	51.375	.482	.792
VAR00008	116.26	56.447	.723	.801
VAR00009	116.28	59.884	.563	.813
VAR00010	116.47	52.932	.488	.792
VAR00011	116.44	55.108	.411	.797
VAR00012	116.16	58.421	.890	.809
VAR00013	116.44	58.393	.562	.809
VAR00014	116.39	56.456	.458	.803
VAR00015	116.07	56.459	.551	.802
VAR00016	116.33	50.726	.562	.787
VAR00017	116.75	54.331	.390	.800
VAR00018	116.51	55.040	.489	.798
VAR00019	116.21	55.991	.415	.798
VAR00020	116.67	55.976	.432	.799
VAR00021	116.77	56.179	.408	.800
VAR00022	116.39	57.456	.611	.809
VAR00023	116.39	56.634	.726	.802
VAR00024	116.68	56.970	.522	.807
VAR00025	116.33	52.548	.572	.789
VAR00026	116.40	50.566	.721	.780
VAR00027	116.33	54.226	.491	.794
VAR00028	116.35	54.875	.823	.798
VAR00029	116.51	55.469	.817	.800