

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

PT. Nusantara Sakti Wonosari

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

Memproleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Regita Ariyani

Nomor Mahasiswa : 09311146

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2013

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARSIME

“Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi”

Yogyakarta, 02 Juni 2013

Penulis



Regita Ariyani

HALAMAN PENGESAHAN

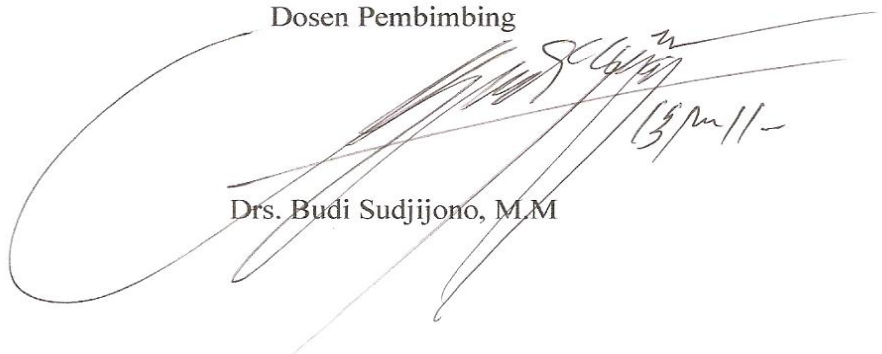
**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti
Wonosari**

Nama : Regita Ariyani
Nomor Mahasiswa : 09311146
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Juni 2013

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Drs. Budi Sudjijono, M.M

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. Nusantara sakti
Wonosari



Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Budi Sudijono, MM
Penguji : Dra. Trias Setiawati, M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

MOTTO

“Amanah itu sesungguhnya akan menarik rezeki, sebaliknya khianatitu akan menarik dan menyebabkan kefakiran“ (HR.ad-Dailami)

“Jika Allah menolongmu, maka tak ada orang yang dapat mengalahkanmu dan jika Allah SWT membiarkanmu maka siapakah yang dapat menolongmu selain Allah SWT, karena itu sajalah orang-orang bertawakal” (Qs, Ali Imron: 160)

“Dan minta tolonglah kepada Allah SWT dengan sabar dan shalat, dan sehingga yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang yang khusyuk yaitu orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Tuhannya dan mereka akan kembali pada-Nya” (Qs, Al Baqarah : 45-46)

“Allah, Allah lagi, Allah terus” (Ustadz YM)

“ I am long life a learner” (RH)

Just because I believe in Allah, I believe In dream

PERSEMBAHAN

Allahuakbar! Alhamdulillah, Alhamdulillah.
Hamdanwasyukronlaka yaarobbal‘ArsyAl‘adhim
Inayah-Mumembuatkutetaptegakdisini
Kepada mereka karya inisayapersembahkan...

MAMAKU DAN PAPAKU TERCINTA

Simbah Kakung dan Simbok..

Saudara-saudaraku sekalian yang setia memberi support dan
do’a. Pakdhe Budhe dan semuanya~

Dan saudara tercinta saya Mbak Teti (FraistiFina), tanpa
bantuanmu aku tak akan secepat ini, syukron.

Almarhum adek-adekku

My superfriends, Wulan, mas Rendy, kalian yang tak
pernahmengeluh atas keluhanku setiap hari. Thanks for
everything. I love you~

Sahabat-sahabat seperjuangan bebeh Vita, Intan dudul, Rini, Intan Ndut,

Bebah Putri, Isnani, Agung. Thanks guys, kalian luarr biasaaaa~

Keluarga baruku, teman KKN Abang Rafki, Bang Deky, Yasir, Icha,
Beb Yudi, Mbak Putty dan ... dani. Terimakasih untuk dua bualnnya,
memberi banyak pengalaman yang berkesan~Ibu Khusnul dan keluarga
yang mengajari bagaimana cara bersukur dalam keadaan apapun~

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Nusantara Sakti di Wonosari. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi teori X dan motivasi teori Y dan variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 responden. Adapun metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Hasil uji dengan menggunakan metode regresi berganda dan uji t menunjukkan bahwa motivasi X dan motivasi Y, secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi ($p < 0,05$). Secara simultan motivasi X dan motivasi Y berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan F hitung sebesar 19,893 dengan angka signifikansi (P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 59,7% yang berarti bahwa variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi X dan Motivasi Y sisanya 40,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Prestasi Kerja*

ABSTRACT

The study is titled "The Effect of Work Motivation Against Employee Job Performance PT. Nusantara Sakti Wonosari". This study aimed to determine the effect of work motivation on employee performance in the PT. Nusantara Sakti Wonosari. The independent variable in this study is motivation theory X and theory Y is the dependent variable and Job Performance. The sample used in this study amounted to 46 respondents. The method of sampling is done by using a random sampling method. Data analysis method use disquantitative analysis using validity and reliability testing, the classical assumption test, regression test, the coefficient of determination, F test and t test.

Test results using multiple regression and t test showed that motivation X and Y motivation, statistically have a significant effect on employee performance with a significance value ($p < 0,05$). Motivation simultaneous X and Y motivational effect on employees performance by F count to 19,893 with a figure of significance (P value) of $0.000 < 0.05$. The resulting coefficient of determination is equal to 59.7% which means that the variable performance can be explained by motivational variables X and Y the remaining 40.3% Motivation is influenced other variables not included in this study.

Keywords: *Work Motivation, Job Performance*

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat dan Ridho-Nya. Shalawat dan salam kepada junjungan nabi besar kita, yakni Nabi Muhamad SAW (beliau adalah) setinggi-tingginya makhluk yang dimuliakan dengan Al Qur'an yang Agung sebagai Mu'jizat yang berlaku sepanjang masa.

Besar harapan penulis agar tugas ini dapat menjadi proses pembelajaran dan dapat membantu dalam pembuatan karya tulis. Penyelesaian tugas ini bukan semata-mata hasil kerja keras penulis saja, akan tetapi merupakan hasil kerja keras dan dukungan banyak pihak.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Edi Suandi Hamid, M.Ec, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Drs. Budi Sudjijono M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama proses penulisan skripsi.

4. Ibu Trias Setiawati selaku dosen penguji dan dosen yang paling berjasa untuk saya
5. Bapak dan Ibu dosen, beserta seluruh staf akademik di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Papa dan Mama terima kasih atas kasih sayang, cinta, didikan, bimbingan, dan pengorbanan baik bersifat moril maupun materil yang begitu besarnya serta do'a - do'a yang tiada henti pada penulis. Tidak ada yang bisa menggantikan kasih sayang kalian selama ini.
7. Saudara-saudara tercinta saya, Pakdhe-Pakdhe dan Budhe sekalian. Juga sepupu-sepupu saya
8. Almarhum adek-adek saya. Putri dan Adek. Mbakmu janji akan membahagiakan Papa dan Mama.
9. Saudara tercinta saya Fraistifina. Terimakasih banyak untuk semua bantuannya
10. Teman-teman seperjuangan, terimakasih untuk semuanya.
11. Teman-teman group Ktalk, Korip, Hessel, Dinoy, Nadia, Ara, Obbi, Adit, Mba Put, Itha dan semuanya, yang telah mensupport dan membuat saya selalu tertawa
12. Para karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari yang telah bersedia menjadi responden dan rela menyediakan waktunya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Kesempurnaan hanya milik Allah dan kekurangan adalah datangnya dari manusia. Semoga tugas ini memberikan manfaat dan menjadi amal soleh disisi Allah SWT.

Yogyakarta, Juni 2013

Penulis

Regita Aryani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul Skripsi	ii
Halaman Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Motto	iv
Halaman Persembahan	v
Abstract	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar gambar	x.
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 TujuanPenelitian.....	4
1.2 ManfaatPenelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA dan LANDASAN TEORI	6
2.1 PenelitianTerdahulu.....	6
2.1 PenelitianTerdahulu.....	9
2.2.1 Manajemen SDM.....	9
2.2.1.2 Fungsi Manajemen SDM.....	10
2.2.2 MotivasiKerja	14

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	14.
2.2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	15
2.2.2.3 Teori Motivasi Kerja	16
2.2.3 Prestasi Kerja	22
2.2.3.1 Penilaian Prestasi Kerja.....	24.
2.2.3.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	25
2.2.3.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja	27
2.2.3.4 Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	29
2.3 Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	30
2.4 Kerangka Pemikiran	31
2.5 Hipotesis	31
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 32
3.1 Lokasi Penelitian	32
3.2 Gambaran Perusahaan	33
3.2.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
3.3.1 Motivasi Kerja	35
3.3.2 Prestasi Kerja	35
3.4 Parameter dan Indikator	36
3.5 Metode Pengumpulan Data	39
3.5.1 Kuesioner	39
3.6 Populasi dan Sampel	39

3.7 Metode dan Tehnik Analisis Data	41
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	41
3.7.1.1 Uji Validitas	41
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.7.2 Metode Analisa Data.....	45
3.7.3 Alat Analisis.....	45
3.7.3.1 Regresi Linear Berganda	45
3.7.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.7.4 Alat Hipotesis.....	47
3.7.4.1 Uji F.....	47
3.7.4.2 Uji t.....	47
3.7.5 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.5.1 Uji Normalitas	48
3.7.5.2 Uji Multikolinearitas	48
3.7.5.3 Uji Heteroskedastisitas	48
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	49
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	50
4.3 Analisis Data	54
4.3.1 Analisis Uji Regresi Berganda	55
4.3.2 Koefisien Determinasi	56
4.3.3 Uji Hipotesa	57

4.3.4 Uji Asumsi Klasik	62
4.4 Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Teori X.....	42
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Teori Y.....	43
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas PrestasiKerja	44
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi X.....	51
Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Y	52
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja.....	53
Tabel 4.4Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.5Hasil Uji Regresi Berganda.....	56
Tabel 4.6Hasil Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.7HasilUji F	58
Tabel 4.8HasilUji t	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.10 Kesimpulan HasilPenelitian.....	63

\

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji F	57
Gambar 4.2 Hasil Uji t	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas(Probability Plots)	60
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	60
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedasitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	78
Lampiran 2 Input Data Kuisisioner	85
Lampiran 3 Analisa Deskriptif.....	89
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan uji Reliabilitas	93
Lampiran 5 Uji Linear Berganda, Uji F dan Uji t.....	99
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	102
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian dan Foto Perusahaan	105
Lampiran 8 Data Diri Peneliti	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, tentu manusia harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang sudah menjadi haknya. Manusia dapat bekerja didalam suatu organisasi, perusahaan, instansi, pemerintah dan banyak yang lainnya. Mereka yang bekerja pada suatu organisasi disebut karyawan atau pegawai.

Karyawan adalah seorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan atau organisasi untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sebuah yang berarti.

Dalam bekerja karyawan membutuhkan dorongan yang memacu semangat mereka bekerja agar prestasi kerja meningkat. Dorongan yang dimaksud adalah motivasi, dimana organisasi harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset sumber daya manusia yang terpenting dalam menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Motivasi sangat penting bagi suatu organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan penggerakan manusia dalam bekerja.motivasi menjadi faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan/pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi bertujuan untuk menumbuhkan keinginan, kebanggaan dan kepuasan diri dalam bekerja.

Pemberian motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebutkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias

mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan integral kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi menurut Siagian (1995:138) yaitu daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan karyawan. Karyawan direkrut, diseleksi dan dilatih (pelatihan) untuk selanjutnya dipertanggung jawabkan dalam pekerjaannya. dalam proses pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka, dimana nantinya diharapkan akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan tersebut.

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Supardi, 1989: 62). Dapat dikatakan juga bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan. Prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa faktor, diantaranya, kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dan pencapaian tujuannya. Salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memberikan motivasi.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1990:197) motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja.

Pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, sepantasnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi. Pemberian motivasi diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas dan tujuan perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan. Dalam penelitiannya yang paling dominan adalah motivasi positif.

Dari uraian di atas yang menyatakan motivasi mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun obyek penelitiannya adalah PT. Nusantara Sakti Wonosari. PT. Nusantara Sakti Wonosari adalah perusahaan yang bergerak di bidang dealer resmi sepeda motor Honda, bidang pembiayaan/lessing sepeda motor Honda, Ahass, Spare Part serta oli. Para karyawan di PT. Nusantara Sakti Wonosari ini terus berusaha memperbaiki prestasi kerjanya supaya bisa naik jabatan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian apakah motivasi dengan teori X dan Y McGregor sudah diterapkan di perusahaan ini, dan

apakan hal tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya. Disini penulis berniat melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA SAKTI WONOSARI”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari Gunungkidul secara parsial?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari Gunungkidul secara bersama-sama?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari Gunungkidul secara parsial
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari Gunungkidul secara bersama-sama

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas

dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan PT. Nusantara Sakti dalam menentukan kebijaksanaan pemberian motivasi kepada karyawan secara tepat, untuk mencapai produktivitas kerja perusahaan. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan timbangan, analisa serta masukan untuk PT. Nusantara Sakti khususnya dalam hal yang berkaitan dengan upaya perbaikan, pembelajaran karyawan dan peningkatan totalitas kinerja karyawan di masa-masa yang akan datang.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan pustaka juga sebagai wawasan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia juga menjadi kajian kritis untuk penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

2.1.1. Skripsi yang ditulis oleh Wibawa (2012) dengan judul “Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta”

- “Secara parsial Motivasi Kerja yang terdiri dari variabel kebutuhan prestasi (X_1), yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,815 dan kebutuhan afiliasi (X_2) yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,497. Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta hal ini di buktikan dengan hasil t (hitung) (55,213) masing-masing variabel yang lebih besar dari t (tabel) (28,237). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari variabel kebutuhan prestasi (X_1) kebutuhan afiliasi (X_2) dan kebutuhan kekuasaan (X_3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta.”
- “Secara simultan Faktor Motivasi yang terdiri dari variabel kebutuhan prestasi (X_1) kebutuhan afiliasi (X_2) dan kebutuhan kekuasaan (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel (55,213 $>$ 28,237). Sedangkan besarnya

pengaruh kelima variabel bebas terhadap Kinerja sebesar 89.5%, sedangkan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang dimasukkan dalam model penelitian ini.

Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis antara lain sama-sama menggunakan “motivasi sebagai “X” nya.

Sementara perbedaannya antara lain: Variabel Y yang digunakan berbeda, peneliti terdahulu menggunakan ”Kinerja” sebagai variabel Y-nya sementara penulis menggunakan ”Prestasi Kerja” sebagai variabel Y. Perbedaan lainnya yaitu pada objek yang diteliti, peneliti terdahulu menggunakan ”Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta” sebagai objek penelitian sementara penulis menggunakan ”Karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari” sebagai objek yang diteliti. Pada teori peneliti dahulu memakai Teori Kebutuhan Mc Clelland sedang penulis memakai teori X dan Y McGregor.

2.1.2. Skripsi yang ditulis oleh Zulham (2009) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bagus Silver DIY”

- “dari hasil uji F terbukti terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja.”
- “Dari hasil uji t, variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel penghargaan. Hal ini terbukti dengan angka koefisien variabel penghargaan yang paling besar, yaitu 0,276.”

Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis antara lain sama-sama menggunakan “motivasi sebagai “X” nya.

Sementara perbedaannya antara lain: Variabel Y yang digunakan berbeda, peneliti terdahulu menggunakan ”Kinerja” sebagai variabel Y-nya sementara

penulis menggunakan "Prestasi Kerja" sebagai variabel Y. Perbedaan lainnya yaitu pada objek yang diteliti, peneliti terdahulu menggunakan "Karyawan Di Perusahaan Bagus Silver DIY" sebagai objek penelitian sementara penulis menggunakan "Karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari" sebagai objek yang diteliti. Pada teori peneliti dahulu memakai Teori Hirarki Maslow sedang penulis memakai teori X dan Y McGregor.

2.1.3. Mahardika (2007) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Asuransi Bumi Asih Jaya Distrik Kauman Yogyakarta"

- "secara simultan dan secara parsial Faktor Motivasi yang terdiri dari variabel Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga Diri (X_4) dan Kebutuhan akan aktualisasi diri (X_5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Asuransi Bumi Asih Jaya Distrik Kauman Yogyakarta. Sedangkan besarnya pengaruh kelima variabel bebas tersebut terhadap Prestasi Kerja sebesar 71,9 persen sedangkan sisanya 28,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini."
- "Variabel kebutuhan penghargaan (X_4) terbukti mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas hasil kerjanya, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan"

Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis antara lain sama-sama menggunakan "motivasi sebagai "X" nya. Variabel "Y" sama-sama memakai "Prestasi Kerja"

Sementara perbedaannya antara lain: pada objek yang diteliti, peneliti terdahulu menggunakan "PT. Asuransi Bumi Asih Jaya Distrik Kauman Yogyakarta" sebagai objek penelitian sementara penulis menggunakan "Karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari" sebagai objek yang diteliti. Pada teori peneliti dahulu memakai Teori Kebutuhan Mc Clelland sedang penulis memakai teori X dan Y McGregor.

2.2.Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas di setiap satuan kerja perusahaan. Tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan satuan-satuan kerja yang efektif. Oleh sebab itu peranan motivasi sangat diperlukan supaya terciptanya kinerja yang efektif. Jika dalam perusahaan sudah terdapat motivasi yang tinggi maka prestasi akan cepat tercapai. Mempelajari manajemen sumber daya manusia memerlukan pengetahuan yang luas yang menyangkut bidang ilmu jiwa, ekonomi, administrasi dan sebagainya karena disini mencakup masalah yang rumit. Mengetahui manusia dalam hubungannya dengan organisasi dan lingkungan kerjanya.

Ada berbagai macam pendapat mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, diantaranya sebagai berikut:

1. Menurut Gary Dessler (2003:5)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

2. Menurut Edwin B Filippo(dalam Hasibuan, 2005: 11)

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

3. Menurut Amstrong(dalam Triton, 2009:17)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, perkembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan definisi dan kesimpulan diatas, maka arti manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional (Handoko, 1993 : 5)

1. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari :

a. Fungsi perencanaan

Perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu penyusunan personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Fungsi pengorganisasian

Penentuan sumber-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dan juga perancangan dan

pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat “membawa” hal-hal kearah tujuan.

c. Fungsi pengarahan

Setelah mempunyai rencana dan organisasi serta untuk melaksanakan rencana tersebut, maka selanjutnya adalah pengarahan atau dengan istilah lain seperti pemberian perintah. Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan bekerja secara efektif.

d. Fungsi pengawasan

Setelah fungsi-fungsi diatas dilaksanakan, maka perlu adanya suatu pengawasan. Pengawasan ialah mengawasi dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi operasional, terdiri dari :

a. Perekrutan tenaga kerja

Kegiatan ini dimaksudkan untuk pengadaan dan penarikan tenaga dalam rangka mengisi posisi dan informasi yang luang ataupun bagian baru yang diciptakan perusahaan.

b. Seleksi tenaga kerja

Kegiatan seleksi tenaga kerja dimaksudkan untuk memilih tenaga kerja yang paling tepat baik dalam kualitas dan kuantitas yang memadai dari calon-calon yang kuat.

c. Penempatan tenaga kerja

Penempatan tenaga kerja dimaksudkan untuk menempatkan kerja sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian.

d. Induksi dan orientasi

Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan balas jasa kepada tenaga kerja yang telah memberikan bantuannya guna mencapai tujuan perusahaan.

e. Pemberian kompensasi

Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan balas jasa kepada tenaga kerja yang telah memberikan bantuannya guna mencapai tujuan perusahaan.

f. Pendidikan dan latihan

Kegiatan ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, kecakapan dan ketrampilan tenaga kerja.

g. Penilaian pelaksanaan pekerjaan

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengevaluasi tentang pekerjaan yang telah dan sedang dilakukan, juga untuk mengetahui sejauh mana kemampuan, kecakapan dan ketrampilan.

h. Mutasi

Mutasi bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memindahkan tenaga kerja dari satu unit/ bagian/ bidang lain dalam suatu perusahaan atau perusahaan lain yang sejajar.

i. Promosi

Promosi dilakukan oleh manajemen tenaga kerja untuk memindahkan tenaga kerja dari suatu jabatan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, tanggung jawab dan kompensasi yang berbeda dari jabatan sebelumnya.

j. Motivasi

Motivasi dimaksudkan memberikan dorongan agar dirinya tumbuh dalam kondisi yang menguntungkan didalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga tenaga kerja yang bersangkutan dalam semangat dan dalam kondisi kegairahan kerja yang tinggi.

k. Pembinaan moral kerja

Dimaksudkan agar tenaga kerja selain bekerja giat, juga tercipta kesenangan dan kenyamanan yang mendalam pada diri tenaga kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan.

l. Pembinaan disiplin kerja

Kegiatan ini dimaksudkan agar tenaga kerja dapat menaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap norma, peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

m. Penyeliaan tenaga kerja

Dimaksudkan untuk memantau dan mengevaluasi pekerjaan yang telah, sedang akan dikerjakan oleh tenaga kerja sehingga apabila terjadi suatu penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan diadakan tindakan perbaikan.

n. Pemutusan tenaga kerja

Dimaksudkan untuk memberhentikan tenaga kerja dari jabatan/ pekerjaan semula, baik atas inisiatif pekerja itu sendiri maupun oleh perusahaan.

o. Kepemimpinan tenaga kerja

Dimaksudkan untuk mempengaruhi tenaga kerja yang ada diperusahaan yang menjadi bawahan langsung agar tenaga kerja dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya itu adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, individu dan masyarakat.

2.3. Peran *Soft Approach* dan *Hard Approach*

Manajemen sumber daya manusia dengan pendekatan soft approach dikemukakan oleh HBS (Harvard Business School), dimana lebih menekankan pada sisi humanistik. Sedangkan MBS (Michigan Business School) mengemukakan manajemen sumber daya manusia dengan pendekatan hard approach. Jadi ada dua inti utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan aktivitas dan perilaku.

Manajemen sumber daya manusia sudah ada sejak dahulu dalam berbagai bentuk. Manajemen sumber daya manusia muncul begitu manusia berkumpul untuk sebuah tujuan yang sama. Meskipun demikian, keberadaan MSDM belum

dapat dipastikan secara jelas pertama kali muncul. Tetapi dalam kurun waktu terakhir, proses manajemen manusia menjadi formal.

Suharyanto menyebutkan bahwa aktivitas MSDM berawal dari tahun 1915 ketika militer Amerika Serikat mengembangkan suatu korps pengujian psikologi, suatu tim penguji serikat buruh dan suatu tim semangat kerja (Suharyanto:2005). Beberapa orang yang terlatih dalam praktek-praktek di ketiga tim tersebut kemudian menjadi manajer-manajer personalia di bidang industri.

2.3.1. *Soft Approach*

Dalam hal ini lebih banyak berhubungan dengan psikologi karyawan atau bahkan psikologi organisasi, yaitu bagaimana sebuah perusahaan menciptakan budaya perusahaan. Beberapa hal negatif yang dapat terjadi karena penerapan *soft approach* yaitu terjadinya stress kerja, turunnya loyalitas dan hilangnya karyawan yang berprestasi. (Notoatmodjo, 1992 : 34)

2.3.2. *Hard Approach*

Salah satu pendekatan melalui *hard approach tools* adalah *mendesign* sistem manajemen SDM perusahaan. Ketika membicarakan tentang sistem manajemen SDM maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal berikut ini: *Staffing*, evaluasi kinerja, *training*, pengembangan dan *reward and recognition*.

2.4. Motivasi Kerja

2.4.1. Pengertian Motivasi

Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan lebih baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa berhasil tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan didalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Peranan motivasi didalam

suatu perusahaan sangat penting, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang. Dibawah ini ada beberapa pendapat mengenai motivasi :

1. Menurut Husnan (1990 : 197)

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

2. Menurut Flipppo dalam Hasibuan (2005: 143)

Motivasi adalah suatu keahlian, mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

3. Menurut Hasibuan (2005: 143)

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

2.4.2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja tentu mempunyai tujuan, baik tujuan untuk kepentingan pribadi maupun kepentingan organisasi. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2005: 146), antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kertabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.4.3. Teori Motivasi Kerja

Pentingnya penerapan Teori Motivasi mendorong berbagai ilmuwan untuk mengembangkan teori ini. Berikut beberapa Teori Motivasi Menurut Siagian (1989:137):

1. Teori Kebutuhan Sebagai Hirarki

Keseluruhan teori yang dikembangkan oleh Maslow berintikan pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hirarki kebutuhan (Siagian, 1989), yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan esteem, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Dalam teori ini Maslow berpendapat bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar dan paling pertama harus dipenuhi. Jika kebutuhan pada tingkat bawah setidaknya sudah sebagian besar terpenuhi seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, begitu seterusnya hingga pada tingkat kebutuhan yang tertinggi yaitu aktualisasi diri.

2. Teori “Tiga Kebutuhan”

Teori yang dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya ini berpendapat bahwa setiap orang memiliki tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- o *Need for Achievement*. Yaitu kebutuhan seseorang untuk meraih prestasi. Orang dengan *Need for Achievement* biasanya tercermin dari adanya dorongan untuk meraih pencapaian dan prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar tersebut bisa datang dari dalam diri orang tersebut (intrinsik) ataupun dari luar (ekstrinsik).

- o *Need for Power*. Orang dengan *Need for Power* akan cenderung berkeinginan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Seseorang dengan *Need for Power* yang besar biasanya menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatiannya pada hal-hal yang memungkinkannya memperbesar pengaruhnya terhadap orang lain, antara lain dengan memperbesar keinginan orang lain itu padanya. (Siagian, 1995:169)\
- o *Need for Affiliation*. Kebutuhan afiliasi ini tidak terlepas dari sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial, dimana sebagai makhluk sosial seseorang ingin berinteraksi dan berhubungan baik dengan orang lain, baik itu atasan, bawahan, ataupun rekan kerja yang setingkat. Guna memuaskan kebutuhan tersebut seseorang akan cenderung menghindari persaingan.

3. Teori “ERG”

Teori ERG dikembangkan oleh Clayton Alderfer. Dalam teori ini Alderfer membagi kebutuhan manusia menjadi tiga: (Siagian, 1995:166)

- o *Existence*, kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan primer untuk bertahan hidup. Kebutuhan eksistensi berupa kebutuhan fisik berupa kebutuhan fisiologis dan keamanan.
- o *Relatedness*, Kebutuhan *relatedness* atau keterhubungan tercermin dari sifat manusia sebagai makhluk sosial. Setiap manusia perlu untuk melakukan interaksi dengan orang lain disekitarnya, seperti rekan kerja, atasan, keluarga, dan lingkungan masyarakat. Tanpa adanya pengakuan dari orang lain dan tanpa adanya interaksi keberadaan seseorang tidak mempunyai makna yang hakiki.

- o *Growth*, pada dasarnya kebutuhan *growth* merupakan kebutuhan akan keinginan seseorang untuk tumbuh dan berkembang. Misalnya, dengan meningkatkan keterampilan dalam bidang pekerjaan atau profesi dan diberdayakan dalam potensi tertentu.

4. Teori Motivasi-Higiene

Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1995: 164), Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini berpandangan bahwa apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang diberikan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier dan pertumbuhan profesional dan intelektual, yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik – Artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan – seperti kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan, supervisor oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

5. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik). (Hasibuan, 2006: 160)

- o Teori “X” mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif.

Ciri-ciri manusia pada teori “X” yaitu:

- a. Kebanyakan manusia dari wataknya tidak suka bekerja.

- b. Kebanyakan manusia tidak bersemangat dan membutuhkan alat pendorong berupa ongkos untuk membuat mereka mau bekerja.
- c. Kebanyakan manusia lebih suka diperintahapa yang harus dikerjakan.
- d. Kebanyakan manusia menolak adanya perubahan.
- e. Kebanyakan manusia mudah tertipu dan tidak cerdas. (Donaldson & Scannel, 1992:108)

“Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung pada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.” (Hasibuan, 2006: 161)

- o Teori “Y” yang menganggap bahwa manusia cenderung berperilaku positif. Ciri-ciri manusia pada teori “Y”, yaitu:
 - a. Manusia tidak membenci kerja bahkan mungkin mencari kerja secara aktif.
 - b. Manusia tidak membutuhkan jenis kepemimpinan yang otoritatif, namun lebih menyukai jenis manajemen yang partisipatif.
 - c. manusia lebih suka menentukan tujuan-tujuannya sendiri daripada menyuruh orang lain untuk menentukannya.
 - d. Manusia tidak melakukan tanggung jawab, namun lebih bertanggung jawab. (Donaldson & Scannel, 1992:108)

”Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan

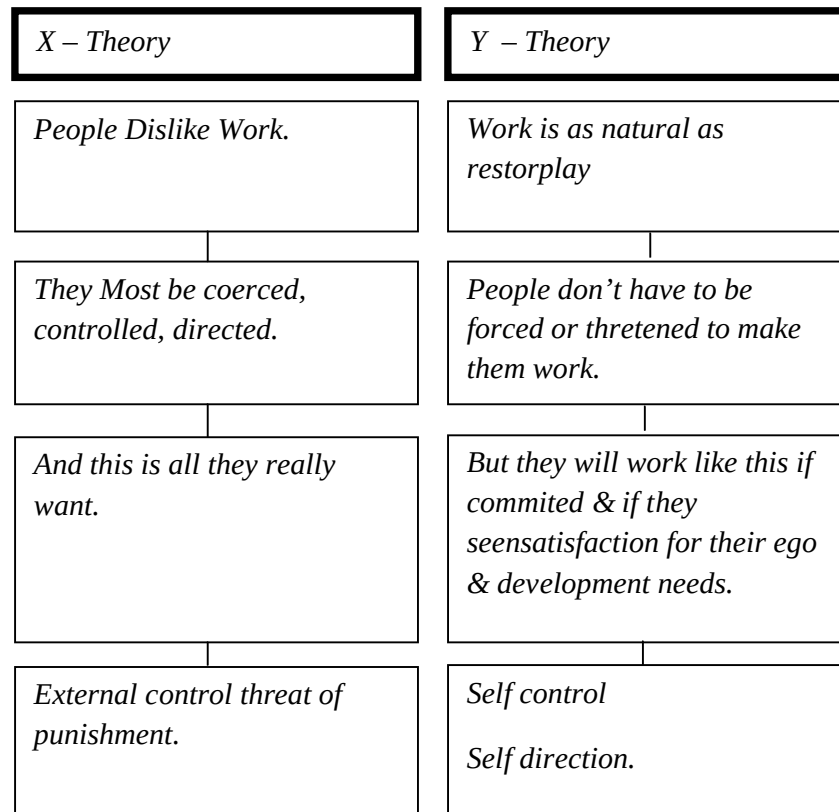
lebih menjamin tercapainya sasaran. Mc Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.” (Hasibuan, 2006: 161)

Motivasi teori X dan teori Y memiliki sudut pandang yang bertentangan. Karyawan dengan tipe “X”, lebih cocok dengan pendekatan yang berorientasi pada tugas, kompensasi, dan tekanan. Sementara Karyawan dengan tipe “Y” lebih cocok dengan pendekatan berorientasi pada pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non materiil.

Menurut Rivai (2009), Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang, mungkin tidak efektif bagi orang lain.

A.W. Willsmore dalam Hasibuan (2006) menggambarkan teori X dan Y secara umum sebagai konsep dibawah ini.

Willsmore dalam Hasibuan (2006) menggambarkan teori X dan Y secara umum sebagai konsep dibawah ini.



Gambar 2.1
Bagan Teori X dan Y menurut A.W. Willsmore
Hasibuan (2006)

2.4.4. Prestasi Kerja

Sumber daya manusia perusahaan merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Disadari pula bahwa biaya yang dikeluarkan perusahaan sangat tinggi, maka pemanfaatan sumber daya manusianya harus seefektif mungkin. Pimpinan perusahaan harus mengetahui prestasi kerja karyawannya, sehingga akan diketahui efesien atau tidaknya dalam memanfaatkan personalia perusahaan. Pengukuran pemanfaatan personalia perusahaan dikenal dengan prestasi kerja.

1. Menurut Supardi (1989:63)

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil yang dicapai atau ditunjukkan seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

2. Menurut Siagian (1988:17)

Prestasi kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan mengharapkan keluaran (output) yang optimal kalau mungkin maksimal.

2.4.5. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja seseorang tidak seyogyanya hanya ditunjukkan pada pengukuran kemampuan melaksanakan tugas masa lalu dan masa kini, akan tetapi juga sebagai instrumen untuk memprediksi potensi pegawai yang bersangkutan, dengan identifikasi potensi tersebut seorang pegawai akan mendapat secara realistik menentukan rencana kariernya.

Dewasa ini dikenal berbagai teknik penilaian prestasi kerja yang berorientasi ke masa depan yang dikemukakan oleh Siagian(1988:243) yaitu :

1. Penilaian diri sendiri

Salah satu pandangan yang sangat penting dipertahankan dalam manajemen sumber daya manusia adalah bahwa setiap pekerja dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual dan psikologis. Apabila dikaitkan dengan pengembangan karier pegawai hal itu antara lain berarti bahwa seseorang mampu melakukan penilaian yang objektif mengenai diri sendiri, termasuk mengenai potensi yang masih dapat dikembangkan.

Siagian(1988) banyak teknik yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian diri sendiri. Akan tetapi teknik apapun yang digunakan yang jelas ialah bahwa pegawai yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri itu berusaha seobjektif mungkin untuk menjelaskan antara lain:

- o Apa tugas pokoknya
- o Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugas

- o Kaitan tugasnya dengan orang lain
- o Dalam hal apa pegawai yang bersangkutan merasa berhasil
- o Kesulitan yang dihadapi
- o Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh

2. Manajemen berdasarkan sasaran

Manajemen berdasarkan sasaran adalah suatu gaya yang dewasa ini banyak digunakan untuk berbagai kepentingan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Salah satu bentuk penggunaannya adalah melibatkan para anggota organisasi dalam menentukan berbagai sasaran yang ingin dicapai oleh pegawai. Apabila seseorang pegawai dilibatkan dalam menentukan sendiri sasaran yang hendak dicapainya, sebagai bagian dari sasaran kelompok yang pada gilirannya juga merupakan bagian dari sasaran organisasi sebagai keseluruhan pegawai tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai sasaran tersebut, dibandingkan dengan apabila sasaran itu ditentukan atasan.

3. Penelitian psikologi

Pada umumnya keterlibatan para ahli psikologi dalam penilaian pegawai adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi pegawai, tidak terutama untuk melakukan penilaian atas prestasi kerja dimasa lalu. Hasil penilaian yang dilakukan dapat digunakan untuk mengidentifikasi pegawai tertentu yang diperkirakan layak dipertimbangkan untuk dipromosikan. Atau dapat pula berupa penilaian yang bersifat umum sehingga apabila ada kesempatan untuk promosi masa depan, sudah tersedia calon-calon yang dipersiapkan untuk itu.

2.4.6. Manfaat penilaian prestasi kerja

Prestasi kerja tentu saja mempunyai banyak manfaat untuk diri sendiri dan organisasi. Menurut Supardi (1989, hlm.64-66) manfaat penelitian prestasi kerja adalah:

1. Usaha perbaikan prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja akan menjadi umpan balik pada pimpinan pegawai itu sendiri serta mereka yang mengurus manajemen personalia untuk memperbaiki prestasi kerja.

2. Menentukan kompensasi

Prestasi kerja seseorang dapat dijadikan ukuran menetapkan kompensasi pegawai dan untuk melakukan peningkatan kompensasi bagi mereka yang berprestasi.

3. Penetapan penempatan pegawai

Dengan melihat masing-masing kerja pegawai akan memudahkan untuk mengambil kebijakan dalam usaha penempatan pegawai baik melalui promosi dan mutasi pegawai.

4. Usaha pengembangan pegawai

Dengan melihat prestasi kerja seseorang, maka pimpinan perusahaan dapat menentukan mana pegawai yang dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mengikuti program pelatihan.

5. Usaha pembinaan karier

Dengan melihat prestasi kerja seseorang, maka pimpinan perusahaan dapat menentukan jalur karier untuk menduduki dan melaksanakan pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih berat.

6. Evaluasi pemilihan dan penempatan pegawai

Prestasi yang kurang baik mencerminkan adanya kekurangan dan kelebihan dalam perekrutan dan penempatan pegawai.

7. Ketidak akuratan informasi

Prestasi yang kurang baik akan dapat menunjukkan adanya kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, perencanaan kepegawaian dan sistem informasi lainnya.

8. Kesalahan perencanaan pekerjaan

Penilaian prestasi kerja didasarkan pada rencana pekerjaan yang telah ditentukan, maka dengan penelitian prestasi kerja juga akan dapat menentukan apakah rencana pekerjaan realistis untuk dicapai atau tidak.

9. Kesempatan kerja yang adil

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

10. Tantangan eksternal

Prestasi kerja pegawai akan juga dipengaruhi oleh persoalan eksternal, misalnya gangguan dari luar kepegawaian perusahaan seperti keluarga, kesehatan dan lain-lain. Dengan mengetahui prestasi masing-masing karyawan akan dapat lebih mudah mencari alternatif pemecahan terhadap masalah-masalah eksternal tersebut.

2.4.7. Metode penilaian prestasi kerja

Dalam mengevaluasi para karyawan secara obyektif dan aktual, harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja. Metode penilaian prestasi kerja menurut Heidjrachman dan Husnan (2002, hlm.122-124) terdiri dari:

1. *Rangking*

Merupakan cara tertua dan sederhana, dengan membandingkan prestasi kerja karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Perbandingan dilakukan secara keseluruhan dengan tidak mencoba variable-variable dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian. Keberatan dalam penilaian ini adalah kesulitan yang harus dihadapi untuk menilai secara keseluruhan dari berbagai prestasi kerja.

2. *Person to Person to Comparison*

Merupakan model penilaian yang berusaha membandingkan karyawan dengan karyawan. Faktor-faktor dan variabel penilaian dipertimbangkan. Faktor-faktor dan variabel penilaian dipertimbangkan. Suatu skala penilaian dirancang untuk masing-masing faktor yang dinilai. Setiap skala penilaian bukannya disusun secara defenitif untuk masing-masing faktornya, tetapi untuk diperbandingkan dengan karyawan lain.

3. *Grading*

Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama. Kategori untuk prestasi kerja karyawan, misal sangat baik, memuaskan, buruk dan lain sebagainya. Prestasi kerja dari setiap karyawan kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori ini untuk dimasukkan ke dalam salah satunya. Biasanya cara ini memperoleh penilaian dengan menggunakan model distribusi normal.

4. Skala grafik

Merupakan metode yang paling banyak digunakan. Pada metode ini baik tidaknya pekerjaan karyawan dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Disini penilai membandingkan prestasi

kerja seorang karyawan dengan definisi untuk masing-masing faktor dan kategori.

5. *Checklist*

Metode ini sebenarnya bukan murni penilaian prestasi, tetapi lebih menekankan pada bentuk pelaporan tingkah laku yang dilakukan oleh bagian personalia khususnya supervisornya. Perbandingan dilakukan secara keseluruhan artinya tidak dicoba dipisah-pisahkan dengan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, kemudian mengkategorikannya.

2.4.8. Indikator penilaian prestasi kerja

Untuk menilai prestasi kerja, dapat digunakan beberapa faktor sebagai sebuah prestasi. Supardi (1989) beberapa faktor yang digunakan sebagai ukuran prestasi kerja, yaitu :

1. Hasil Kerja

Suatu hasil yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya

2. Ketrampilan Kerja

Serangkaian tindak mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan baik yang bersifat reproduktif maupun yang bersifat produktif.

3. Pengambilan Keputusan

Kemampuan seorang karyawan dalam mengambil keputusan yang bermanfaat bagi pekerjaannya.

4. Kepemimpinan

Suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu

5. Pengetahuan Jabatan

Yaitu pengetahuan karyawan mengenai tugas, kewajiban dan wewenang karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

6. Kerja Sama

Faktor ini merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan.

7. Tanggung Jawab

Suatu kondisi dimana seorang karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

8. Disiplin

Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis.

9. Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk membuat dan mengembangkan idenya agar dapat digunakan di dalam pekerjaan.

2.4.9. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat karena dengan motivasi akan menentukan prestasi seseorang. Dalam Reksohadiprojo (1988:169) bahwa motivasi sebagai sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan serta melestarikan perilaku.

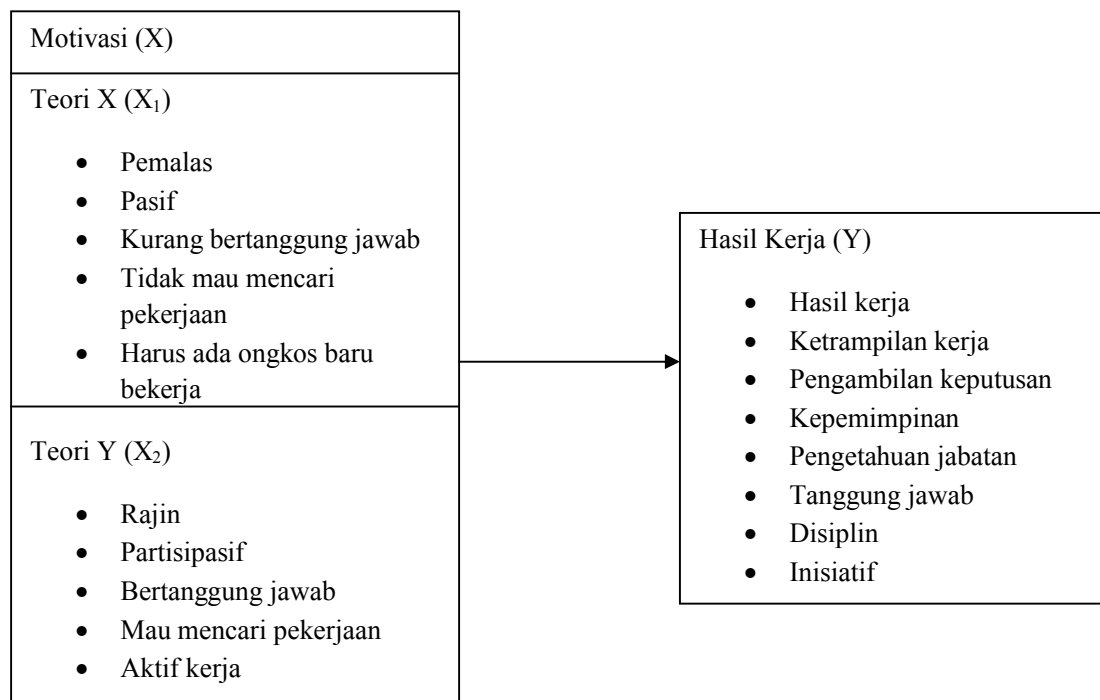
Hal ini merupakan salah satu syarat kepemimpinan seorang manajer. Manajer harus bisa memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahan. Bawahan yang dimotivasi dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerjanya.

Pemberian motivasi harus tepat, karena akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dalam Ranupandojo dan Husnan (1996:197) bahwa salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai pengarahan yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Tercapainya suatu prestasi kerja didorong oleh motivasi kerja yang tinggi pula.

2.5. Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pikiran tentang motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.6.Hipotesis

Hipotesis dimaksudkan untuk membuat jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah yangtelah dibuat sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja PT. Nusantara Sakti secara parsial.
2. Ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja PT. Nusantara Sakti secara bersama-sama.

Sedangkan untuk analisis statistiknya adalah sebagai berikut:

1. $H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan/ hipotesis diterima

$zH_o = b_1 = b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan/ hipotesis ditolak

2. $H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan/ hipotesis diterima

$H_o = b_1 = b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja/ hipotesis ditolak

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

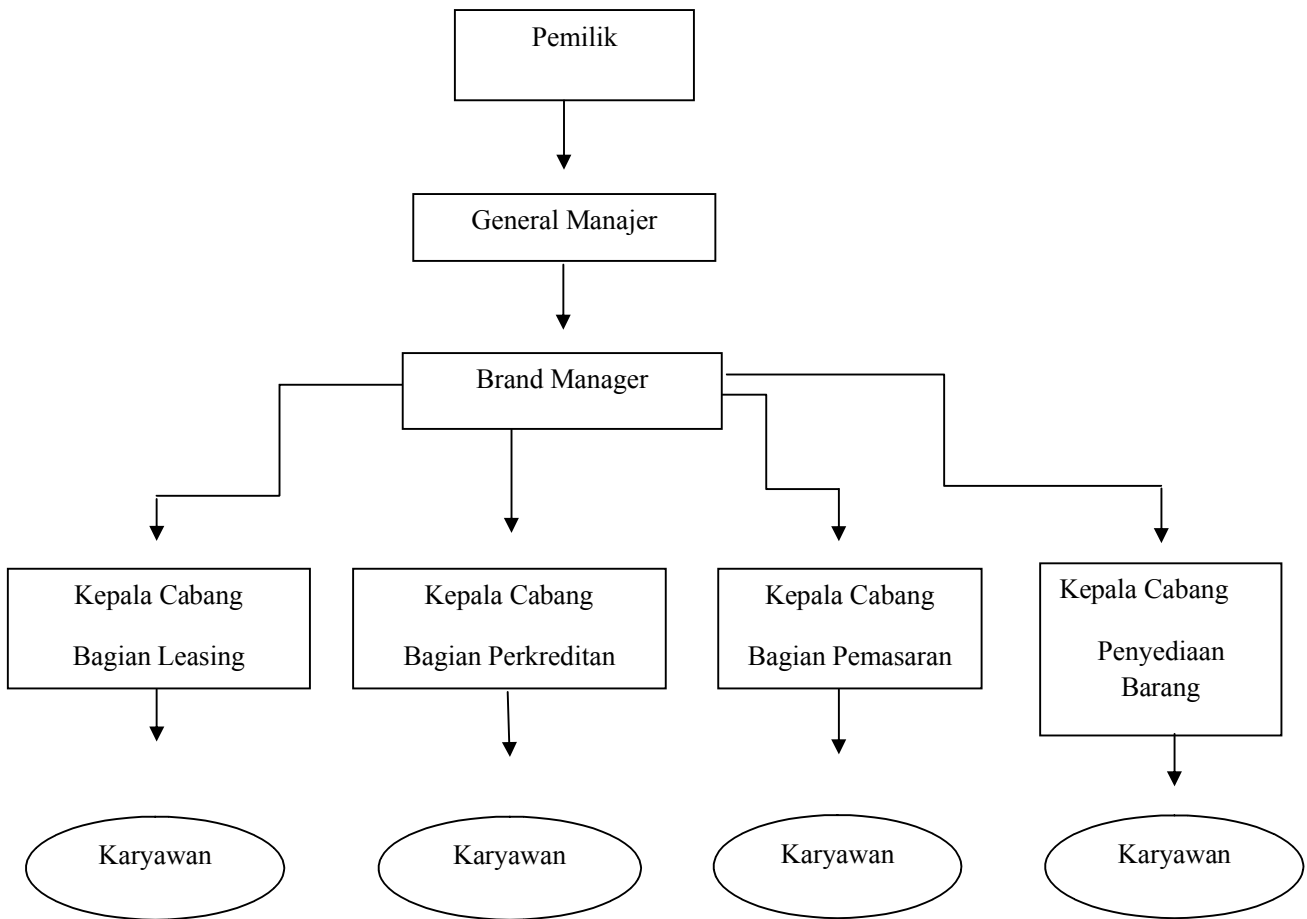
Berdasarkan pada judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang data-datanya berupa angka-angka/data-data yang di angkakan (Sugiyono, 2001:202), dengan pendekatan survey yaitu penelitian yang mengambil sample dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1987:3)

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penulis adalah PT. Nusantara Sakti di Wonosari. PT. Nusantara Sakti berlokasi di Jl. KH. Agus Salim, Kranon, Kepek, Wonosari, Gunungkidul. Lokasi ini dipilih oleh penulis karena penulis ingin mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.

3.3. Gambaran Perusahaan

PT. Nusantara Sakti bergerak di bidang leasing, perkreditan, penyediaan barang dan penyediaan suku cadang. Perusahaan ini dipimpin oleh Pemilik Perusahaan tersebut. Dibawahnya terdapat *General Manager*, *Brand Manager* dan Kepala Cabang.



Gambar 3.1
Sumber: Data Sekunder PT. Nusantara Sakti

3.3.1. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi PT. Nusantara Sakti

Menjadi group dealer sepeda motor honda terbesar dan menjadi perusahaan pembiayaan terbaik, tersehat dan terpercaya di Indonesia

2. Misi PT. Nusantara Sakti

Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dengan konsep 3T yaitu :
 Tercepat, Termudah dan Terpercaya, namun tetap mengindahkan aspek kehati-hatian sehingga menjadi perusahaan yang sehat dan kuat.

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Hatch dan Farhady, variabel adalah atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. (Sugiyono, 2007:3) Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat):

- o Variabel Independen (bebas), merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007: 4). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah “motivasi”.
- o Variabel Dependen (terikat), merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007: 4). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah “prestasi kerja”.

3.4.1. Motivasi Kerja (X)

Motivasi merupakan daya pendorong yang datangnya dapat dari dalam diri seseorang ataupun karena pengaruh lingkungan disekitarnya atau orang lain. Dalam teori yang dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam Donaldson (1992), terdapat dua kelompok klasifikasi manusia:

- o Manusia tipe “X”, yaitu:
 - (1) Kebanyakan manusia, dari wataknya, tidak suka bekerja.
 - (2) Kebanyakan manusia tidak bersemangat dan membutuhkan alat pendorong berupa ongkos untuk membuat mereka mau bekerja.
 - (3) Kebanyakan manusia lebih suka diperintah apa yang harus dikerjakan.
 - (4) Kebanyakan manusia menolak adanya perubahan.
 - (5) Kebanyakan manusia mudah tertipu dan tidak cerdas.

Indikator teori motivasi X (X_1) sebagai berikut:

- Malas bekerja

- Tidak bersemangat dan membutuhkan alat pendorong berupa ongkos untuk membuat mereka mau bekerja.
 - Lebih suka diperintah apa yang harus dikerjakan.
 - Menolak adanya perubahan.
 - Tidak cerdas.
- o Manusia tipe “Y”, yaitu:
- (1) Manusia tidak membenci kerja bahkan mungkin mencari kerja secara aktif.
 - (2) Manusia tidak membutuhkan jenis kepemimpinan yang otoritatif, namun lebih menyukai jenis manajemen yang partisipatif.
 - (3) Manusia lebih suka menentukan tujuan-tujuannya sendiri daripada menyuruh oranglain untuk menentukannya.
 - (4) Manusia tidak melakukan tanggung jawab, namun lebih bertanggung jawab

Indikator teori motivasi Y(X₂) sebagai berikut:

- Tidak membenci kerja bahkan mencari kerja secara aktif.
- Lebih menyukai jenis manajemen yang partisipatif.
- Lebih suka menentukan tujuan-tujuannya sendiri.
- Lebih bertanggung jawab

3.4.2. Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil yang dicapai atau ditunjukkan seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Prestasi kerja sebagai variabel dependen (Y) dalam penelitian ini memiliki beberapa kriteria, yang meliputi:

Supardi (1989)

1. Hasil Kerja

Suatu hasil yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya

2. Ketrampilan Kerja

Serangkaian tindak mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan baik yang bersifat reproduktif maupun yang bersifat produktif.

3. Pengambilan Keputusan

Kemampuan seorang karyawan dalam mengambil keputusan yang bermanfaat bagi pekerjaannya.

4. Kepemimpinan

Suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu

5. Pengetahuan Jabatan

Yaitu pengetahuan karyawan mengenai tugas, kewajiban dan wewenang karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

6. Kerja Sama

Faktor ini merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan.

7. Tanggung Jawab

Suatu kondisi dimana seorang karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

8. Disiplin

Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis.

9. Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk membuat dan mengembangkan idenya agar dapat digunakan di dalam pekerjaan.

3.5.Parameter dan Indikator

Pada variabel Motivasi (X) penulis menggunakan parameter dan indikator sebagai berikut:

1. Teori X (X_1):

- o Malas bekerja
- o Tidak bersemangat dan membutuhkan alat pendorong berupa ongkos untuk membuat mereka mau bekerja.
- o Lebih suka diperintah apa yang harus dikerjakan.
- o Menolak adanya perubahan.
- o Tidak cerdas.

2. Teori Y (X_2):

- o Tidak membenci kerja bahkan mencari kerja secara aktif.
- o Lebih menyukai jenis manajemen yang partisipatif.
- o Lebih suka menentukan tujuan-tujuannya sendiri.
- o Lebih bertanggung jawab.

Pada variabel Prestasi Kerja (Y) penulis menggunakan parameter dan indikator sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

- o Pencapaian target penjualan

2. Ketrampilan Kerja

Serangkaian tindak mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan baik yang bersifat reproduktif maupun yang bersifat produktif.

3. Pengambilan Keputusan

Kemampuan seorang karyawan dalam mengambil keputusan yang bermanfaat bagi pekerjaannya.

4. Kepemimpinan

Suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu

5. Pengetahuan Jabatan

Yaitu pengetahuan karyawan mengenai tugas, kewajiban dan wewenang karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

6. Kerja Sama

- o Terjalin kerja sama yang baik sesama karyawan
- o Terjalin kerja sama yang baik antara karyawan dan atasan
- o Terjalin kerja sama yang baik antara karyawan dan konsumen

7. Tanggung Jawab

Suatu kondisi dimana seorang karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

8. Disiplin

- o Absensi karyawan
- o Penyelesaian tugas atau laporan tepat waktu

9. Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk membuat dan mengembangkan idenya agar dapat digunakan di dalam pekerjaan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.6.1. Kuesioner

Merupakan seperangkat pertanyaan yang menyusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner yang dimaksud untuk memperoleh informasi tertulis dari responden berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan dengan tujuan agar memperoleh data yang relevan.

Skala dalam penelitian ini menggunakan metode Likert. Metode Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2006: 86). Item –item

dalam skala ini dibuat bervariasi antara pernyataan yang bersifat *favorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang memihak objek penelitian, sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung atau memihak objek penelitian. Secara terinci, alat pengumpulan data yang digunakan adalah:

Cara pemberian skor yang dipakai dalam skala ini didasarkan pada statis skala *Likert* dengan skor yang bergerak dari 1, 2, 4 dan 5. Pilihan jawaban terdiri dari empat kategori yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Untuk aitem yang bersifat *favorable* skor 5 diberikan untuk SS, skor 4 untuk S, skor 2 untuk TS, dan skor 1 untuk STS. Sedangkan untuk item yang bersifat *unfavorable* skor 1 diberikan untuk SS, skor 2 untuk S, skor 4 untuk TS, dan skor 5 untuk STS.

- Jumlah item pada skala Motivasi X adalah 15 item yang terdiri dari 5 item *favorable* dan 10 item *unfavorable*.
- Jumlah item pada skala Motivasi Y adalah 16 item yang terdiri dari 11 item *favorable* dan 5 item *unfavorable*.
- Jumlah item pada skala Prestasi Kerja adalah 18 item yang terdiri dari 10 item *favorable* dan 8 item *unfavorable*.

3.7. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2005:55). Populasi PT. Nusantara Sakti ini 52 orang.

Sampel merupakan bagian dari suatu populasi keseluruhan yang dipilih secara cermat agar mewakili populasi itu. Menurut Arikunto (2002:109), sampel adalah sebagian

atau wakil populasi yang diteliti untuk mendapatkan sampel yang representatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan simple random sampling. Simple random sampling adalah metode yang memberikan semua anggota dalam populasi kesempatan yang sama dan tidak terbatas untuk dipilih sebagai sampel. (Indriyantoro dan Supomo, 2002). Minimum sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan dengan rumus Slovin (Umar, 2005) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana n = sampel

N = populasi

e = toleransi kesalahan (pada penelitian ini, peneliti menggunakan e = 5% (Amirin, 2011) menyatakan standar terbaik untuk toleransi kesalahan adalah 5%).

Sehingga perhitungannya adalah

$$\frac{52}{1 + 52 \times 0.05^2} = 46 \text{ sampel}$$

Sampel minimum yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 orang.

3.8. Uji instrumen penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Rumus uji validitas instrumen korelasi *product moment* (Sutrisno Hadi, 1991)

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

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y

N = jumlah subyek

X = variabel independen

Y = variabel dependen

Berdasarkan rumus tersebut, besarnya harga koefisien yang paling kecil adalah Nol (0) dan yang paling besar adalah satu (1) sehingga ditulis $0 \leq r \leq 1$. Jika nilai r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Dan begitu pula sebaliknya.

Uji validitas dilakukan pada responden dimana nilai yang dihitung dinyatakan shahih, apabila nilai rhitung $> r$ tabel. R tabel untuk Degree of freedom (df)=n-2 = 46-2 = 44, untuk df = 44 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,297. Hasil uji validitas diperoleh dari program SPSS dimana hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Uji Validitas Motivasi X (X₁)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
MOTIVASI X	X1. 1	0,639**	0,297	VALID
	X1.2	0,579**	0,297	VALID
	X1.3	0,614**	0,297	VALID
	X1.4	0,825**	0,297	VALID
	X1.5	0,694**	0,297	VALID
	X1.6	0,653**	0,297	VALID
	X1.7	0,723**	0,297	VALID
	X1.8	0,689**	0,297	VALID
	X1.9	0,674**	0,297	VALID
	X1.10	0,795**	0,297	VALID
	X1.11	0,839**	0,297	VALID
	X1.12	0,632**	0,297	VALID
	X1.13	0,817**	0,297	VALID
	X1.14	0,803**	0,297	VALID

Lanjutan Tabel 3. 1 Uji Validitas Motivasi X (X_1)

	X1.15	0,820**	0,297	VALID
--	-------	---------	-------	-------

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran 4, hal 93)

Hasil uji validitas variabel Motivasi X yang terdiri dari 15 pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Hal ini berarti bahwa semua pertanyaan variabel motivasi X dalam penelitian ini valid sebagai alat ukur.

Tabel 3.2**Uji Validitas motivasi Y (X_2)**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
MOTIVASI Y	X2. 1	0,487**	0,297	VALID
	X2. 2	0,372*	0,297	VALID
	X2. 3	0,354*	0,297	VALID
	X2. 4	0,780**	0,297	VALID
	X2. 5	0,703**	0,297	VALID
	X2. 6	0,364*	0,297	VALID
	X2. 7	0,575**	0,297	VALID
	X2. 8	0,239	0,297	TIDAK VALID
	X2. 9	0,791**	0,297	VALID
	X2. 10	0,421**	0,297	VALID
	X2. 11	0,593**	0,297	VALID
	X2. 12	0,603**	0,297	VALID
	X2. 13	0,460**	0,297	VALID
	X2. 14	0,518**	0,297	VALID
	X2. 15	0,777**	0,297	VALID
	X2. 16	0,421**	0,297	VALID

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran 4, hal 94)

Hasil uji validitas variabel Motivasi Y yang terdiri dari 16 pertanyaan terlihat pertanyaan nomor 8 mempunyai nilai r hitung lebih kecil dibandingkan dengan r tabel. Hal ini berarti bahwa pertanyaan nomor 8, tidak valid sebagai alat ukur dan tidak dapat digunakan pada uji selanjutnya. Sehingga jumlah pertanyaan variabel motivasi Y tinggal 15 yang memenuhi uji validitas data.

Tabel 3.3**Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
PRESTASI KERJA	Y1. 1	0,454 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 2	0,543 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 3	0,312 [*]	0,297	VALID
	Y1. 4	0,473 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 5	0,642 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 6	0,679 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 7	0,538 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 8	0,586 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 9	0,639 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 10	0,578 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 11	0,613 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 12	0,657 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 13	0,642 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 14	0,709 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 15	0,579 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 16	0,661 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 17	0,616 ^{**}	0,297	VALID
	Y1. 18	0,696 ^{**}	0,297	VALID

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran 4, hal 95)

Hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja yang terdiri dari 18 pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Hal ini berarti bahwa semua pertanyaan variabel Prestasi Kerja dalam penelitian ini valid sebagai alat ukur.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kesetabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus: formulasi koefisien alpha *Cronbach* (Sugiyono 2005: 282)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Alfa Cronbach

k =Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ =Mean Kuadrat kesalahan

s_t^2 =Varians total

Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada koesioner sebagai alat pengukur dinyatakan reliabel. Sebaliknya Apabila nilai *Cronbach Coefficient Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada koesioner sebagai alat pengukur dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.4

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi X	0,934	15	Reliabel
Motivasi Y	0,852	15	Reliabel
Prestasi Kerja	0,888	18	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran, hal 96)

Dari data diatas terlihat bahwa data mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,6, maka semua data Reliabel.

3.9.Metode dan Tehnik Analisa Data

3.9.1. Metode Analisis Data

Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu memerinci dan menjelaskan secara panjang lebar dalam bentuk kalimat keterkaitan dari data penelitian.
2. Analisis Statistika, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistika.

3.9.2. Alat Analisis

3.7.3.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2005) perumusan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = nilai Y , jika $X_1=X_2 = 0$

b_1 = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (Independen)

b_2 = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (Independen)

X_1 = Teori X

X_2 = Teori Y

3.7.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossectional*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2006: 87).

3.9.3. Alat Hipotesa

3.9.3.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen(variabel bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama(simultan/serentak) (Sugiyono, 2005).

Adapun rumus daripada uji F adalah :

$$F_0 = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = rasio

R^2 = hasil perhitungan R dipangkatkan dua

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

3.9.3.2 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Apabila koefisien regresi signifikan pada t-signifikan 0.05 atau 5%, maka artinya

variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial dan sebaliknya. (Sugiyono,2005).

Cara menghitungnya dengan rumus uji signifikansi korelasi product moment:

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

Keterangan :

r = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

3.9.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Metode statistik yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Sebelum metode ini digunakan perlu diuji terlebih dahulu apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri atas:

3.9.4.1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis statistik grafik normal probability plots.

3.9.4.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 105) uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pendeteksiannya menggunakan tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor),

1. Jika Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.
2. Jika Variance Inflation Factor (VIF) > 10 maka terdapat multikolinearitas. (Ghozali, 2011).

3.9.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011: 1390), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatter plot. Apabila terlihat titik-titik residual menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka menggambarkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi X dan motivasi Y terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti, Wonosari, Gunungkidul. Pengumpulan data dengan penyebaran angket/kuisisioner kepada 46 orang karyawan PT. Nusantara Sakti, Wonosari, Gunungkidul, Yogyakarta.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 4

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,75 = Sangat Malas

1,76 – 2,50 = Malas

2,56 – 3,25 = Rajin

3,26 – 4,00 = Sangat Rajin

1. Variabel *Independen*

Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Motivasi X (X_1), dan Motivasi Y (X_2). Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang paling

rendah dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang paling tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel *independen*.

Tabel 4.1
Variabel Motivasi X (X₁)

No	Variabel Motivasi X	Skor	Persentase	Kategori
1	Tidak menyukai persaingan untuk mendapatkan posisi yang di inginkan	\ 3,07	76,7	Rajin
2	Menyukai persaingan untuk mendapatkan posisi yang di inginkan	3,22	80,5	Rajin
3	Adanya bonus meningkatkan motivasi dalam bekerja	2,63	65,75	Rajin
4	Tetap termotivasi untuk bekerja meskipun tidak ada bonus	3,04	76	Rajin
5	Pimpinan akan memberi sanksi tegas apabila hasil pekerjaan mengecewakan	3,07	76,7	Rajin
6	Dalam melakukan pekerjaan lebih menyukai adanya paksaan dari pimpinan	2,85	71,2	Rajin
7	Dalam melakukan pekerjaan tidak menyukai adanya paksaan dari pimpinan	2,83	70,7	Rajin
8	Akan lebih termotivasi untuk bekerja jika diberi upah yang tinggi	2,41	60,2	Rajin
9	Tetap termotivasi untuk bekerja meski dengan upah yang kecil	2,78	69,5	Rajin
10	Malas bekerja terlebih lagi pekerjaan itu tidak saya sukai	3,00	75	Rajin
11	Upah merupakan faktor utama bekerja di perusahaan ini	3,11	77,7	Rajin
12	Apabila perusahaan lain menawarkan upah lebih tinggi siap untuk keluar	3,09	77,7	Rajin
13	Tidak suka adanya perubahan	3,28	77,2	Rajin

Lanjutan Tabel 4.1

14	Akan bekerja saat diperintah	2,78	82	Rajin
15	Akan bekerja tanpa harus diperintah	2,85	72,2	Rajin
	RATA-RATA	2,93	73,2	Rajin

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran 3, hal 89)

)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian “rajin” mengenai motivasi X dengan rata-rata sebesar 2,93(dari skala 1-4) yang berada pada kategori “Rajin” dengan presentase sebesar 73,2 persen. Hal ini membuktikan bahwa karyawanPT. Nusantara Sakti Wonosari menerapkan motivasi X dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menunjukkan jika karyawan malas dalam bekerja, hanya mengharapkan bonus dan tidak perlu selalu diingatkan oleh atasan untuk penyelesaian tugasnya

Tabel 4.2
Variabel Motivasi Y (X₂)

No	Pernyataan	Rata-rata	Persentase	Kategori
1	Memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan	2,72	68,0	Rajin
2	Melakukan pekerjaan semata-mata untuk menggugurkan kewajiban	2,80	70,0	Rajin
3	Selalu berpartisipasi memberikan ide dalam rapat	3,48	87,0	Sangat Rajin
4	Menerima komentar dari orang lain dengan lapang dada	3,76	94,0	Sangat Rajin
5	Memiliki rasa cinta terhadap perusahaan	3,20	80,0	Rajin
6	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,11	77,7	Rajin
7	Pekerjaan sering tidak selesai	3,07	76,7	Rajin

Lanjutan Tabel 4.2

8	Tau apa yang akan dilakukan tanpa diperintah	3,09	77,2	Rajin
9	Jika pekerjaan telah selesai, tidak keberatan membantu rekan kerja	2,85	71,2	Rajin
10	Senang memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan	2,87	71,7	Rajin
11	Jarang bahkan hampir tidak pernah memberikan pendapat	2,87	71,7	Rajin
12	Bangga telah bergabung dengan perusahaan ini	2,85	71,2	Rajin
13	Bergabung di perusahaan ini bukan karna cita-cita	2,91	72,7	Rajin
14	Berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan	2,96	74,0	Rajin
15	Selalu berusaha untuk lebih baik lagi	2,72	68,0	Rajin
16	Saya sudah cukup puas atas apa yang saya lakukan selama ini	3,28	82,0	Sangat Rajin
RATA-RATA		3,03	75,7	Rajin

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran3 , hal 90)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian baik pada Motivasi Y dengan nilai rata-rata 3,03 (dari skala 1-4) dengan presentase 75,7 persen. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari banyak yang mempunyai motivasi Y. Sehingga motivasi Y dominan terhadap karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, melakukan tanggung jawabnya sebagai karyawan dan selalu berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Variabel *Dependen*

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat

ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 4

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,75 = Sangat Rendah

1,76 – 2,50 = Rendah

2,56 – 3,25 = Tinggi

3,26 – 4,00 = Sangat Tinggi

Tabel 4.3
Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata	Persentase	Kategori
1	Pekerjaan selalu mencapai target	3,41	85,2	Sangat Tinggi
2	Menguntungkan perusahaan	2,80	70,0	Tinggi
3	Sering mengecewakan atasan	3,15	78,7	Tinggi
4	Selalu membuat perencanaan kerja dan mengevaluasi hasil kerja sendiri	3,13	78,2	Tinggi
5	Berani mengambil keputusan untuk hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	2,80	70,0	Tinggi
6	Ragu-ragu untuk mengambil keputusan	2,04	51,0	Rendah
7	Memberikan pengaruh baik kepada bawahan atau rekan kerja untuk mencapai tujuan	2,59	64,7	Tinggi
8	Membuat bawahan atau rekan kerja saya takut kepada saya	2,57	64,2	Tinggi
9	Memahami tugas, kewajiban dan wewenang sebagai seorang karyawan	2,80	70,0	Tinggi
10	Sering mendapatkan teguran atas tugas	3,11	77,7	Tinggi
11	Selalu berusaha menjaga kerja sama yang baik dengan karyawan lain dan atasan	2,98	74,5	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.3

12	Susah berkomunikasi dengan rekan kerja	2,87	71,7	Tinggi
13	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	3,00	75,0	Tinggi
14	Sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk	2,87	71,7	Tinggi
15	Tidak pernah terlambat datang ke kantor	3,98	99,5	Sangat Tinggi
16	Sering bolos kerja	3,85	96,2	Sangat Tinggi
17	Melakukan pekerjaan tanpa disuruh	3,85	96,2	Sangat Tinggi
18	Jika tidak diperintah tidak akan bekerja	3,80	95,0	Sangat Tinggi
RATA-RATA		3.00	75,0	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran 3, hal 91)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas rata-rata memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan rata-rata skor sebesar 3,00(dari skala 1-4) dengan presentase 75 persen yaitu berada pada kategori “Tinggi”. Penilaian tertinggi terdapat pada item penyelesaian pekerjaan sesuai target dan menguntungkan perusahaan.

Hasil ini didukung pula dengan hasil prestasi kerja karyawan pada seluruh indikator yang berada pada kriteria setuju dimana karyawan melaksanakan tanggung jawab kepada perusahaan, dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan memberikan kontribusi untuk perusahaan.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Analisis Uji Regresi Berganda

1) Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda dalam penelitian ini tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1,223	,291	4,197	,000
Motivasi X	,332	,094	3,546	,001
Motivasi Y	,264	,070	3,782	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah 2013(lampiran 5, hal 99)

Dari hasil uji regresi berganda pada tabel 4.4 secara matematis dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.233 + 0,322X_1 + 0,264X_2 + e$$

Konstanta (a) sebesar 1.233 artinya besarnya X_1 (Motivasi X) dan X_2 (Motivasi Y) sebesar 1.233 dengan asumsi faktor-faktor lain konstan yang dalam hal ini X_1 dan X_2 adalah sebesar 1.233.

Koefisien regresi variabel motivasi X (b_1) bernilai 0,322. Artinya, setiap peningkatan motivasi X sebesar 1 poin akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,322. Sehingga semakin kuat Motivasi dengan Teori X ini diterapkan, maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika Motivasi dengan Teori X ini semakin melemah, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Koefisien regresi variabel motivasi Y (b_2) bernilai positif, yaitu sebesar 0,264. Artinya setiap peningkatan motivasi Y sebesar 1 poin akan

meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,264. Sehingga semakin kuat Motivasi dengan Teori Y ini diterapkan, maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika Motivasi dengan Teori Y ini semakin melemah, maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin menurun.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil uji regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (prestasi kerja) bisa dijelaskan oleh variabel independen yaitu: motivasi X dan motivasi Y. Hasil koefisien determinasi tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,597	,2477150

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI Y, MOTIVASI X

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran 5, hal 99)

Hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi (R^2) variabel motivasi X dan motivasi Y adalah 59,7 persen. Hal ini berarti variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh motivasi X dan Motivasi Y sebesar 59,7 persen sedangkan sisanya adalah 40,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.3.2. Uji Hipotesa

1. Uji F atau Uji Simultan

Uji F statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel motivasi X dan motivasi Y secara bersama-sama atau

simultan terhadap variabel dependen prestasi kerja. Berikut hasil uji F pada pengujian regresi dalam penelitian ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,404	2	2,202	19,893	,000 ^a
	Residual	4,870	44	,111		
	Total	9,274	46			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Y(X2), Motivasi X

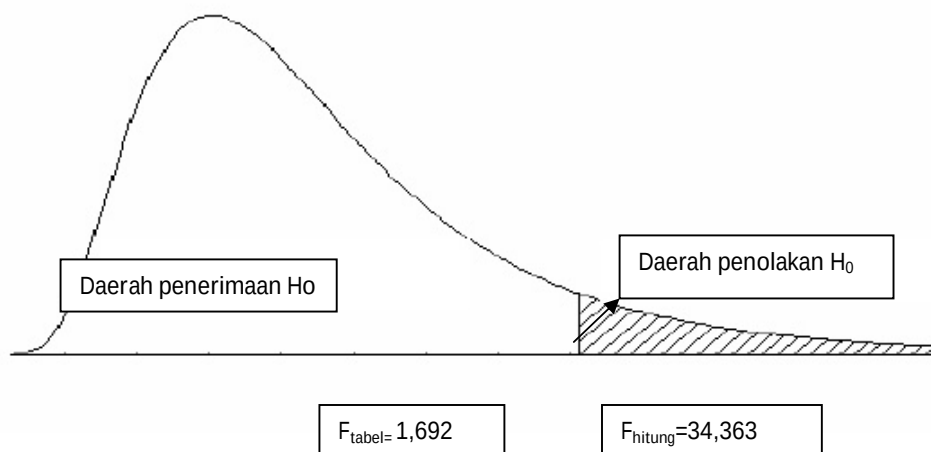
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran 5, hal 99)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F jauh lebih besar dari pada 4 yaitu sebesar 19,983 dengan nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variable motivasi X dan motivasi Y secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari hasil analisis dengan $(\alpha) = 0,05$ dengan $df=43$ terdapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,363 > 1,692$) dan signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi X dan motivasi Y secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hipotesis “bahwa variable motivasi X dan motivasi Y secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja” TERBUKTI. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk mengetahui hipotesis diterima dapat dilihat dari kurva dibawah ini:



Gambar 4.1 Kurva Uji F

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2013 (Lampiran 5, hal 99)

2. Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria pengambilan keputusan jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Tabel 4.7

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,223	,291		4,197	,000
Motivasi X	,332	,094	,410	3,546	,001
Motivasi Y(X2)	,264	,070	,437	3,782	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah 2013 (lampiran 5, hal 99)

1. Merumuskan hipotesis 1 :

Ho : Motivasi Kerja Teori X tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha : Motivasi Kerja Teori X berpengaruh terhadap prestasi kerja

2. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari output didapat t hitung sebesar dan signifikansi 0,000.

3. Menentukan t tabel

Berdasarkan tabel statistik data uji t dengan taraf signifikansi 0,05, $df=46-1-1=44$, diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015.

4. Kriteria pengujian

a. Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

b. Jika $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

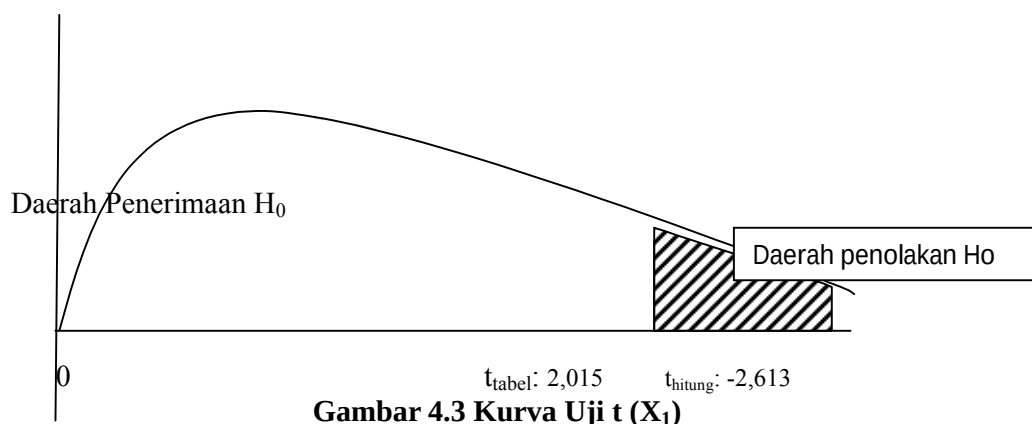
5. Berdasarkan signifikansi :

a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima

b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Hasil uji t pada variabel motivasi X menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,546 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,015. Nilai signifikansi untuk X_1 adalah 0,01 yang berarti dibawah 0,05, artinya “terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi X terhadap prestasi kerja karyawan.” TERBUKTI. Sehingga H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.



Sumber :Pengolahan Data Primer, 2013 (Lampiran 5, hal 99)

Tabel 4.7**Hasil Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,223	,291		4,197	,000
Motivasi X	,332	,094	,410	3,546	,001
Motivasi Y(X2)	,264	,070	,437	3,782	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran, hal 99)

Pengaruh Motivasi Y Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

1. Merumuskan hipotesis 3 :

Ho : Motivasi Kerja Teori Y tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha : Motivasi Kerja Teori Y berpengaruh terhadap prestasi kerja

2. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari output didapat t hitung sebesar 3,782 dan signifikansi 0,000

3. Menentukan t tabel

Berdasarkan tabel statistik data uji t dengan taraf signifikansi 0,05, $df=46-1-1=44$, diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015

4. Kriteria pengujian

a. Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka Ho diterima

b. Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka Ho ditolak.

5. Berdasarkan signifikansi :

a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima

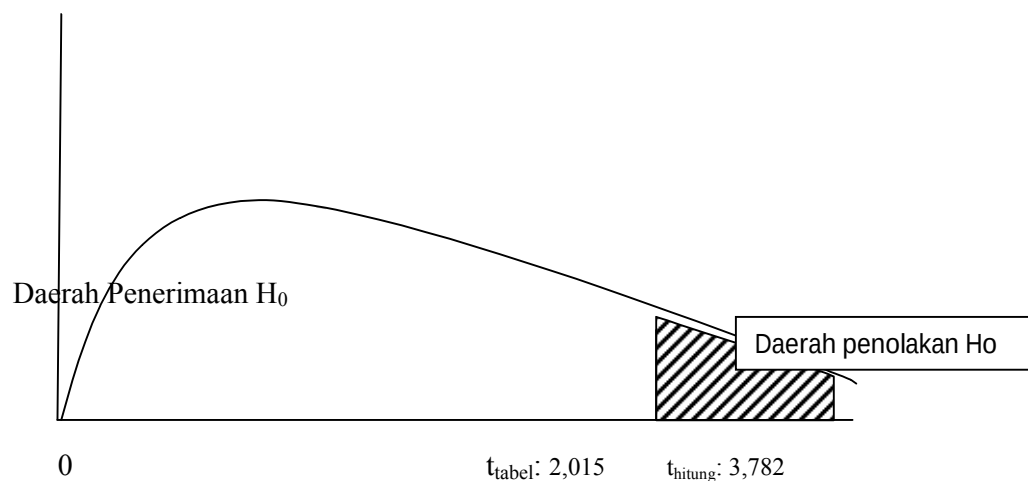
b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak

6. Kesimpulan :

Hasil uji t pada variable motivasi Y menghasilkan nilai t hitung sebesar

3,782 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,015. Nilai signifikansi untuk X_2 adalah 0,000 yang berarti di bawah 0,05, artinya “terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi Y terhadap prestasi kerja karyawan” TERBUKTI Sehingga H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Untuk mengetahui hipotesis diterima dapat dilihat dari kurva dibawah ini:



Gambar 4.3 Kurva Uji t (X_1)

Sumber :Pengolahan Data Primer, 2013 (Lampiran 5, hal 99)

Dari hasil uji hipotesa yang telah dijabarkan diatas, maka dapat di jelaskan dengan tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Hipotesis

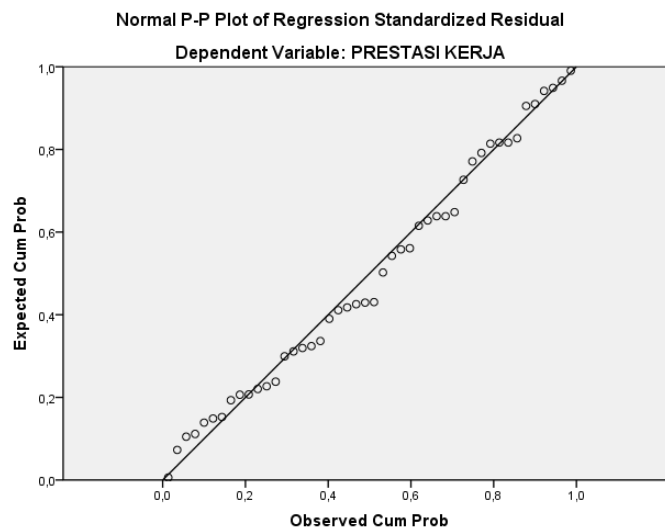
No	Hipotesis	Keterangan
1	H_1 : bahwa variabel motivasi X dan motivasi Y secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja	Hipotesis Terbukti
2	H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi X terhadap prestasi kerja	Hipotesis Terbukti
3	H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi Y terhadap prestasi kerja	Hipotesis Terbukti

Sumber :Data Primer diolah 2013 (Lampiran 5, hal 99)

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

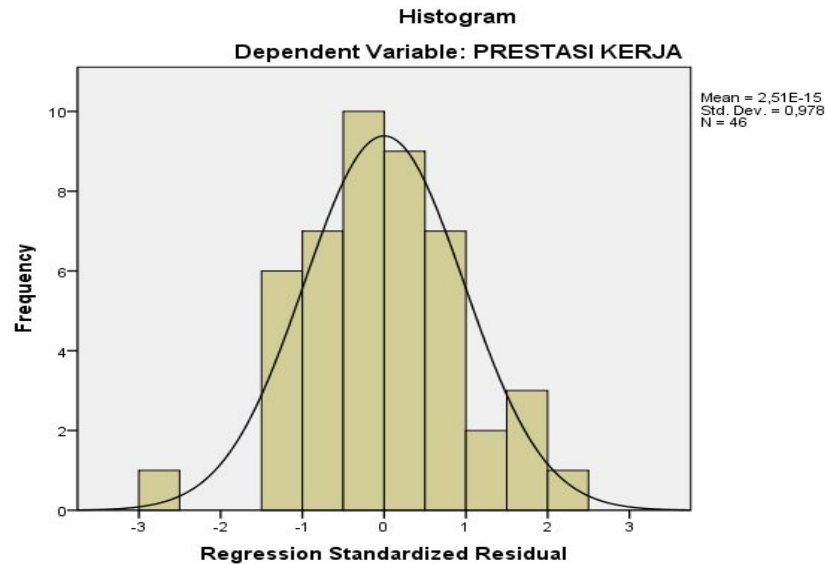
Menurut Ghozali (2005: 110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis statistik grafik normal probability plots, apabila titik-titik menyebar berhimpit disekitar diagonal menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.



Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran 6, hal 101)

Berdasarkan grafik diatas, titik-titik menyebar berhimpit di sekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas (Histogram)

Sumber: Data Primer diolah 2013 (lampiran 6, hal 101)

Pada Grafik diatas menunjukkan bahwa kurva tidak menceng ke kiri atau menceng kek kanan atau sisi kanan dan sisi kiri sama lebarnya. Sehingga menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian normal.

2) Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005: 91) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) <10 maka tidak terdapat multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,223	,291		4,197	,000		
Motivasi X	,332	,094	,410	3,546	,001	,894	1,118
Motivasi Y(X2)	,264	,070	,437	3,782	,000	,894	1,118

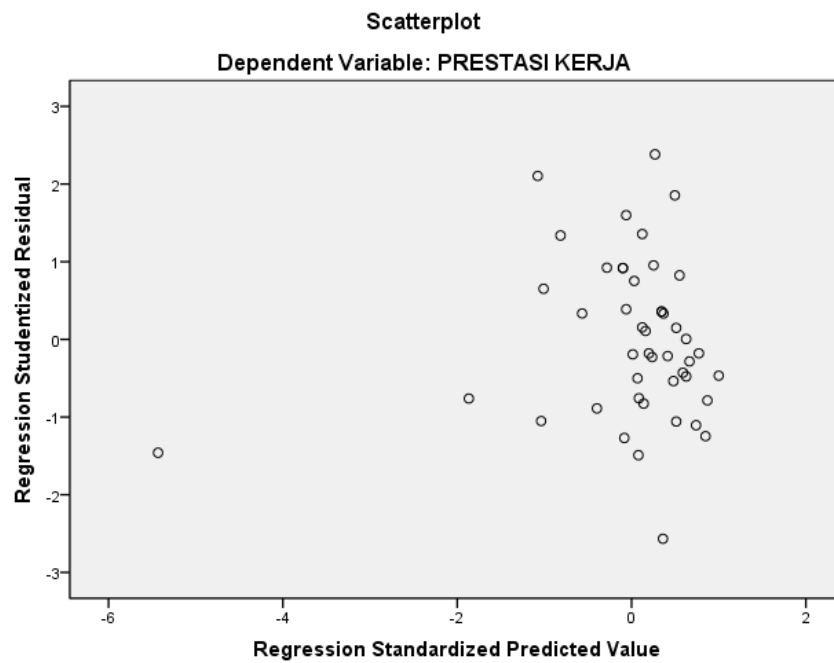
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah 2013 (Lampiran 6, hal 101)

Nilai VIF untuk X_1 (motivasi X) adalah sebesar 1,118 sama halnya dengan nilai VIF untuk X_2 (motivasi Y) yaitu 1,118. Dari kedua variabel bebas tersebut tidak ada yang bernilai lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3) Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2005: 105) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatter plot. Apabila terlihat titik-titik residual menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka menggambarkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Sumber: Data Primer diolah (lampiran 6, hal 102)

Grafik 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil tersebut terlihat titik-titik residual menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka menggambarkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas.

Tabel 4.10

Kesimpulan Hasil Penelitian

Hasil Penelitian	Keterangan		
	Mean	Persentase	Kategori
1. Analisis Deskriptif			
a. Motivasi X	2,93	73,2%	Rajin
b. Motivasi Y	3,03	75,7%	Rajin
c. Prestasi Kerja	3,00	75,0%	Tinggi
2. Analisis Regresi Linier Berganda	t_{hitung}	t_{tabel}	Hasil
Uji parsial (uji t)			
H1: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi X terhadap prestasi kerja	3,546	2,015	H1 diterima
H2: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi Y terhadap prestasi kerja	3,782	2,015	H2 diterima
Uji serempak (uji F)	F_{hitung}	F_{tabel}	Hasil
Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel motivasi X dan motivasi Y terhadap prestasi kerja	19,893	1,692	Ha diterima

Sumber: Data Primer diolah 2013 (lampiran 2, 4, 5, hal 89, 90, 91, 99)

4.4. Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi Teori X dan Teori Y terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi bahwa variabel bebas yaitu Motivasi teori X dan Motivasi teori Y berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dari perhitungan regresi diperoleh persamaan $Y = 1.233 + 0,322X_1 + 0,264X_2 + e$. Hal ini menandakan bahwa motivasi Teori X dan Motivasi Teori Y berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Terdapat keterkaitan yang kuat atau signifikan antara motivasi Teori X dan Motivasi Teori Y terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uji secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa motivasi Teori X dan Motivasi Teori Y berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. nilai F jauh lebih besar dari pada f tabel yaitu sebesar 19.893 dengan nilai

signifikansi 0,000. Artinya seluruh dari variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel motivasi teori X dan motivasi teori Y terhadap prestasi kerja diterima atau **TERBUKTI**.

Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, hasil ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizah (2008) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari variabel motivasi kerja baik motivasi positif maupun motivasi negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Faizah (2008) menambahkan bahwa hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan, dan pemberian motivasi positif dan negatif tetap dapat diterapkan tetapi yang perlu diingat bahwa pemberian kedua motivasi tersebut harus tepat dan seimbang dan juga disesuaikan dengan kondisi para pekerja, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil ini juga mendukung Krisnawati (2008) yang dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja, dimana berdasarkan perhitungannya diperoleh nilai determinasi adjusted (R^2) yang menunjukkan angka 0,373 berarti motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,3 persen.

Penelitian ini juga searah dengan penelitian Putri (2012) yang menyatakan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan semua hasil yang dibahas diatas menunjukkan bahwa baik motivasi positif (teori Y) maupun motivasi negatif (teori X) sesungguhnya dapat

berpengaruh secara positif ataupun negatif terhadap kinerja, semuanya tergantung pada kepada siapa dan dalam kondisi seperti apa masing-masing motivasi itu harus diterapkan.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Teori X terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau individu dari variabel Motivasi Teori X menunjukkan bahwa variabel Motivasi Teori X mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu terhadap prestasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,546 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,015. Nilai signifikansi untuk X_1 adalah 0,001 yang berarti dibawah 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi X terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari variabel Motivasi negatif (teori X) menunjukkan bahwa variabel Motivasi negatif memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan ini menandakan semakin tinggi Motivasi negatif diterapkan maka semakin tinggi peningkatan variabel prestasi kerja.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi X terhadap prestasi kerja diterima atau

TERBUKTI

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizah (2008) yang menyimpulkan bahwa motivasi negatif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sumbangan Efektif (SE) sebesar 23,49 persen. Artinya sebesar 23,49 persen motivasi negatif mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membantah hasil penelitian terdahulu oleh Putri (2012) yang menyatakan bahwa variabel motivasi negatif memiliki arah pengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitiannya putri (2012) menemukan bahwa secara

parsial hanya motivasi positif saja yang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, sementara motivasi negatif justru sebaliknya.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Teori Y terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau individu dari variabel Motivasi Y menunjukkan bahwa variabel Motivasi Teori Y mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. dari hasil uji t pada variable motivasi Y menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,782 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,015. Nilai signifikansi untuk X_2 adalah 0,000 yang berarti di bawah 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi Y terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari variable Motivasi Positif (Teori Y) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Positif memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan ini menandakan semakin tinggi Motivasi Positif diterapkan maka semakin tinggi atau berbanding lurus dengan peningkatan variabel prestasi kerja. Berdasarkan nilai koefisiennya variabel yang memiliki pengaruh secara parsial paling kuat adalah variabel motivasi positif. Artinya adalah variabel motivasi positif (teori Y) merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel motivasi negatif (teori X).

Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi Y terhadap prestasi kerja diterima atau **TERBUKTI**.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizah (2008) yang menyatakan bahwa motivasi positif secara

parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disamping itu motivasi positif juga memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan motivasi negatif.

Hasil ini juga searah dengan pendapat Sunarto (2005) yang dalam penelitiannya yang menggunakan teori motivasi positif (teori Y) menyatakan bahwa motivasi kerja yang rendah berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan, sedangkan semangat yang tinggi berfaedah kepada pencapaian tujuan organisasi. Karena itu, motivasi kerja pegawai merupakan faktor penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya Tjokroamodjoyo dalam Sunarto (2005) menegaskan bahwa tanpa motivasi atau semangat kerja yang tinggi, hanya menunggu perintah dan kurang inisiatif, dan kurang tanggung jawab, semuanya itu tidak berorientasi kepada prestasi dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh putri (2012) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi positif (teori Y) terhadap prestasi kerja karyawan, dan motivasi positif memiliki pengaruh yang lebih dominan jika dibandingkan dengan motivasi negatif yang dalam penelitian yang dilakukan Putri (2012) justru berpengaruh negatif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Manullang dalam Hasibuan (2006) yang mengatakan bahwa apabila para manajer menerapkan teori Y, orang-orang dalam organisasi akan didorong untuk berkembang dan orang dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan imajinasi mereka guna membantu mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2006: 161) "Menurut teori Y ini untuk 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 dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.”

Sumbangan penelitian ini terhadap ilmu pengetahuan ditengah-tengah penelitian terdahulu dan teori-teori yang sudah ada adalah ikut mendukung bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat di lihat dari hasil analisis data bahwa teori motivasi XY berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Makin sering motivasi diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja dengan motivasi juga mempercepat tujuan organisasi/perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Dari hasil analisis deskriptif Karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari pada motivasi Teori X menghasilkan rata-rata sebesar 2,93 (dengan skala 1-4) berada pada kategori “Rajin” dengan nilai persentase 73,2 persen. Pada motivasi Y, mayoritas memberikan penilaian dengan rata-rata 3,03 (dengan skala 1-4), berada pada kategori “Rajin” dengan nilai persentase 75,7 persen. Pada prestasi kerja memberikan penilaian rata-rata 3,00 (dengan skala 1-4) berada dalam kategori “Tinggi” dengan nilai persentase 75 persen.
2. Terdapat pengaruh signifikan bersama-sama atau simultan variabel Motivasi X dan Motivasi Y terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,893 > 1,692$) dan signifikansi 0,000
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi X terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,546 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,015. Nilai signifikansi untuk X_1 adalah 0,001 yang berarti dibawah 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi X terhadap prestasi kerja karyawan.

Dan pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Y terhadap prestasi kerja karyawan dengan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,782 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,015. Nilai signifikansi untuk X_2 adalah 0,000 yang berarti di bawah 0,05,

4. Variabel yang paling mempengaruhi adalah motivasi Y dengan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,782 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,015. Variabel motivasi Y yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka disampaikan beberapa saran. Saran disampaikan berdasarkan penilaian karyawan yang masih dinilai kurang sesuai dengan keinginan karyawan. Adapun saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif PT. Nusantara Sakti Wonosari Gunungkidul mayoritas memberikan penilaian “rajin” mengenai motivasi X dengan rata-rata sebesar 2,93 (dengan skala 1-4) yang berada pada kategori “Rajin” dengan persentase sebesar 73,2 persen. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari menerapkan motivasi X dengan baik. Pada motivasi Y mayoritas memberikan penilaian baik pada Motivasi Y dengan nilai rata-rata 3,03 (dengan skala 1-4) dan persentase 75,7 persen. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari banyak yang mempunyai motivasi Y. Sehingga motivasi Y dominan terhadap karyawan PT. Nusantara Sakti Wonosari. Saran dari peneliti adalah perusahaan harus meningkatkan motivasi dalam usahanya, khususnya motivasi positif (motivasi teori Y) kepada para karyawannya. Karena berdasarkan hasil uji secara parsial variabel motivasi positif (motivasi teori Y) memiliki pengaruh yang lebih kuat/lebih dominan.
2. Pada variabel Prestasi Kerja (Y) mayoritas rata-rata memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan rata-rata skor sebesar 3,00 (dengan skala 1-4) dan persentase 75

persen yaitu berada pada kategori “Tinggi”. Saran dari peneliti adalah perusahaan lebih baik mengapresiasi karyawan yang berprestasi kerja dengan memberikan insentif dan penghargaan pada karyawan yang berprestasi serta menjamin karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Arni Muhammad, 1996
- Dessler, Gerry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jilid 1). Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks
- Donaldson, les dan Scannel Edward E. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Panduan Bagi Pemula*. Jakarta; Radar Jaya Offset
- Faizah, Noor.(2008). *Analisa Pengaruh Motivasi Positif dan Negatif terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Jasa Tirta I Malang*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
- Ghozali, Imam.(2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno, 1991, *Analisa Butir untuk Instrumen Angket, Test, dan Skala Rating*. Yogyakarta : Andi Offeset
- Handoko, T. Hani.1992. *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*,
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 2002.
- Indriyantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Krisnawati, Dinik.(2008). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Argopuro (Serba Usaha) Krucil Probolinggo*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
- Mahardika H.K. (2007) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Asuransi Bumi Asih Jaya Distrik Kauman Yogyakarta*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII
- PB, Triton. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta; Tugu Publisher
- Putri, Rr. Flaury Callista Delinda.(2012). *Pengaruh Motivasi X dan Y Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII
- Reksohadiprojo,Sukanto.1988.*PerencanaandanOrganisasiPerusahaan.EdisiI*. PenerbitBPFE UniversitasGajahMada, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke praktik*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. (1995). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Jakarta; PT. Rineka Cipta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi.(2011). *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta; LP3ES
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1988.
- Sugiyono.(2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Stastistika untuk Penelitian*.Cetakan ke dua, Bandung; CV Alfabeta.
- Sunarto.(2005). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Aparatur terhadap Kualitas Pelayanan Sertifikat Tanah*. *Dirjen Dikti*. 56.

Supardi, *Diktat Manajemen Personalia*, BPFE UII, Yogyakarta, 1989.

Umar (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibawa , Nur. (2012), *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta :BPFE.

Zulham. H. (2009), *Pengaruh Motivasi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bagus Silver DIY* . Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth: Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan sebagai penunjang skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN” yang disusun sebagai salah satu syarat kelulusan program S1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini dan seluruh jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan kami rahasiakan.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, dengan rendah hati saya ucapkan terimakasih

Yogyakarta, 10 Mei 2013

Dosen Pembimbing

Peneliti

Drs. Budi Sudjijono, M.M

Regita Ariyani

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara/i.
2. Pilih jawaban yang tepat, kemudian beri tanda silang (X) pada kolom yang tersedia

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

3. Hanya diperkenankan memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan
4. Jawaban yang benar adalah jawaban yang sesuai kenyataan dimana saudara/i bekerja

Skor Jawaban Koesioner Positif

Jawaban	Skor
SS	1
S	2
TS	3
STS	4

Skor Jawaban Koesioner Negatif

Jawaban	Skor
SS	4
S	3
TS	2
STS	1

MOTIVASI X (NEGATIF) (X_1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
		1	2	3	4
1	Saya tidak menyukai persaingan untuk mendapatkan posisi yang saya inginkan				
2	Saya menyukai persaingan untuk mendapatkan posisi yang saya inginkan				
3	Adanya bonus meningkatkan motivasi saya dalam bekerja				
4	Saya tetap termotivasi untuk bekerja meskipun tidak ada bonus				
5	Pimpinan akan memberi sanksi tegas apabila hasil pekerjaan saya mengecewakan				
6	Dalam melakukan pekerjaan saya lebih menyukai adanya paksaan dari pimpinan				
7	Dalam melakukan pekerjaan saya tidak menyukai adanya paksaan dari pimpinan				
8	Saya akan lebih termotivasi untuk bekerja jika diberi upah yang tinggi				
9	Saya tetap termotivasi untuk bekerja meski dengan upah yang kecil				
10	Saya malas bekerja terlebih lagi pekerjaan itu tidak saya sukai				
11	Upah merupakan faktor utama saya bekerja di perusahaan ini				
12	Apabila perusahaan lain menawarkan upah lebih tinggi saya siap untuk keluar				

13	Saya tidak suka adanya perubahan				
14	Saya akan bekerja saat diperintah				
15	Saya akan bekerja tanpa harus diperintah				

MOTIVASI Y (POSITIF) (X_2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Saya memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan saya				
2	Saya melakukan pekerjaan saya semata-mata untuk menggugurkan kewajiban				
3	Saya selalu berpartisipasi memberikan ide dalam rapat				
4	Saya menerima komentar dari orang lain dengan lapang dada				
5	Saya memiliki rasa cinta terhadap perusahaan tempat dimana saya bekerja				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu				
7	Pekerjaan saya sering tidak selesai				
8	Saya tau apa yang akan saya lakukan tanpa diperintah				
9	Jika pekerjaan saya telah selesai saya tidak keberatan membantu rekan kerja				
10	Saya senang memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan				
11	Saya jarang bahkan hampir tidak pernah memberikan pendapat				
12	Saya bangga telah bergabung dengan perusahaan ini				
13	Saya bergabung di perusahaan ini bukan karna cita-cita saya				

14	Saya berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan				
15	Saya selalu berusaha untuk lebih baik lagi				
16	Saya sudah cukup puas atas apa yang saya lakukan selama ini				

PRESTASI KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Pekerjaan saya selalu mencapai target				
2	Saya menguntungkan perusahaan				
3	Saya sering mengecewakan atasan saya				
4	Saya selalu membuat perencanaan kerja dan mengevaluasi hasil kerja saya sendiri				
5	Saya berani mengambil keputusan untuk hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya				
6	Saya ragu-ragu untuk mengambil keputusan				
7	Saya memberikan pengaruh baik kepada bawahan atau rekan kerja untuk mencapai tujuan				
8	Saya membuat bawahan atau rekan kerja saya takut kepada saya				
9	Saya memahami tugas, kewajiban dan wewenang saya sebagai seorang karyawan				
10	Saya sering mendapatkan teguran atas tugas saya				
11	Saya selalu berusaha menjaga kerja sama yang baik dengan karyawan lain dan atasan				
12	Saya susah berkomunikasi dengan rekan kerja				

13	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
14	Saya sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk				
15	Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor				
16	Saya sering bolos kerja				
17	Saya melakukan pekerjaan tanpa disuruh				
18	Jika tidak diperintah saya tidak akan bekerja				

LAMPIRAN 2

INPUT DATA KUISIONER

Input data Kuisioner X₁

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Motivasi X
1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3,2
2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3,07
3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	1,87
4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2,8
5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3,13
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3,73
7	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2,87
8	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3,07
9	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2,73
10	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2,6
11	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	1	1	3,07
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,93
13	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3,33
14	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1,67
15	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3,67
16	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2,6
17	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2,87
18	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2,6
19	3	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3,4
20	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3,6
21	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	1	2,93
22	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	1	3,13
23	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3
24	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3,47
25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3,07
26	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3,27
27	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2,2
28	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	1	2,93
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1,53
30	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	2,6
31	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3,53
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3,2
33	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3,53
34	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3,13
35	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,6
36	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3,07
37	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3
38	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2,27
39	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
40	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,07
41	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2,2
42	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2,8
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2,07
44	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3,53
45	4	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2,53
46	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3,47

Input data Kuisisioner X₂

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	Motivasi Y
1	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3,44
2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3,44
3	2	2	2	4	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1,94
4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,69
5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,75
6	3	4	3	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2,38
7	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3,63
8	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3,75
9	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3,50
10	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,75
11	1	1	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1,81
12	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	4	2,75
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
14	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2,31
15	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3,56
16	3	2	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	4	2,31
17	2	2	2	4	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1,94
18	3	3	4	4	3	3	4	4	1	1	2	2	1	1	1	4	2,56
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
20	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3,81
21	1	1	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2,69
22	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,06
23	1	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1,81
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3,69
25	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,69
26	3	3	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	4	4	3,38
27	1	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1,63
28	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,06
29	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1,75
30	3	2	4	3	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2,13
31	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3,50
32	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3,50
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3,75
34	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2,31
35	3	4	4	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2,94
36	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3,63
37	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3,63
38	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3,50
39	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,81
40	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3,63
41	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3,69
42	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	2,31
43	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,56
44	4	3	4	2	2	1	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	2,94
45	2	2	4	4	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2,19
46	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3,69

Input data Kuisiener Y

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Stasi Kerja
1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3.17
2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2.28
3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2.61
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3.11
5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3.28
6	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2.89
7	4	1	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3.44
8	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.50
9	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3.28
10	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	2.89
11	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2.89
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3.61
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3.28
14	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2.94
15	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.61
16	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2.89
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	1	1	4	4	3.22
18	2	3	3	3	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	4	3	2.22
19	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3.28
20	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3.11
21	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3.17
22	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2.06
23	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2.83
24	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3.17
25	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3.11
26	4	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	4	3	2.61
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1.67
28	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3.11
29	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1.83
30	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2.39
31	4	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3.33
32	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3.44
33	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.67
34	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	4	2.94
35	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3.28
36	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3.39
37	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3.11
38	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3.22
39	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2.72
40	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3.61
41	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2.83
42	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2.89
43	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2.78
44	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3.00
45	4	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2.89
46	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3.28

LAMPIRAN 3
ANALISA DESKRIPTIF

Analisa deskriptif motivasi X

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2
2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3
3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2
4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4
5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
7	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3
8	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3
9	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4
10	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
11	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	1	1
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4
14	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
15	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2
18	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
21	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	1
22	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	1
23	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
24	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3
26	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
27	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
28	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1
30	4	4	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3
31	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
33	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
34	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3
35	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4
37	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3
38	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
39	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
40	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
41	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
44	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4
45	4	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
46	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3
	3,07	3,22	2,63	3,04	3,07	2,85	2,83	2,41	2,78	3,00	3,11	3,09	3,28	2,78	2,85

Analisa deskriptif motivasi Y

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16
1	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3
3	2	2	2	4	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1
4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	3	4	3	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4
7	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
8	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
9	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
10	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	1	1	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3
12	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
14	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2
15	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4
16	3	2	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	4
17	2	2	2	4	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3
18	3	3	4	4	3	3	4	4	1	1	2	2	1	1	1	4
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
21	1	1	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2
22	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	1	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4
25	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	4	4
27	1	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
28	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
30	3	2	4	3	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
31	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3
32	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
34	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3
35	3	4	4	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4
36	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4
37	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
38	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4
39	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
40	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3
41	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
42	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3
43	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
44	4	3	4	2	2	1	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4
45	2	2	4	4	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
46	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
	2,72	2,80	3,48	3,76	3,20	3,11	3,07	3,09	2,85	2,87	2,87	2,85	2,91	2,96	2,72	3,28

Analisa deskriptif Prestasi Kerja (Y)

Responder	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18
1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	4	3
3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
6	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2
7	4	1	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
10	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4
11	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
14	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4
15	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	1	1	4	4
18	2	3	3	3	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	4	3
19	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
20	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4
21	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
22	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3
23	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4
24	4	4	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4
25	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
26	4	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	4	3
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3
28	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
29	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3
30	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4
31	4	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4
32	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
33	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	4	4
35	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
36	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
37	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
38	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4
39	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4
40	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
41	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
42	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3
43	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4
44	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4
45	4	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4
46	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
	3,41	2,80	3,15	3,13	2,80	2,59	2,04	2,57	2,80	3,11	2,98	3,17	2,98	3,00	2,87	2,87	3,85	3,80

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS

HASIL UJI RELIABILITAS

Uji Validitas Variabel motivasi X₁

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,346 ^{**}	,248	,603 ^{**}	,266	,164	,433 ^{**}	,379 ^{**}	,358 [*]	,553 ^{**}	,399 ^{**}	,241	,727 ^{**}	,479 ^{**}	,450 ^{**}	,639 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,019	,096	,000	,073	,277	,003	,009	,015	,000	,006	,106	,000	,001	,002	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	,346 ^{**}	1	,747 ^{**}	,429 ^{**}	,392 ^{**}	,316 [*]	,312 [*]	,275	,620 ^{**}	,324 [*]	,401 ^{**}	,242	,380 ^{**}	,454 ^{**}	,388 ^{**}	,579 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,019		,000	,003	,007	,032	,035	,065	,000	,028	,006	,105	,009	,002	,008	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	,248	,747 ^{**}	1	,452 ^{**}	,453 ^{**}	,425 ^{**}	,238	,475 ^{**}	,530 ^{**}	,401 ^{**}	,568 ^{**}	,322 [*]	,266	,431 ^{**}	,498 ^{**}	,614 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,096	,000		,002	,002	,003	,111	,001	,000	,006	,000	,029	,074	,003	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	,603 ^{**}	,429 ^{**}	,452 ^{**}	1	,575 ^{**}	,547 ^{**}	,458 ^{**}	,453 ^{**}	,393 ^{**}	,734 ^{**}	,676 ^{**}	,448 ^{**}	,696 ^{**}	,659 ^{**}	,661 ^{**}	,825 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,002		,000	,000	,001	,002	,007	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	,266	,392 ^{**}	,453 ^{**}	,575 ^{**}	1	,763 ^{**}	,568 ^{**}	,376 [*]	,322 [*]	,392 ^{**}	,582 ^{**}	,364 [*]	,554 ^{**}	,576 ^{**}	,462 ^{**}	,694 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,073	,007	,002	,000		,000	,000	,010	,029	,007	,000	,013	,000	,000	,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	,164	,316 [*]	,425 ^{**}	,547 ^{**}	,763 ^{**}	1	,535 ^{**}	,502 ^{**}	,243	,376 [*]	,574 ^{**}	,394 ^{**}	,392 ^{**}	,581 ^{**}	,438 ^{**}	,653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,277	,032	,003	,000	,000		,000	,000	,104	,010	,000	,007	,007	,000	,002	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7	Pearson Correlation	,433 ^{**}	,312 [*]	,238	,458 ^{**}	,568 ^{**}	,535 ^{**}	1	,425 ^{**}	,588 ^{**}	,532 ^{**}	,557 ^{**}	,339 [*]	,717 ^{**}	,481 ^{**}	,559 ^{**}	,723 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003	,035	,111	,001	,000	,000		,003	,000	,000	,000	,021	,000	,001	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	,379 ^{**}	,275	,475 ^{**}	,453 ^{**}	,376 [*]	,502 ^{**}	,425 ^{**}	1	,402 ^{**}	,474 ^{**}	,583 ^{**}	,668 ^{**}	,425 ^{**}	,572 ^{**}	,495 ^{**}	,689 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,009	,065	,001	,002	,010	,000	,003		,006	,001	,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	,358 [*]	,620 ^{**}	,530 ^{**}	,393 ^{**}	,322 [*]	,243	,588 ^{**}	,402 ^{**}	1	,552 ^{**}	,551 ^{**}	,348 [*]	,495 ^{**}	,449 ^{**}	,578 ^{**}	,674 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000	,007	,029	,104	,000	,006		,000	,000	,018	,000	,002	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson Correlation	,553 ^{**}	,324 [*]	,401 ^{**}	,734 ^{**}	,392 ^{**}	,376 [*]	,532 ^{**}	,474 ^{**}	,552 ^{**}	1	,633 ^{**}	,484 ^{**}	,693 ^{**}	,588 ^{**}	,650 ^{**}	,795 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,006	,000	,007	,010	,000	,001	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.11	Pearson Correlation	,399 ^{**}	,401 ^{**}	,568 ^{**}	,676 ^{**}	,582 ^{**}	,574 ^{**}	,557 ^{**}	,583 ^{**}	,551 ^{**}	,633 ^{**}	1	,639 ^{**}	,614 ^{**}	,611 ^{**}	,715 ^{**}	,839 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,006	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.12	Pearson Correlation	,241	,242	,322 [*]	,448 ^{**}	,364 [*]	,394 ^{**}	,339 [*]	,668 ^{**}	,348 [*]	,484 ^{**}	,639 ^{**}	1	,350 [*]	,441 ^{**}	,537 ^{**}	,632 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,106	,105	,029	,002	,013	,007	,021	,000	,018	,001	,000		,017	,002	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.13	Pearson Correlation	,727 ^{**}	,380 ^{**}	,266	,696 ^{**}	,554 ^{**}	,392 ^{**}	,717 ^{**}	,425 ^{**}	,495 ^{**}	,693 ^{**}	,614 ^{**}	,350 [*]	1	,627 ^{**}	,646 ^{**}	,817 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,074	,000	,000	,007	,000	,003	,000	,000	,000	,017		,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.14	Pearson Correlation	,479 ^{**}	,454 ^{**}	,431 ^{**}	,659 ^{**}	,576 ^{**}	,581 ^{**}	,481 ^{**}	,572 ^{**}	,449 ^{**}	,588 ^{**}	,611 ^{**}	,441 ^{**}	,627 ^{**}	1	,723 ^{**}	,803 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,003	,000	,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,002	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.15	Pearson Correlation	,450 ^{**}	,388 ^{**}	,498 ^{**}	,661 ^{**}	,462 ^{**}	,438 ^{**}	,559 ^{**}	,495 ^{**}	,578 ^{**}	,650 ^{**}	,715 ^{**}	,537 ^{**}	,646 ^{**}	,723 ^{**}	1	,820 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002	,008	,000	,000	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1	Pearson Correlation	,639 ^{**}	,579 ^{**}	,614 ^{**}	,825 ^{**}	,694 ^{**}	,653 ^{**}	,723 ^{**}	,689 ^{**}	,674 ^{**}	,795 ^{**}	,839 ^{**}	,632 ^{**}	,817 ^{**}	,803 ^{**}	,820 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Uji Validitas Variabel Motivasi Y (X₂)

		Correlations																	
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	,749**	,692**	,544**	,188	,005	,077	,179	,313*	,309*	,185	,158	-,002	,211	,137	,309*	,487**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,211	,976	,613	,235	,034	,037	,218	,293	,990	,159	,365	,037	,001	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.2	Pearson Correlation	,749**	1	,649**	,510**	,105	-,025	,038	,236	,164	,264	,013	,120	-,115	,174	,060	,264	,372**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,487	,871	,804	,114	,277	,076	,933	,427	,448	,249	,691	,076	,011	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.3	Pearson Correlation	,692**	,649**	1	,464**	,128	-,205	,000	-,017	,254	,213	,185	,092	-,044	,112	,028	,213	,354*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,397	,171	1,000	,911	,088	,156	,218	,543	,771	,458	,852	,156	,016	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.4	Pearson Correlation	,544**	,510**	,464**	1	,526**	,334*	,362*	,218	,618**	,318*	,355*	,385**	,232	,400**	,406**	,318*	,780**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,023	,014	,146	,000	,031	,015	,008	,121	,006	,005	,031	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.5	Pearson Correlation	,188	,105	,128	,526**	1	,275	,403**	,005	,565**	,078	,336*	,361*	,360*	,199	,690**	,078	,703**	
	Sig. (2-tailed)	,211	,487	,397	,000		,064	,005	,974	,000	,606	,023	,014	,014	,184	,000	,606	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.6	Pearson Correlation	,005	-,025	-,205	,334*	,275	1	,274	,220	,288	,160	,026	,199	,072	,251	,272	,160	,364*	
	Sig. (2-tailed)	,976	,871	,171	,023	,064		,065	,143	,052	,289	,868	,186	,633	,092	,067	,289	,013	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.7	Pearson Correlation	,077	,038	,000	,362*	,403**	,274	1	,402**	,440**	,036	,422**	,371*	,237	,000	,404*	,036	,575**	
	Sig. (2-tailed)	,613	,804	1,000	,014	,005	,065		,006	,002	,813	,003	,011	,113	1,000	,005	,813	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.8	Pearson Correlation	,179	,236	-,017	,218	,005	,220	,402**	1	,049	,181	,128	,174	-,169	-,086	,018	,181	,239	
	Sig. (2-tailed)	,235	,114	,911	,146	,974	,143	,006		,747	,229	,395	,247	,261	,568	,906	,229	,110	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.9	Pearson Correlation	,313*	,164	,254	,618**	,565**	,288	,440**	,049	1	,436**	,424**	,382**	,297*	,419**	,604**	,436**	,791**	
	Sig. (2-tailed)	,034	,211	,098	,000	,000	,052	,002	,747		,002	,003	,009	,045	,004	,000	,002	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.10	Pearson Correlation	,309*	,264	,213	,318*	,078	,160	,036	,181	,436**	1	,302*	,042	-,104	,592**	,231	1,000**	,421**	
	Sig. (2-tailed)	,037	,076	,156	,031	,606	,289	,813	,229	,002		,042	,783	,491	,000	,122	,000	,004	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.11	Pearson Correlation	,185	,013	,185	,355*	,336*	,025	,422**	,128	,424**	,302*	1	,401**	,155	,297*	,437**	,302*	,593**	
	Sig. (2-tailed)	,218	,933	,218	,015	,023	,868	,003	,395	,003	,042		,006	,305	,045	,002	,042	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.12	Pearson Correlation	,158	,120	,092	,385**	,361*	,199	,371*	,174	,382**	,042	,401**	1	,193	,211	,567**	,042	,603**	
	Sig. (2-tailed)	,293	,427	,543	,008	,014	,186	,011	,247	,009	,783	,006		,199	,158	,000	,783	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.13	Pearson Correlation	-,002	-,115	-,044	,232	,360*	,072	,237	-,169	,297*	-,104	,155	,193	1	,185	,426**	-,104	,460**	
	Sig. (2-tailed)	,990	,448	,771	,121	,014	,633	,113	,261	,045	,491	,305	,199		,219	,003	,491	,001	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.14	Pearson Correlation	,211	,174	,112	,400**	,199	,251	,000	-,086	,419**	,592**	,297*	,211	,185	1	,458**	,592**	,518**	
	Sig. (2-tailed)	,159	,249	,458	,006	,184	,092	1,000	,568	,004	,000	,045	,158	,219		,001	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.15	Pearson Correlation	,137	,060	,028	,406**	,690**	,272	,404**	,018	,604**	,231	,437**	,567**	,426**	,458**	1	,231	,777**	
	Sig. (2-tailed)	,365	,691	,852	,005	,000	,067	,005	,906	,000	,122	,002	,000	,003	,001		,122	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2.16	Pearson Correlation	,309*	,264	,213	,318*	,078	,160	,036	,181	,436**	1,000**	,302*	,042	-,104	,592**	,231	1	,421**	
	Sig. (2-tailed)	,037	,076	,156	,031	,606	,289	,813	,229	,002	,000	,042	,783	,491	,000	,122		,004	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X2	Pearson Correlation	,487**	,372**	,354*	,780**	,703**	,364*	,575**	,239	,791**	,421**	,593**	,603**	,460**	,518**	,777**	,421**	1	
	Sig. (2-tailed)	,001	,011	,016	,000	,000	,013	,000	,110	,000	,004	,000	,000	,001	,000	,000	,004		
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	

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

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

Uji Validitas Variabel Y

		Correlations																		
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1
Y1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 46 46	,813** ,000 46	,309* ,037 46	,220 ,143 46	,339* ,021 46	,233 ,120 46	,167 ,266 46	,218 ,145 46	-,011 ,940 46	,102 ,500 46	,063 ,676 46	,224 ,135 46	,080 ,597 46	,252 ,092 46	,209 ,163 46	,394** ,007 46	,324* ,028 46	,182 ,225 46	,454** ,002 46
Y1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,813** ,000 46	1 46	,217 ,148 46	,320* ,030 46	,263 ,077 46	,383** ,009 46	,167 ,266 46	,384** ,008 46	,105 ,500 46	,102 ,416 46	,123 ,054 46	,286 ,246 46	,175 ,008 46	,384** ,163 46	,209 ,007 46	,394** ,007 46	,410** ,005 46	,301* ,042 46	,543** ,000 46
Y1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,309* ,037 46	,217 ,148 46	1 46	,486** ,001 46	,386** ,008 46	,353* ,016 46	,341* ,020 46	,116 ,441 46	,294* ,047 46	-,065 ,670 46	-,041 ,787 46	,046 ,763 46	,183 ,224 46	,137 ,366 46	,009 ,952 46	-,041 ,787 46	,013 ,932 46	,077 ,612 46	,312* ,035 46
Y1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,220 ,143 46	,320* ,030 46	,486** ,001 46	1 46	,388** ,008 46	,604** ,000 46	,161 ,284 46	,252 ,091 46	,293* ,048 46	,182 ,226 46	,007 ,964 46	,199 ,184 46	,244 ,102 46	,402** ,006 46	,172 ,254 46	,115 ,446 46	,186 ,271 46	,198 ,187 46	,473** ,001 46
Y1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,339* ,021 46	,263 ,077 46	,386** ,008 46	,388** ,008 46	1 46	,601** ,000 46	,684** ,090 46	,253 ,090 46	,393** ,007 46	,209 ,164 46	,271 ,068 46	,320* ,030 46	,434** ,003 46	,498** ,000 46	,266 ,074 46	,256 ,086 46	,213 ,156 46	,368* ,012 46	,642** ,000 46
Y1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,233 ,120 46	,383** ,009 46	,353* ,016 46	,604** ,000 46	,601** ,000 46	1 46	,365* ,013 46	,392** ,007 46	,261 ,080 46	,314* ,033 46	,280 ,060 46	,476** ,001 46	,514** ,000 46	,562** ,025 46	,331* ,163 46	,209 ,114 46	,236 ,114 46	,424** ,003 46	,679** ,000 46
Y1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,167 ,266 46	,167 ,266 46	,341* ,020 46	,161 ,284 46	,684** ,013 46	,365* ,013 46	1 46	,117 ,439 46	,436** ,002 46	,345* ,019 46	,425** ,003 46	,302* ,041 46	,427** ,003 46	,221 ,140 46	,208 ,165 46	,271 ,069 46	,023 ,879 46	,425** ,000 46	,538** ,000 46
Y1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,218 ,145 46	,384** ,008 46	,116 ,441 46	,252 ,091 46	,253 ,080 46	,392** ,007 46	,117 ,439 46	1 46	,406** ,005 46	,152 ,315 46	,109 ,472 46	,177 ,240 46	,398** ,006 46	,572** ,031 46	,319* ,080 46	,261 ,001 46	,484** ,001 46	,144 ,340 46	,588** ,000 46
Y1.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,011 ,940 46	,105 ,486 46	,294* ,047 46	,293* ,048 46	,393** ,007 46	,261 ,080 46	,436** ,002 46	,406** ,005 46	1 46	,458** ,001 46	,555** ,000 46	,275 ,065 46	,508** ,000 46	,386** ,008 46	,343* ,020 46	,250 ,093 46	,252 ,091 46	,368* ,012 46	,639** ,000 46
Y1.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,102 ,500 46	,102 ,500 46	-,065 ,670 46	,182 ,226 46	,209 ,026 46	,314* ,033 46	,345* ,019 46	,152 ,315 46	,458** ,001 46	1 46	,675** ,000 46	,703** ,000 46	,177 ,239 46	,348* ,018 46	,103 ,495 46	,437** ,002 46	,182 ,225 46	,521** ,000 46	,578** ,000 46
Y1.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,063 ,676 46	,123 ,416 46	-,041 ,787 46	,007 ,964 46	,271 ,068 46	,280 ,060 46	,425* ,003 46	,109 ,472 46	,555** ,000 46	,675** ,000 46	1 46	,570** ,000 46	,410** ,005 46	,122 ,420 46	,275 ,065 46	,548** ,000 46	,324* ,028 46	,810** ,000 46	,613** ,000 46
Y1.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,224 ,135 46	,286 ,054 46	,046 ,763 46	,198 ,184 46	,320* ,030 46	,476** ,001 46	,302* ,041 46	,177 ,240 46	,275 ,065 46	,703** ,000 46	,570** ,000 46	1 46	,205 ,172 46	,355* ,015 46	,179 ,233 46	,513** ,000 46	,425** ,003 46	,769** ,000 46	,657** ,000 46
Y1.13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,080 ,597 46	,175 ,246 46	,183 ,224 46	,244 ,102 46	,434** ,003 46	,514** ,000 46	,427** ,003 46	,390** ,006 46	,508** ,000 46	,177 ,239 46	,410** ,005 46	,205 ,172 46	1 46	,441** ,002 46	,726** ,000 46	,279 ,060 46	,317* ,032 46	,410** ,005 46	,642** ,000 46
Y1.14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,252 ,092 46	,384** ,008 46	,137 ,366 46	,402** ,006 46	,498** ,000 46	,562** ,000 46	,221 ,140 46	,577** ,008 46	,386** ,018 46	,348* ,420 46	,122 ,015 46	,355* ,002 46	,441** ,002 46	1 46	,489** ,001 46	,418** ,004 46	,437** ,002 46	,248 ,002 46	,709** ,096 46
Y1.15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,209 ,163 46	,209 ,163 46	,009 ,952 46	,172 ,254 46	,266 ,074 46	,331* ,025 46	,208 ,165 46	,319* ,031 46	,343* ,020 46	,103 ,495 46	,275 ,065 46	,179 ,233 46	,726** ,000 46	,489** ,001 46	1 46	,575** ,000 46	,360 ,014 46	,320* ,030 46	,579** ,000 46
Y1.16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,394** ,007 46	,394** ,007 46	-,041 ,787 46	,115 ,446 46	,256 ,086 46	,209 ,163 46	,271 ,069 46	,261 ,080 46	,250 ,093 46	,437** ,002 46	,548** ,000 46	,513** ,000 46	,279 ,060 46	,418** ,004 46	,575** ,000 46	1 46	,453** ,002 46	,629** ,000 46	,661** ,000 46
Y1.17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,324* ,028 46	,410** ,005 46	,013 ,932 46	,166 ,271 46	,166 ,156 46	,213 ,114 46	,236 ,079 46	,023 ,879 46	,484** ,001 46	,252 ,091 46	,324* ,225 46	,425** ,028 46	,317* ,003 46	,437** ,032 46	,360 ,014 46	,453** ,002 46	1 46	,488** ,001 46	,616** ,000 46
Y1.18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,182 ,225 46	,301* ,042 46	,077 ,612 46	,198 ,187 46	,368* ,012 46	,424** ,003 46	,425* ,003 46	,144 ,340 46	,368* ,012 46	,521** ,000 46	,810** ,000 46	,769** ,000 46	,410** ,005 46	,248 ,096 46	,320* ,030 46	,629** ,000 46	,488** ,001 46	1 46	,698** ,000 46
Y1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,454** ,002 46	,543** ,000 46	,312* ,035 46	,473** ,001 46	,642** ,000 46	,679** ,000 46	,538** ,000 46	,586** ,000 46	,639** ,000 46	,578** ,000 46	,613** ,000 46	,657** ,000 46	,642** ,000 46	,709** ,000 46	,579** ,000 46	,661** ,000 46	,616** ,000 46	,698** ,000 46	1 46

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* .Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Teori X (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,934	,934	15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Teori Y (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,852	,870	17

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,888	,892	18

LAMPIRAN 5

UJI ANALISIS REGRESI LINIER

BERGANDA

UJI F

Uji t

Perhitungan Regresi Berganda Pengaruh Motivasi Kerja (Dengan menggunakan Teori X (X1) dan Teori Y (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI Y, MOTIVASI X	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,597	,2477150

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI Y, MOTIVASI X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,404	2	2,202	19,893	,000 ^a
	Residual	4,870	44	,111		
	Total	9,274	46			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Y(X2), Motivasi X

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

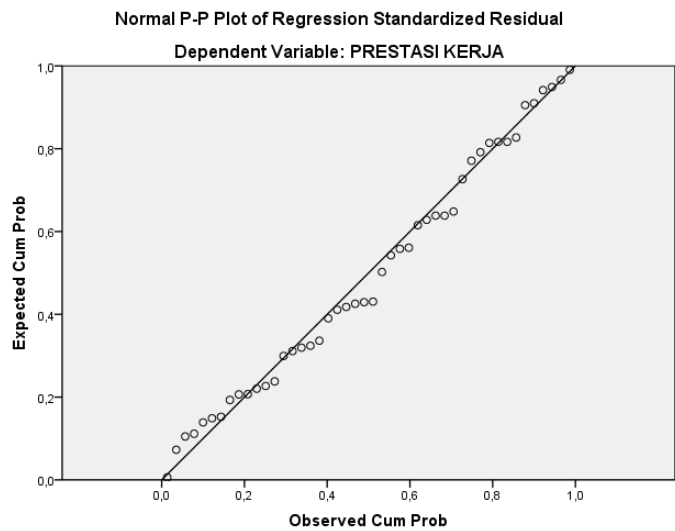
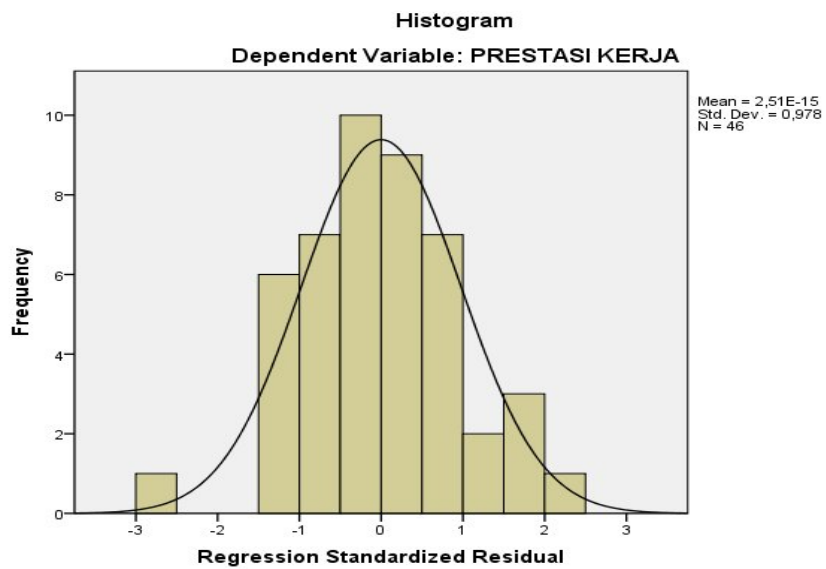
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,223	,291		4,197	,000		
	Motivasi X	,332	,094	,410	3,546	,001	,894	1,118
	Motivasi Y(X2)	,264	,070	,437	3,782	,000	,894	1,118

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

LAMPIRAN 6

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

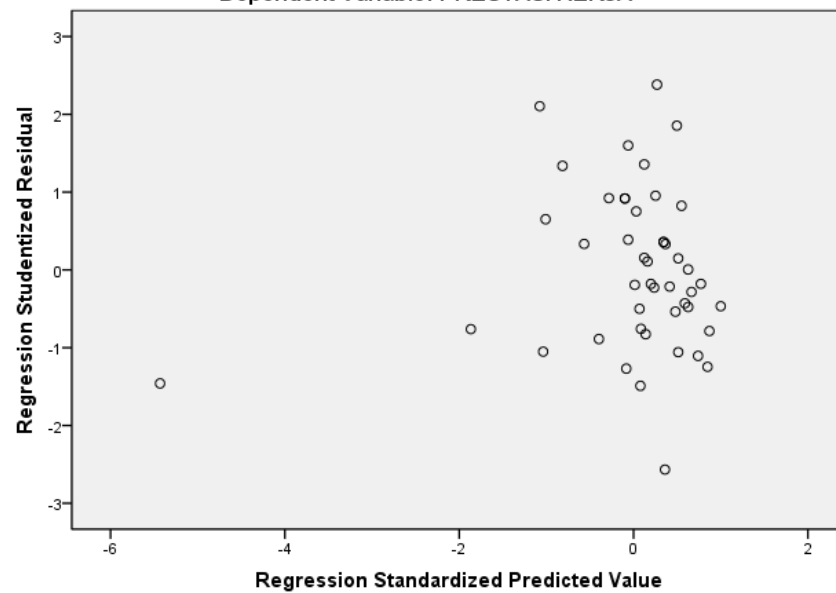
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,907	,680		2,805	,008		
	MOTIVASI X	-,174	,067	-,315	-2,613	,012	,617	1,621
	MOTIVASI Y	,597	,131	,550	4,563	,000	,617	1,621

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: PRESTASI KERJA



LAMPIRAN 7

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

FOTO PERUSAHAAN



PT NUSANTARA SAKTI

Dealer dan leasing resmi motor HONDA

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Regita Aryani

No. Mahasiswa : 09311146

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian di PT. NUSANTARA SAKTI yang berlokasi di Wonosari.

Demikian surat keterangan ini dibuat sebenar-benarnya dan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wonosari, 22 Mei 2013



General Manager

Nur Iskandar SE

JL. KH. AGUS SALIM, KRANON, KEPEK, WONOSARI, GUNUNGKIDUL

(0274) 783 2526 | nusantarasakti.wns@yahoo.com

Foto Perusahaan



Foto 1.1 Tampilan perusahaan



Foto 1.2 Bagian keuangan



Foto 1.3 Sales/Pemasaran

LAMPIRAN 8

DATA DIRI PENULIS

DATA DIRI PENELITIAN

Nama : Regita Ariyani

Tempat Tanggal Lahir : Gunungkidul, 21 Januari 1992

Alamat : Jl. Dworowati 149b, Mancasan Kidul, Depok, Condongcatur,
Sleman, DIY

e-mail : regita.ariyani@gmail.com

No. Mahasiswa : 09311146

Pendidikan : 1. Sekolah Dasar Negri Siraman I Wonosari
2. Sekolah Menengah Pertama 2 Wonosari
3. Sekolah Menengah Atas 2 Playen
4. Universitas Islam Indonesia

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia

