

**PENGARUH MOTIVASI X DAN Y TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN CV. SUMBER BARU MOTOR YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh

**Nama : Rr. Flaury Callista Delinda Putri
Nomor Mahasiswa : 08311191
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2012**

**PENGARUH MOTIVASI X DAN Y
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
CV. SUMBER BARU MOTOR YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata - 1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Indonesia**



Oleh

Nama : Rr. Flaury Callista Delinda Putri
Nomor Mahasiswa : 08311191
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 27 Maret 2012

Penulis,



Rr. Flaury Callista D.P

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI X DAN Y TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

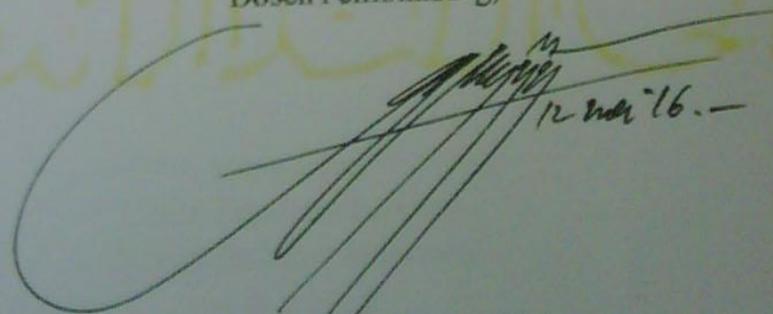
CV SUMBER BARU MOTOR YOGYAKARTA

Nama : Rr. Flaury Callista D.P
Nomor Mahasiswa : 08311191
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 Mei 2012

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Budi Sudjijono, Drs., M.M

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

*Pengaruh Motivasi X dan Y Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV.
Sumber Baru Motor Yogyakarta*

Disusun Oleh: **RR. FLAURY CALLISTA DELINDA PUTRI**
Nomor Mahasiswa: **08311191**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal: **16 Mei 2012**

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Budi Sudjijono, MM

Penguji : Drs. Syafaruddin Alwi, MS



Handwritten signature and date: 12 Mei 2012

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

MOTTO

“Waktu, mengubah semua hal, kecuali kita. Kita mungkin menua dengan berjalannya waktu, tetapi belum tentu membijak. Kita-lah yang harus mengubah diri kita sendiri” (Mario Teguh)

“Salah satu pengkerdilan terkejam dalam hidup adalah membiarkan pikiran yang cemerlang menjadi budak bagi tubuh yang malas, yang mendahulukan istirahat sebelum lelah.” (Mario Teguh)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ *ALLAH SWT*
- ❖ *Almamater ku FE UII*
- ❖ *Ayahanda & Ibunda Tercinta*
(Ir. Sudariyanto & Farida Herlin)
- ❖ *Adikku : Radix Sabili D.P &*
Carfella Alaudy D.P
- ❖ *Untukmu Penyemangatku*
- ❖ *“Sahabat” yang memberikan warna dalam*
hidupku

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi X dan Y terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta. Dan untuk mengetahui secara parsial (individu) variabel mana yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian dilakukan di CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta dengan jumlah 50 orang karyawan.

Adapun metode yang digunakan adalah populasi karena penelitian yang dilakukan atas seluruh responden. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Dari hasil penelitian diketahui bahwa (1) hasil pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,295 > 3,20$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi yang terdiri dari motivasi negatif/motivasi X (X_1), motivasi positif/motivasi Y (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta. (2) Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,094. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,094 > 2,0117$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi positif/motivasi Y secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : motivasi negatif/motivasi X, motivasi positif/motivasi Y, prestasi kerja

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Pertama-tama marilah kita panjatkan segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi X dan Y Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta.”** Adapun penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Tak lupa pula salam dan shalawat kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, nabi sejati pembawa kebenaran, pecinta dan pencari ridho di langit, yang terpilih di antara makhluk-Nya, yang dengan kedatangannya kebenaran terwujud dan segala kepalsuan sira dengan sinarnya bumi tercerahkan.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi X dan Y terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta, semoga kedepannya penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak sehingga memberikan sedikit pencerahan untuk mengetahui dan melakukan perubahan sehingga menjadi lebih baik lagi.

Dalam penyusunan skripsi ini berbagai fasilitas, bimbingan dan bantuan telah penulis terima dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

2. Bapak Dr. D. Praptono Agus Hardjito, M.si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Budi Sudjjono, Drs.,M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Keluargaku tercinta (mama, papa, adek dan dedek) yang telah memberikan semangatnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Pak Didid selaku Manajer HRD CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta, yang telah memberikan bantuan dalam pengumpulan data untuk penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Seluruh karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta atas segala partisipasi mengisi kuesioner sehingga penelitian bisa berjalan lancar.
7. Daniel Ari Purnomo terimakasih buat semuanya dan harapannya selama ini.
8. Sahabat-sahabatku Mailani, dek Dian, Ichi, eka, ermi Semoga kita bisa sukses bareng. terimakasih buat persahabatan kita dan bantuannya sampai akhirnya skripsi ini selesai.
9. Kakak-kakakku kak mona, kak indi, mas zendi, mas brian Terimakasih buat dukungan dan semangatnya untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Keluarga keduaku LPM HIMMAH UII (mas yanto, udi, afgan, lita, kak res, lupti, ican, ayuk, alfan, kak opal,tika, rian, bayu opos, bayu “acun”, hanip, galih, mami, rahmi, aini, ari, dek elis, dek dhay, roby, dino, mas pampam, mas adib dan yang lainnya. Terimakasih buat kebersamaan kita hampir 4 tahun ini. Terimakasih untuk kenangan dan pembelajarannya.

11. Keluarga baruku KKN 139 nysa, mas son, tiko, ambon, reza, ikbal. Makasih buat sebulan penuh kenangan bersama kalian . semoga kita bisa sukses semua . amin.
12. Keluarga Cah Keripik, mas njep, mas kiki, mas zen, maya, mas rama. Semangat buat jualan kita.
13. Teman – teman satu bimbingan, mega, tiko, wahyu, nugroho. Terimakasih buat bantuan kalian.
14. Dan semua pihak yang menjadi bagian dalam hidupku yang telah membantu kelancaran pembuatan skripsi ini.

Penulis sadar penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 27 Maret 2012

Penulis

Rr. Flaury Callista D.P

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Landasan Teori	11
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.2. Motivasi	11
2.2.3. Teori Motivasi	12
2.2.4. Teori X dan Y Mc. Gregor	17
2.2.5. Prestasi Kerja	19
2.2.5.1. Penilaian Prestasi Kerja	20
2.2.5.2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	20
2.2.5.3. Metode Penilaian	21

2.3. Kerangka Pemikiran	22
2.4. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Lokasi Penelitian	25
3.2. Gambaran Umum Perusahaan	25
3.2.1. Sejarah Singkat CV. Sumber Baru Motor	25
3.2.2. Visi, Misi Sumber Baru Motor	26
3.2.3. Penjelasan <i>Job Description</i>	26
3.3. Definisi Operasional	48
3.3.1. Motivasi X dan Y	48
3.3.2. Prestasi Kerja	49
3.4. Jenis dan Metode Pengambilan Data	51
3.4.1. Studi Lapangan	51
3.4.2. Populasi dan Sampling.....	54
3.5. Uji Validitas	54
3.6. Uji Realibilitas	56
3.7. Metode Analisis Data	56
3.7.1. Metode Statistik	56
3.8. Alat Analisis	57
3.8.1. Analisis Regresi Berganda	57
3.8.2. Uji F	58
3.8.3. Uji t	59
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Uji Instrumen Penelitian	60
4.1.1. Uji Validitas	60
4.1.2. Uji Reliabilitas	63
4.2. Analisis Deskriptif	64
4.2.1. Deskripsi karakteristik responden	64

4.2.2. Deskripsi data	65
4.2.2.1 Analisis deskripsi motivasi negatif/motivasi x	65
4.2.2.2 Analisis deskripsi motivasi positif/motivasi y	70
4.2.2.3 Analisis deskripsi prestasi kerja	75
4.3. Analisis Kuantitatif	79
4.3.1. Analisis Regresi berganda	79
4.3.1.1. Analisis pengaruh motivasi terhadap prestasi.....	79
4.3.2. Analisis korelasi parsial.....	81
4.3.3. Analisis korelasi berganda.....	82
4.4. Uji Hipotesis	83
4.5. Uji Dominan.....	86
4.6. Pembahasan hasil penelitian	87
4.7. Hasil Uji Hipotesis	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
5.1. Kesimpulan	92
5.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

4.1 Rangkuman Hasil Uji Validitas Pertanyaan Tentang Motivasi X	61
4.2 Rangkuman Hasil Uji Validitas Pertanyaan Tentang Motivasi Y	61
4.3 Rangkuman Hasil Uji Validitas Pertanyaan Prestasi Kerja	62
4.4 Uji Realibilitas	63
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	65
4.7 Pernyataan Positif Variabel Motivasi Negatif/Motivasi X (X_1)	66
4.8 Pernyataan Negatif Variabel Motivasi Negatif/Motivasi X (X_1).....	68
4.9 Pernyataan Positif Variabel Motivasi Positif/Motivasi Y (X_2)	70
4.10 Pernyataan Negatif Variabel Motivasi Positif/Motivasi Y (X_2)	73
4.11 Pernyataan Positif Variabel Prestasi Kerja (Y)	75
4.12 Pernyataan Negatif Variabel Prestasi Kerja (Y)	77
4.13 Rekapitulasi Kategori Nilai Mean tiap-tiap Variabel	79
4.14 Hasil Regresi Linear Berganda	80
4.15 Nilai dari Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi	82
4.16 Koefisien Determinasi Parsial	87
4.17 Hasil Regresi Linear berganda	88
4.18 Hasil Pengujian Hipotesis	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Kerangka Pemikiran	23
4.1 Interpretasi skor rata-rata Pernyataan Positif Motivasi Negatif/Motivasi X	68
4.2 Interpretasi skor rata-rata Pernyataan Negatif Motivasi Negatif/Motivasi X	70
4.3 Interpretasi skor rata-rata Pernyataan Positif Motivasi Positif/Motivasi Y	72
4.4 Interpretasi skor rata-rata Pernyataan Negatif Motivasi positif/Motivasi Y	74
4.5 Interpretasi skor rata-rata Pernyataan Positif Prestasi Kerja	76
4.6 Interpretasi skor rata-rata Pernyataan Negatif Prestasi Kerja	78
4.7 Uji Distribusi F Variabel X_1 X_2	83
4.8 Pengujian Terhadap Koefisien Motivasi Negatif/Motivasi X (X_1)	85
4.9 Pengujian Terhadap Koefisien Motivasi Positif/Motivasi Y (X_2)	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

A	KUESIONER.....	97
B	DATA MENTAH	103
C	UJI INSTRUMEN PENELITIAN	110
D	UJI STATISTIKA.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pencapaian keuntungan dari penjualan barang atau jasa merupakan keinginan setiap perusahaan. Namun untuk mencapai keuntungan tersebut perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada kenyataannya motivasi adalah faktor pokok pada diri manusia dalam menjalankan aktivitas, atau dalam hal ini motivasi sangat mutlak diperlukan oleh mereka yang bekerja. Motivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, motivasi dan prestasi kerja akan selalu mempengaruhi. Apabila motivasi nya rendah maka prestasi kerja karyawan juga tidak akan maksimal, begitu pula sebaliknya apabila motivasi tinggi maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Maka dari itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan motivasi karyawannya agar hasil yang didapat juga akan maksimal.

Menurut Reksodiprodjo dan Handoko (1997:252) motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah “unik” secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Manajer organisasi perusahaan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan atau bawahannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Dharma (1985:118) hampir semua penyelia tidak memiliki otoritas atau sumber untuk dapat mengubah suatu pekerjaan menjadi lebih berharga dilihat dari segi konsekuensi yang akan diperoleh pegawai. Tetapi, para

penyelia dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai dengan memberikan umpan balik motivasi yang efektif melalui pujian, pengakuan, dan penugasan pekerjaan yang lebih disukai.

Hasibuan (2005:93) menjelaskan motivasi ini hanya dapat diberikan kepada “orang-orang yang mampu” untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, bagi orang-orang yang tak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi/percuma. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*) nya. Kebutuhan (*needs*) setiap orang adalah “sama” misalnya setiap orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan (*wants*) dari setiap orang “tidak sama”, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan, dan lingkungannya.

Jadi kesimpulan yang dapat diambil, dengan adanya motivasi maka karyawan akan mampu tergerak dalam melakukan setiap pekerjaan yang diperintahkan secara langsung ataupun tidak langsung oleh atasan, motivasi menjadi penting apabila dengan adanya hal tersebut karyawan akan mampu memiliki kesadaran yang tinggi akan tujuan perusahaan, dengan adanya motivasi pula karyawan tak hanya sekedar memikirkan diri sendiri, namun juga orang lain dan perusahaan. Terdapat salah satu teori yang berkaitan erat dengan motivasi, yaitu motivasi X dan Y oleh Mc Gregor atau yang lebih dikenal dengan motivasi negatif (X) dan motivasi positif (Y). Hasibuan menjelaskan (2006:150) motivasi negatif (*Insentif Negatif*) adalah manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang akan berakibat kurang baik. Sedangkan maksud dari motivasi positif (*Insentif Positif*) adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan

memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Dalam prakteknya kedua motivasi tersebut sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi negatif dan positif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

Motivasi sudah menjadi masalah kompleks yang berkaitan dengan prestasi kerja. Motivasi itu sendiri mutlak dan harus dimiliki oleh setiap individu, namun masih saja ada yang belum sadar akan pentingnya motivasi yang nantinya juga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan. Apabila setiap karyawan memiliki kesadaran akan pentingnya motivasi dalam bekerja, maka atasan tak akan sulit lagi untuk mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan sudah memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan. Banyak sekali penelitian yang telah mengambil konsep motivasi dan prestasi, namun perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian, alat ukur, hingga teori yang digunakan yaitu teori motivasi yang dimiliki oleh Mc. Gregor. Teori X dan Y atau yang dikenal dengan motivasi negatif dan motivasi positif.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia prestasi adalah hasil yang telah dicapai. Adapun prestasi kerja itu sendiri, seperti yang diungkapkan oleh Supardi (1989:63) prestasi kerja merupakan hasil yang didapat seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2006:87) penilaian prestasi kerja mutlak dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan, seperti tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Maka dengan adanya penilaian terhadap prestasi kerja, karyawan akan merasa diperhatikan oleh atasan, dan secara langsung ataupun tidak langsung hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Seperti yang dijelaskan Hackman melalui Winardi (2001:244) kualitas kehidupan kerja telah menjadi sebuah persoalan pokok pada angkatan kerja, bukan saja di Amerika Serikat, tetapi pula pada masyarakat industrial dunia barat. Selanjutnya Winardi (2001:245) menjelaskan dapat pula dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi dapat menyebabkan absentisme menyusut, dan keluar masuknya pekerja dapat dikurangi, dan kecelakaan-kecelakaan industrial makin berkurang, dan output barang-barang dan jasa-jasa dengan kualitas dan kuantitas lebih tinggi akan terlihat.

Berdasarkan uraian diatas menarik bila melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI X DAN Y TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV.SUMBER BARU MOTOR YOGYAKARTA**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa pengaruh antara motivasi X dan Y terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta?
2. Motivasi mana yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi X dan Y terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta

2. Untuk mengetahui motivasi mana yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta

1.4 Manfaat

1. Bagi Perusahaan

- Pimpinan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi peimpinan perusahaan dalam mengetahui sampai dimana motivasi karyawannya.

Dan mengetahui apa yang harus dilakukan

- Karyawan

Mengetahui sebesar apa motivasi yang dimiliki dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Dengan dilakukannya penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat untuk kedepannya apabila akan melakukan penelitian selanjutnya, dan mengetahui sampai seberapa besar motivasi karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Widodo (2008) dengan Judul Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelita Harapan Bangsa Magelang. Hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa, ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di lembaga pengembangan SDM Pelita Harapan Bangsa Magelang yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,538, ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di lembaga Pengembangan Pelita Harapan Bangsa Magelang yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,695, lalu terdapat hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di lembaga pengembangan SDM Pelita Harapan Bangsa Magelang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) 0,734 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,539. ini berarti 53,9% produktivitas karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 46,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Persamaan yang dimiliki adalah pada konsep independen yaitu motivasi sama dengan konsep independen yang akan diteliti, namun obyek dalam penelitian ini berbeda . Terdapat perbedaan pula dalam penelitian ini yaitu teori yang digunakan berbeda ,teori yang akan digunakan yakni teori X dan Y Mc. Gregor.

Wahyuningati (2006) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Positif dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Patung Kuningan Ganesya I Mojoagung Jombang. Dengan hasil kesimpulan berupa terdapat pengaruh yang signifikan antara X1

(motivasi positif) dan X2 (motivasi negatif) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan patung kuningan Ganesya I Mojoagung Jombang. Selanjutnya Secara parsial semua variabel (motivasi positif dan negatif) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Hubungan antara variabel-variabel bebas (secara simultan) terhadap variabel terikat Y sebesar 0,804 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi positif (X1) dan negatif (X2) secara bersamasama terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan patung kuningan Ganesya I Mojoagung Jombang. Pada penelitian ini Nilai R Square sebesar 0,647 artinya bahwa variabel kinerja (Y) dipengaruhi sebesar 64,7 % oleh motivasi positif (X1) dan negatif (X2) secara bersama-sama, sedangkan sisanya 35,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar 2 variabel bebas di atas.

Terdapat beberapa kesamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan teori motivasi Mc. Gregor yaitu motivasi negatif dan positif. Sedangkan alat analisis yang digunakan juga terdapat kesamaan yaitu menggunakan regresi linear berganda.

Rochnaldi (2006) dalam judul pengaruh iklim komunikasi terhadap prestasi kerja pada PT PLN (persero) AJP Surakarta memberikan hasil dan kesimpulan yaitu, Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara simultan iklim komunikasi variabel keterbukaan (x_1), partisipasi (x_2), dukungan (x_3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT PLN (persero) AJP Surakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil F_{hitung} (22,685) yang lebih besar dari F_{table} (2,6694). Sedangkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut sebesar 54,4% dan sisanya sebesar 45,6% diukur dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, komposisi, dan lain lain, lalu secara parsial variabel keterbukaan (x_1), partisipasi(x_2) dan dukungan (x_3) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN (persero) AJP Surakarta. Ini ditunjukkan dengan t_{hitung} dari ketiga variabel masing-masing lebih besar dari t_{table} (2,0025). Hal ini berarti makin baik iklim komunikasi yang ditunjukkan maka prestasi kerja akan semakin baik, selanjutnya variabel keterbukaan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dilihat pada koefisien determinasi dan variabel keterbukaan (x_1) mempunyai nilai terbesar yaitu sebesar 0,370 dan partisipasi (x_3) mempunyai nilai terbesar kedua yaitu sebesar 0,314 dibandingkan koefisien determinasi variabel yang lain, yaitu dukungan (x_2) sebesar 0,220

Pada strip ini kesamaan yang terjadi adalah pada variabel y yaitu prestasi kerja, alat analisis yang digunakan sama yaitu alat analisis regresi linear berganda. Obyek yang diambil pun berbeda pada penelitian ini obyek yang diambil adalah karyawan PT PLN (persero) AJP Surakarta. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan mengambil obyek karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta.

Umar (2010) dalam jurnal yang berjudul peranan upah, motivasi dan kepuasan dalam meningkatkan kinerja pekerja perusahaan manufaktur dengan hasil penelitian dan kesimpulan bahwa, oleh perusahaan, upah sebaiknya dilihat sebagai investasi atau human investment. Sebagai human investment, kenaikan upah atau kesejahteraan tenagakerja dapat dilihat sebagai perbaikan atau peningkatan kualitas sumberdaya manusia atau pekerja, yang hasilnya akan diperoleh kemudian. Apabila perusahaan melakukan perbaikan atau peningkatan upah, perbaikan kesehatan dan gizi, perbaikan keterampilan melalui tambahan pendidikan, latihan, perbaikan disiplin, peningkatan semangat kerja, dan adanya ketenangan kerja, akan mendorong naiknya produktivitas dan kinerja pekerja. Pengaruh upah terhadap pekerja sangatlah besar. Motivasi kerja

yang tinggi, kepuasan kerja, kinerja, dan juga keresahan, loyalitas, pekerja, banyak dipengaruhi oleh upah.

Dalam jurnal ini tidak dijelaskan mengenai alat analisis apa yang digunakan, terjadi kesamaan pada konsep yaitu motivasi.

Muhadi dan Deden (2005) dalam jurnal Judul hubungan motivasi studi dengan prestasi akademik mahasiswa program diploma III fakultas ekonomi UII memiliki hasil penelitian dan kesimpulan bahwa, motivasi studi mahasiswa program D-3 FE UII positif, yakni sebagian besar mahasiswa memiliki tujuan setelah lulus akan melanjutkan studi ke jenjang pendidikan lebih tinggi (48%) dan bekerja (42%). Selanjutnya implikasi temuan ini memberikan gambaran bahwa motivasi studi mahasiswa belum sejalan dengan kebijakan misi Program D-3 FE UI, yaitu menyiapkan lulusan bekerja. Sehingga misi program D-3 belum menjadi dorongan bagi mahasiswanya. Kebijakan kurikulum program D-3 dengan memberikan mata kuliah praktikum dengan prosentase sekitar 60% sebenarnya ditunjukkan agar mahasiswa memiliki persepsi terhadap tujuan bekerja setelah lulus. Lalu temuan ketiga ini memberikan informasi yang sangat bermanfaat bagi program D-3 untuk melakukan evaluasi terhadap misi dan orientasi kebijakan program D-3 serta perlunya revitalisasi proses belajar mengajar khususnya silabi dan metode pembelajaran mata kuliah praktikum, yang barangkali masih bersifat teoritis. Sehingga justru mendorong mahasiswa lebih mempersepsikan tujuan melanjutkan studi ke jenjang S-1 daripada bekerja. Meskipun bagi mahasiswa yang bertujuan melanjutkan studi memiliki resiko berupa tidak diakuinya mata kuliah – mata kuliah praktikum pada penghitungan jumlah mata kuliah yang harus ditempuh pada jenjang S-1, persepsi antara mahasiswa yang memiliki motivasi tujuan bekerja dan melanjutkan studi terhadap prestasi (IPK) tidak berbeda. Padahal semestinya, bagi

mahasiswa yang bertujuan bekerja, motivasi untuk mendapatkan prestasi tinggi seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang bertujuan melanjutkan studi. Karena bagi mahasiswa yang bertujuan bekerja, prestasi (IPK) merupakan tolak ukur penting terhadap kemampuan kerja. Dalam praktik pelaksanaan recruitment perusahaan, IPK ini menjadi persyaratan bagi pelamar kerja yang sangat penting. Meskipun IPK terkesan administrative, tetapi secara normatif persyaratan IPK akan menentukan nasib awal bagi pelamar dalam proses seleksi. Sedangkan bagi mahasiswa yang ingin melanjutkan studi, masalah IPK ini masih akan berproses lagi ketika melanjutkan ke jenjang S-1, temuan ini memberikan implikasi kepada program D-3 terhadap perlunya pertimbangan penerapan model penilaian prestasi berdasarkan sertifikasi ketrampilan oleh lembaga legal sertifikasi, disamping model penilaian berdasarkan IPK. Sehingga dengan pemberian sertifikat terhadap ketrampilan yang dimiliki, diharapkan mahasiswa memiliki keyakinan diri dalam mempersiapkan terhadap tujuan bekerja setelah lulus dari program D-3 FE UII.

Pada penelitian kali ini ditemukan konsep independen dan dependen yang sama yaitu motivasi dan prestasi. Namun bedanya adalah obyek penelitian yang dipakai . Pada penelitian ini obyek yang digunakan adalah mahasiswa D-3 FE UII sedangkan penelitian yang akan diambil adalah karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan pun berbeda, penelitian ini menggunakan korelasi, sedangkan penelitian yang akan diambil menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat tersebut tidak memiliki manfaat bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung.

Menurut Hasibuan (2006:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Handoko (2001:4) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.2.2. Motivasi

Wahjosumidjo (1994:174) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau

ke masa depan. Sedangkan faktor di luar diri, dapat ditimbulkan dari berbagai sumber, bisa karena pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor luar motivasi timbul karena adanya rangsangan.

Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya Sinungan (1995:137) menjelaskan perlunya motivasi kerja itu adalah karena setiap karyawan memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalamandan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pada hakikatnya motivasi karyawan dan pengusaha itu berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

2.2.3 Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2006:152) Teori Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok.

- Teori Kepuasan
- Teori Motivasi Proses
- Teori Pengukuhan

1. Teori Kepuasan

A. Teori Motivasi Klasik

Frederick Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori kebutuhan tunggal seperti yang dikutip dalam Hasibuan (2006:153) teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik atau biologisnya, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya.

Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan system insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

Manajer mengetahui bahwa kemampuan pekerja tidak sepenuhnya dikerahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pekerja hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya akan meningkat.

a. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow dalam Hirarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan dalam memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang di inginkan seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat dua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat dua terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat tiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Seperti yang dijelaskan Maslow dalam Hasibuan (2006:153).

Kebutuhan manusia tersusun dalam jenjang/hirarki, yakni :

- Kebutuhan fisik dan biologis
- Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- Kebutuhan sosial
- Kebutuhan akan penghargaan atau prestise
- Aktualisasi diri

Kebaikan dan kelemahan Teori ini antara lain :

1. Kebaikan

- Manajer mengeratahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, materiil atau non materiil yang akan memberikan kepuasan kepadanya.
- Kebutuhan manusia berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah cenderung dimotivasi oleh materi sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi oleh non meteriil.
- Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat kerja bawahannya.

2. Kelemahan

- Kebutuhan manusia menurut teori ini adalah berjenjang atau hirarki, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkan tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia itu merupakan siklus, seperti lapar – makan – lapar lagi – makan dan seterusnya.

- Walaupun teori ini populer, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya karena Maslow mengembangkannya hanya berdasarkan pengamatan saja.

b. Teori McClelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Hal-hal yang dapat memotivasi seseorang menurut Hasibuan (2006:162) adalah :

- Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*)
- Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*) dan
- Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*)

2. Teori Motivasi Proses

Pada teori ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan individu agar individu tersebut dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh manajer. Penganut teori ini adalah:

a. Teori Pengharapan Vroom.

Victor Vroom dalam Hasibuan (2007:165) menyebutkan bahwa, teori ini beragumen tentang kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada tiga konsep kekuatan yaitu dari suatu pengharapan (*expectancy*) bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu

tersebut. Teori pengharapan mengatakan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar kesuatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan tersebut. Kemudian nilai (*valence*) adalah sebuah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (*daya*) atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Dan pertautan (*instrumentality*) adalah sebuah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua

b. Teori Keadilan.

Hasibuan (2007:167) dalam bukunya mengutarakan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara:

- a). Masukan-masukan yang mereka berikan kepada pekerja dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha.
- b). Hasil-hasil (pengalaman-pengalaman) yang mereka terima seperti juga membandingkan balas jasa yang diterima karyawan lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama.

Keyakinan atas dasar pertimbangan tentang adanya ketidakadilan dirasakan dan bukan apakah ketidakadilan secara nyata ada. Ketidakadilan ini akan ditanggapi dengan bermacam-macam perilaku yang berbeda, misalkan menurunnya prestasi, mogok, minta berhenti dan sebagainya.

2.2.4. Teori X dan Y Mc. Gregor

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). Seperti dikutip dalam Hasibuan (2006:160) teori ini terdiri dari :

Teori X

- Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
- Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggungjawab dengan cara mengkambinghitamkan orang lain
- Karyawan lebih suka dibimbing diperintah dan diawasi dalam melaksanakan tugasnya
- Karyawan mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi

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 kepada motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja.

Teori Y

- Rata – rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu

dihindari dan dipaksakan, bahkan karyawan merasa tidak betah dan kesal jika tidak bekerja

- Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif dalam mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi, mereka selalu berusaha untuk mendapatkan metode kerja yang terbaik.
- Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi sesungguhnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran pada perusahaan

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan ketertarikan 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 kerjasama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.

Seperti yang dijelaskan Manullang dalam Hasibuan (2006:161) apabila para manajer menerapkan teori Y, orang-orang dalam organisasi akan didorong untuk berkembang dan orang dapat menggunakan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan imajinasi mereka guna membantu mewujudkan tujuan organisasi. Moekijat (1987:49) menjelaskan bahwa tiap manajer mempunyai

banyak peranan dalam hubungannya dengan orang-orang bawahannya. Ia adalah orang yang membagi pekerjaan, ia memberikan penghargaan dan menghukum orang yang hasil pekerjaannya tidak baik, ia adalah seorang pembimbing dan seorang penasihat, ia merupakan saluran yang penting untuk komunikasi bagi seorang bawahan, ia adalah orang yang mengecam dan menegur bawahan, dan ia adalah seorang pengajar dan seorang pengembang (pelatih). Apabila peranan manajer dalam suatu hubungan tertentu terlalu banyak memusatkan pada mengecam dan menghukum, maka situasi demikian akan menambah kecurigaan, kebencian, dan ketidakpuasan. Dan makin banyak karyawan cenderung untuk memandang atasannya sebagai sesuatu yang ditakuti (disegani) dan disesalkan, suatu penghalang bagi aktualisasinya sendiri. Akan tetapi apabila peranan manajer atasan lebih banyak bersifat mengembangkan, apabila ia menerima peranan pembantu, maka kemudian orang bawahan akan dapat memandang atasannya sebagai seseorang yang mungkin dapat membantu dia mencapai kebutuhan akan kepuasan yang ia menuntutnya. Mc Gregor dalam Moekijat (1987:50) mengatakan bahwa hubungan yang penting ini harus dipandang oleh orang bawahan sebagai suatu hubungan yang positif dan bermanfaat apabila ia harus hidup terus dan sukses dalam organisasi.

2.2.5. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006:94) prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang

pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya Dharma (1985:1) menjelaskan prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

2.2.5.1. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (1988:135) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Martoyo (1987:91) penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

2.2.5.2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (1988:135) menjelaskan kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan proses staffing
7. Ketidakakuratan informasional

2.2.5.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode-metode ini diambil dari Handoko (2001:142). Metode-metode tersebut terdiri dari,

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu

a. Rating scale

Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

b. Checklist

Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

c. Metode peristiwa kritis

Merupakan metode penelitian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

d. Field review method

Dengan metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke “lapangan” dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

e. Tes dan observasi prestasi kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa dilakukan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaanketrampilan. Agar berguna tes harus realibel dan valid.

f. Metode evaluasi kelompok

Metode-metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasional

karena dapat menghasilkan ranking karyawandari yang terbaik sampai yang terjelek.

2. Metode-metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

a. Penilaian Diri (*Self-Appraisals*)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

b. Penilaian Psikologis (*psychological appraisals*)

Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes tes psikologis, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi-evaluasi lainnya.

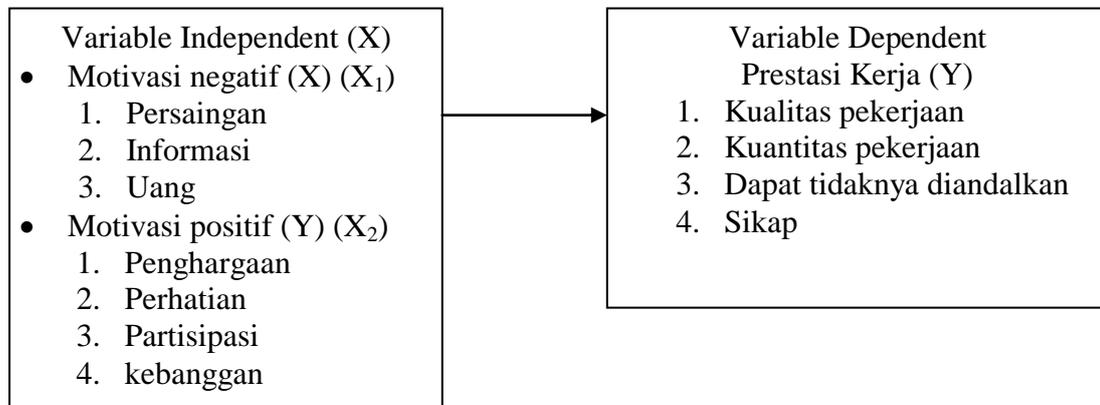
c. Pendekatan Manajemen By Objectives (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah setiap kaywan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel independent (bebas) meliputi variabel motivasi X (negatif) dan Y (positif) sedangkan variabel dependent (terikat) dalam hal ini adalah prestasi kerja.

Penjelasan mengenai variabel penelitian ini adalah :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Variabel Independent (X)

X_1 = Motivasi negatif

X_2 = Motivasi positif

Variabel Dependent (Y)

Prestasi Kerja

- Kuantitas pekerjaan

- Kualitas pekerjaan

- Dapat tidaknya diandalkan

2.4 Hipotesis

Hipotesis dimaksudkan untuk membuat jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dibuat.

1. Terdapat pengaruh antara motivasi X (X_1) dan Y (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta.
2. Motivasi positif atau motivasi Y (X_2) merupakan motivasi yang sangat dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta.

Sedangkan untuk analisis statistiknya adalah

1. $H_0 = b_1 = b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent/ hipotesis diterima
 $H_a = b_1 = b_2 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent/ hipotesis ditolak
2. $H_0 = b_1 = 0$, variabel X_1 memiliki pengaruh paling dominan dari variabel independent terhadap variabel dependent/ hipotesis diterima
 $H_a = b_1 \neq 0$, variabel X_1 tidak terdapat pengaruh paling dominan antara variabel independent terhadap variabel dependent/ hipotesis ditolak

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan seluruh rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka memperoleh fakta lapangan terkait dengan penelitian.

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di CV. Sumber Baru Motor Jl. Mangkubumi no.22 Yogyakarta.

3.2 Gambaran Umum

3.2.1 Sejarah Singkat CV. Sumber Baru Motor

CV. Sumber Baru Niaga (Sumber Baru Motor) pada awal berdirinya tahun 1971 merupakan sebuah toko emas yang kemudian beralih ke bidang otomotif. Pada mulanya masih menjadi dealer motor umum (berbagai produk motor dari merk berbeda) yang pada akhirnya difokuskan pada satu merk yaitu YAMAHA dan menjadi Dealer Motor Yamaha Pertama di Yogyakarta.

Seiring dengan perkembangan perusahaan dan besarnya permintaan sepeda motor Yamaha. Sumber Baru Motor juga menyediakan layanan service dan sparepart guna mendukung pelayanan *after sales*, sebagai bentuk komitmen perusahaan terhadap kepuasan pelanggan sehingga bisa mewujudkan Sumber Baru Motor sebagai yang **PERTAMA, TERBESAR DAN DIPERCAYA LEBIH DARI 30 TAHUN** dalam menjual motor-motor Yamaha.

Hingga saat ini guna mendukung program tersebut, Sumber Baru Motor sudah memiliki 35 cabang di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Karisedenan Kedu dan tidak menutup kemungkinan akan terus bertambah seiring meningkatnya animo masyarakat terhadap Motor Yamaha.

3.2.2. VISI, MISI Sumber Baru Motor

Sebagai Dealer yang punya komitmen terhadap Yamaha dan Konsumen, Sumber Baru Motor memiliki visi dan misi sebagai berikut :

VISI

- Menjadi dealer terbaik, terbesar dan terpercaya

MISI

- Memasarkan Motor Yamaha sebaik dan sebanyak mungkin dengan mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan.
- Memberikan pelayanan after sales sebaik-baiknya dengan membuka outlet service dan sparepart di seluruh cabang Sumber Baru Motor.

3.2.3. Penjelasan *Jobdescription*

1. Presiden Direktur

Bawahan langsung : Direktur Utama

Presiden Direktur mempunyai fungsi sebagai penanam modal sekaligus pemilik perusahaan. Tugas dan wewenangnya adalah :

- a. Melakukan pengawasan atas kebijakan manajer dalam menjalankan perusahaan serta memberikan masukan kepada direktur dan manajer demi perbaikan ke arah yang positif.

- b. Presiden direktur mempunyai hak untuk memeriksa semua pembukuan, surat-surat, maupun dokumen-dokumen bukti lainnya, berhak memeriksa dan menyesuaikan uang kas serta berhak mengetahui segala tindakan dan kebijakan yang telah dijalankan oleh direktur dan manajer.
- c. Presiden direktur berhak untuk memperoleh penjelasan tentang segala hal berkaitan dengan perusahaan dari direktur utama.

2. Direktur Utama

Atasan langsung : Presiden Direktur

Bawahan langsung : Dirktur *Marketing*, Direktur *Finance*

Direktur utama adalah seseorang yang ditunjuk untuk memberikan laporan dan mempertanggungjawabkan kepada presiden direktur. Berikut ini adalah deskripsi tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh seorang direktur utama dalam mengepalai perusahaan :

- a. Memimpin seluruh direktur dan manajer divisi
- b. Memimpin rapat umum, dalam hal, untuk memastikan pelaksanaan tata tertib, keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat, menyesuaikan alokasi waktu per *item* masalah, menentukan urutan agenda, mengarahkan diskusi ke arah consensus, menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan.
- c. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
- d. Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari *board* dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas.

- e. Menjalankan tanggungjawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standard an etika hukum.

3. Direktur *Marketing*

Atasan langsung : Direktur Utama

Bawahan langsung : -

Direktur *marketing* bertanggungjawab untuk operasi pemasaran secara keseluruhan dalam perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan proses kreatif periklanan atau promosi dan penyusunan anggaran yang tepat. Tujuan adanya divisi *marketing* adalah untuk merencanakan, mengontrol, dan mengkoordinir proses penjualan dan pemasaran untuk mencapai target penjualan dan mengembangkan pasar secara efektif dan efisien. Memimpin , merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pengelolaan pemasaran sesuai dengan prosedur/*policy* yang telah ditentukan.

Uraian tugas dan tanggungjawabnya adalah :

- a. membuat strategi pengembangan dan segmentasi pasar yang tepat yang dapat menunjang peningkatan penjualan perusahaan.
- b. Merencanakan program-program pemasaran, baik jangka menengah maupun yang bersifat taktis serta penggunaan media promosinya.
- c. Membuat anggaran yang meliputi seluruh fungsi dan kegiatan pemasaran dan penjualan serta ikut mengontrol pengeluaran realisasi biaya-biayanya. Termasuk untuk anggaran pada masing-masing kantor cabang.
- d. Menganalisa dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan area sesuai dengan target yang ditentukan.

- e. Menentukan harga jual, produk, yang akan *dilaunching*, jadwal kunjungan serta sistem promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.

4. Direktur *Finance*

Atasan langsung : Direktur Utama

Bawahan langsung : -

Tujuan jabatan direktur *finance* adalah bertanggungjawab untuk mengarahkan berbagai jenis resiko finansial (*financial risk management*) yang dihadapi perusahaan, melakukan koordinasi aktivitas sinergi untuk mencapai hasil bisnis yang optimal dari pelaksanaan seluruh usaha perusahaan.

Uraian tugas dan tanggungjawab direktur *finance* adalah :

- a. Mengkoordinir perumusan strategi jangka panjang sebagai dasar perumusan rencana kerja dan anggaran perusahaan.
- b. Melakukan langkah-langkah yang dapat mengurangi dan menanggulangi berbagai jenis resiko *financial* yang dapat dihadapi oleh perusahaan dengan berkoordinasi dengan direksi lainnya.
- c. Memastikan agar seluruh unit usaha dan wilayah kerja perusahaan mematuhi policy dan *Standart Operating Procedure* (SOP) keuangan yang berlaku untuk masing-masing fungsi sesuai dengan rencana yang telah disetujui.
- d. Membangun sinergi dan berusaha mencapai hasil bisnis yang optimal dari pelaksanaan seluruh usaha perusahaan.
- e. Memastikan ketersediaan dana operasional yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kegiatan operasional sehari-hari, dengan melakukan koordinasi dengan kepala bagian atau manajer.

- f. Memastikan konsolidasi keuangan yang akurat dan tepat waktu untuk keperluan pelaporan kepada direktur utama.
- g. Membuat suatu perencanaan keuangan yang meliputi rencana pemasukan dan pengeluaran secara keseluruhan dalam suatu periode tertentu.
- h. Membuat rencana pemasukan dan pengeluaran dalam kegiatan-kegiatan untuk periode tertentu.
- i. Membuat anggaran pemasukan dan pengeluaran secara detail berdasarkan perencanaan keuangan,
- j. Mengelola dan menggunakan dana perusahaan yang tersedia agar dapat mencapai tujuan.
- k. Mencari dan mengeksploitasi sumber dana yang ada untuk kegiatan operasional perusahaan.
- l. Mengumpulkan dana perusahaan serta menyimpan dana tersebut dengan aman.
- m. Melakukan evaluasi serta perbaikan atas keuangan dan system perusahaan.

5. Wakil Direktur

Atasan langsung : Direktur *Marketing*, Direktur *Financial*

Bawahan langsung :General Manager Operasional, general manager Operasioanl Promotion, Divisi IT dan Service, General Manager HR&RD, Divisi Analisa

Berikut ini adalah tugas dan tanggungjawab wakil direktur:

- a. sebagai orang tertinggi setelah direktur
- b. bertindak sebagai pengambil keputusan tertinggi sementara ketika direktur sedang tidak ada di tempat, sakit danmeninggal dunia.

- c. Bertanggungjawab dalam membantu direktur
- d. Bertanggungjawab sepenuhnya kepada lembaga
- e. Bertanggungjawab melaporkan perkembangan lembaga semenjak pemberian jabatan sementara ketika direktur tidak di tempat.

6. Divisi Operasional

Nama Jabatan : General Manager Operasional

Divisi : Divisi Operasioanal

Atasan langsung : Wakil Direktur

Bawahan langsung : Manager Area, Promo Area, Supervisi Personalia Area

General Manager Operasional bertanggungjawab atas :

a. Manager Area

Divisi : Divisi Operasional

Atasan langsung : General Manager Operasional

Bawahan langsung: -

Uraian tugas dan wewenang Manager Area :

- a. Memimpin dan bertanggungjawab terhadap seluruh aktivitas atau kegiatan operasional di masing-masing area
- b. Merencanakan kegiatan yang akan dilakukan di area masing-masing, kemudian, melaporkannya kepada general manager untuk memperoleh persetujuan.
- c. Mengkoordinasi dan mengontrol pelaksanaan kegiatan operasional di area masing-masing untuk memastikan segalanya berjalan lancar.
- d. Membuat berbagai keputusan sesuai kewenangan yang dimilikinya demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Promo Area

Divisi : Divisi Operasional

Atasan langsung : General Manager Operasional

Bawahan langsung : -

Uraian tugas dan tanggungjawab promo area adalah :

- a. Promo Area bertanggung jawab untuk menyusun strategi untuk meningkatkan penjualan di area masing-masing sesuai target dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Menyusun rencana kerja dan anggaran yang diperlukan dalam rangka mempromosikan produk-produk Yamaha, sesuai strategi yang telah disusun.
- c. Mengontrol anggaran promosi agar dana yang tersedia dapat dipergunakan secara efektif dan efisien demi tercapainya target penjualan.
- d. Melaksanakan seluruh kegiatan yang telah disusun dan direncanakan oleh divisi marketing yang berada di kantor pusat.
- e. Melaporkan hasil kerja promo area kepada divisi marketing di kantor pusat agar dijadikan sebagai bahan evaluasi

7. Divisi Promotion (Marketing)

Divisi Promotion dipimpin oleh seorang General Manager.

Nama jabatan : General Manager

Divisi : Divisi Promotion (Marketing)

Atasan Langsung : Wakil Direktur

Bawahan Langsung : Staff Lapangan

Tugas tanggung jawabnya adalah:

- a) Menyusun strategi untuk meningkatkan penjualan sesuai target dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- b) Menyusun rencana kerja dan anggaran yang diperlukan dalam rangka mempromosikan produk-produk Yamaha, sesuai strategi yang telah disusun.
- c) Mengontrol anggaran promosi agar dana yang tersedia dapat digunakan secara efektif dan efisien demi tercapainya target penjualan

8. Divisi IT dan Service

Nama Jabatan : General Manager IT & Service

Divisi : Divisi IT dan Service

Atasan Langsung : Wakil Direktur

Bawahan Langsung : Manager Network & Staff, Manager IT:
Supervisor & Staff, Manager Service, dan
Admin After Sales

a. Manager Network & Staff

Nama Jabatan : Manager Network

Divisi : Divisi IT dan Service

Atasan Langsung : General Manager IT & Service

Bawahan Langsung : Staff

Uraian tugas dan tanggung jawab Manager Network adalah:

- a) Bertanggung jawab pada penyediaan layanan infrastruktur termasuk aplikasi, jaringan computer (LAN/WAN), keamanan Teknologi Informasi dan telekomunikasi.
- b) Memberikan rekomendasi tentang solusi system informasi dan pendukungnya.
- c) Memberikan orientasi kepada pegawai baru mengenai aplikasi atau sistem yang digunakan saat dan rencana strategi TI secara umum.
- d) Merancang dan membuat TI DRP (*Disaster Recovery Plan*).
- e) Memberikan arahan pada bawahan mengenai penggunaan dan solusi teknologi.
- f) Pengawasan dan perawatan Teknologi Informasi.
- g) Bekerja sama dengan senior manajemen untuk membuat, merancang pelayanan TI dalam dokumen *Service Level Agreements*.

b. Manager IT

Nama Jabatan : Manager IT

Divisi : Divisi IT dan Service

Atasan langsung : General Manager IT & Service

Bawahan langsung : Supervisor & Staff

Tujuan Manager IT adalah untuk mengelola pekerjaan Teknologi Informasi (TI) dalam operasional sehari-hari dalam lingkungan

perusahaan dan memberikan solusi dan konsultasi teknologi untuk mencapai tujuan dan strategi bisnis perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab Manager IT adalah:

- a) Bertanggung Jawab pada kesiapan dan ketersediaan sistem komputer /aplikasi dalam lingkungan perusahaan
- b) Membuat dan/atau Implementasi semua sistem dan aplikasi
- c) Merancang, mengelola dan mengawasi serta mengevaluasi operasional dari sistem informasi (*software* dan aplikasi) dan pendukungnya (*hardware*, infrastruktur, telekomunikasi)
- d) Membuat dan mengimplementasikan kebijakan dan prosedur TI (*IT Policy*) termasuk kebijakan keamanan TI (*IT security policy*)
- e) Bekerja sama dengan TI vendor untuk merancang, membuat dan meng-implementasikan sistem atau aplikasi jika diperlukan
- f) Membuat dan mengawasi anggaran IT (*budget*) dan *expenditures*

c. Manager Service

Divisi : Divisi IT dan Service

Atasan langsung : General Manager IT & Service

Bawahan langsung : -

Tugas dan tanggung jawab Manager Service adalah:

- a) Mengontrol dan mengawasi pelaksanaan layanan servis kendaraan yang dilakukan oleh para mekanik.
- b) Bertanggung jawab dalam penyediaan *spare part* Yamaha.

d. *Admin After Sales*

Divisi : Divisi IT dan Service

Atasan langsung : General Manager IT & Service

Bawahan langsung : -

Tugas dan tanggung jawab *Admin After Sales* adalah melakukan layanan purna jual kepada pelanggan. Layanan purna jual yang diberikan oleh Sumber Baru Motor berupa pelayanan garansi, bengkel, dan penyediaan suku cadang asli Yamaha. Tugas dan tanggung jawab *Admin After Sales* adalah:

- a) Mengkoordinir dan bertanggung jawab atas kinerja para mekanik yang bekerja di bengkel-bengkel di dealer.
- b) Menerima keluhan-keluhan dari konsumen/pembeli mengenai motor yang telah dibeli dan mencari solusi yang tepat.
- c) Bertanggung jawab terhadap suku cadang (*spare part*) motor Yamaha, berkaitan dengan penyediaan dan penyimpanannya.

9. General Manager HR & RD (Human Resources & Research Development)

a. Manager Personalia (Manager HR & RD)

Nama jabatan : General Manager HR & RD

Divisi : HR & RD

Atasan langsung : Direktur Operasional Marketing

Bawahan langsung :Staff personalia area, staff legal. Staff administrasi

Tujuan dari jabatan ini adalah merencanakan dan mengembangkan kebijakan dan sistem pengelolaan SDM, serta mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi manajemen SDM di seluruh perusahaan agar dapat menunjang dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan.

Berikut ini merupakan uraian tugas Manager Personalia :

- a. Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan SDM di perusahaan berdasarkan strategi jangka panjang dan jangka pendek yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku agar diperoleh SDM dengan kinerja, kapabilitas, dan kompetensi yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- b. Menyusun rencana kerja dan anggaran divisi sesuai dengan strategi, kebijakan, dan sistem SDM yang telah ditetapkan untuk memastikan tercapainya divisi SDM.
- c. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi SDM di seluruh perusahaan untuk memastikan semuanya sesuai dengan strategi, kebijakan, sistem, dan rencana kerja yang telah disusun.
- d. Mengkoordinasikan dan mengontrol anggaran bagian SDM agar digunakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan rencana kerja.
- e. Mengarahkan, menganalisa dan mengelola praktek dan prosedur remunerasi untuk memastikan paket remunerasi yang ditetapkan

perusahaan kompetitif, sejalan dengan praktek industri, sesuai kemampuan finansial perusahaan dan adil secara internal.

- f. Mengkoordinasikan dan mengontrol penyusunan dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, termasuk identifikasi kebutuhan pelatihan dan evaluasi pelatihan, untuk memastikan tercapainya target tingkat kemampuan dan kompetensi setiap karyawan.
- g. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perkembangan organisasi, serta mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan kegiatan *recruitment* dan seleksi untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan permintaan dan kualifikasi yang diinginkan dalam jangka waktu yang telah disepakati.
- h. Menyusun sistem manajemen kinerja, serta mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan siklus manajemen kinerja, mulai dari perencanaan, pembimbing, sampai dengan penilaian kinerja, untuk memastikan tercapainya target kinerja individu, unit, maupun perusahaan.
- i. Mengelola dan mengontrol aktifitas administrasi kantor, kepersonaliaan, dan sistem informasi SDM untuk memastikan tersedianya dukungan yang optimal bagi kelancaran operasional perusahaan. pertanggungjawaban dari Manager Personalia adalah memberikan laporan langsung dan bertanggung jawab kepada direktur operasional marketing.

Berikut ini adalah uraian tugas dan tanggung jawab bawahan dari Manager Operasional.

1. Staff Personalia

Nama Jabatan : PIC Personalia Area

Divisi : HR&RD

Atasan Langsung : Manager HR &RD

Bawahan Langsung : -

Staff personalia merupakan pelaksanaan kebijakan dan sistem pengelolaan SDM, yang mengontrol pelaksanaan fungsi manajemen SDM di seluruh perusahaan agar dapat menunjang dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan.

Uraian tugas staff personalia adalah :

- a. Melaksanakan kegiatan administrasi *recruitment & resign* SDM di cabang-cabang sesuai dengan area masing-masing (penandatanganan kontrak kerja, serah terima titipn ijazah, nomor induk, dan sebagainya).
- b. Memantau pelaksanaan SOP dan peraturan perusahaan di cabang-cabang (*spy dealer*).
- c. Melaksanakan motivasi, edukasi, training, dan konseling di cabang-cabang.
- d. Meng-update data kepersonaliaan cabang-cabang.
- e. Melaksanakan inventarisasi kebutuhan cabang terkait SDM (seragam, kartu nama, dan sebagainya).
- f. Mengumpulkan informasi-informasi yang dapat digunakan oleh manajemen untuk membuat kebijakan terkait SDM.

g. Memberikan usulan/masukan/saran perbaikan terkait pengelolaan SDM yang berorientasi pada produktifitas dan efisiensi.

h. Melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh perusahaan
Staff personalia bertanggung jawab penuh untuk memberikan laporan langsung kepada manajer HR & RD.

2. Staff Administrasi

Nama jabatan : Administrasi Personalia

Divisi : HR & RD

Atasan langsung : Manajer HR & RD

Bawahan langsung: -

Staff administrasi bertugas sebagai pelaksana support keadministrasian kepersonaliaan (HRD) agar tercapai keteraturan dan control SDM secara baik dan terkendali. Staff administrasi bertanggung jawab untuk meberikan lappran langsung kepada manajer HR & RD.

Uraian tugas staff administrasi adalah :

- a. Melaksanakan kegiatan-kegiatan administrasi yang berkaitan dengan personalia (HRD), meng-*input* data, meng-*update*, dan menata file-file kepersonaliaan.
- b. Menerima, mendata dan menyimpan jaminan kerja karyawan.
- c. Melaksanakan pengarsipan data-data kepersonaliaan.
- d. Mencetak surat-surat yang berhubungan dengan kepolisian.
- e. Mengkoordinasi jadwal pemakaian ruang meeting dan *learning center*.

- f. Membuat laporan data karyawan setiap bulan (*in-out*) dan apabila dibutuhkan oleh management
- g. Melaksanakan sistem administrasi inventarisasi yang diberikan kepada karyawan.
- h. Melaksanakan tugas lain dari perusahaan.

3. Legal Officer

Nama jabatan : Legal Officer

Divisi : HR & RD

Atasan langsung : Manager HR & RD

Bawahan langsung : -

Jabatan legal officer dalam perusahaan ini dibentuk dengan tujuan untuk mem-backup perusahaandalam hal permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam hubungannya dengan sumber daya manusia (SDM).

Uraian tugas legal officer adalah :

- a. Menyiapkan kelengkapan, membuat rancangan dan memeriksa keabsahan semua dokumen legal perusahaan sesuai permintaan direksi dan / atau manager terkait lain yang memerlukan.
- b. Memeriksa draft perjanjian/ kesepakatan kerjasama antara perusahaan dengan pihak luar perusahaan untuk memastikan keamanan dari aspek hukum serta mengantisipasi kemungkinan adanya tuntutan hukum yang dapat merugikan perusahaan di kemudian hari.

- c. Memeriksa master draft perjanjian kerja dengan karyawan untuk memastikan terlindunginya kepentingan perusahaan dari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan di kemudian hari.
- d. Melaksanakan sistem administrasi asset-aset perusahaan.
- e. Mengkoordinasikan dan/atau mengurus masalah perijinan di setiap unit perusahaan/cabang dalam lingkup perusahaan sesuai yang diperlukan perusahaan.
- f. Memberikan masukan atau saran yang diperlukan terhadap pelaksanaan permasalahan hukum perusahaan atau ketentuan-ketentuan hukum (baru) yang berlaku kepada perusahaan, baik diminta atau tidak diminta.
- g. Menindaklanjuti penyelesaian permasalahan-permasalahan kekaryawan baik secara internal maupun yang berhubungan eksternal.
- h. Mempelajari dari waktu ke waktu perkembangan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan hukum, guna mengantisipasi kemungkinan dampaknya terhadap perkembangan usaha perusahaan, serta memberikan solusi-solusi yang dibutuhkan.
- i. Filling dokumen legal perusahaan
- j. Memberikan laporan pelaksanaan hasil kerja secara periodic kepada direksi sesuai format, akurasi laporan dan waktu yang ditetapkan perusahaan

Legal officer bertanggung jawab untuk memberikan laporan langsung kepada manager HR & RD.

b. Penelitian dan Pengembangan (LITBANG)

Divisi : HR & RD

Atasan langsung : General Manager

Bawahan langsung : supervise Personalia Area

Uraian tugas dan tanggung jawab Litbang adalah :

- a. Mengumpulkan berbagai macam informasi berkaitan dengan produk-produk Yamaha dan konsumen untuk mencapai target penjualan.
- b. Mengumpulkan data-data karyawan perusahaan untuk menganalisa berbagai masalah yang muncul , sekaligus mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut.
- c. Melakukan penelitian berkaitan dengan konsumen agar bisa menarik minat konsumen terhadap produk-produk Yamaha.

c. Supervisi Personalia Area

Nama jabatan : Supervisi Personalia Area

Divisi : HR & RD

Atasan Langsung : Litbang

Bawahan Langsung : -

Supervise Personalia Area berada di bawah divisi HR & RD, tetapi dalam pelaksanaan tugas di lapangan, selalu berhubungan dengan divisi Operasional, di Bawah pantauan Divisi Promo Area.

Uraian tugas dan tanggungjawab Supervisi Personalia Area :

- a. Melaksanakan kegiatan administrasi *recruitment & resign* SDM di cabang-cabang sesuai area masing-masing (penandatanganan kontrak kerja, serah terima titipan ijazah, nomor induk, dan sebagainya).
- b. Memantau pelaksanaan SOP dan peraturan perusahaan di cabang-cabang (*spy dealer*).
- c. Melaksanakan motivasi, edukasi, training dan konseling di cabang-cabang.
- d. Meng-*update* data kepersonaliaan di kantor cabang sesuai area masing-masing.
- f. Mengumpulkan informasi-informasi yang dapat digunakan oleh management untuk membuat kebijakan terkait SDM. Memberikan saran perbaikan terkait pengelolaan SDM yang berorientasi pada produktifitas dan efesiensi kepada Bagian Penelitian dan Pengembangan.

10. Divisi Analisa

Nama jabatan : General Manager Analisa
Divisi : Divisi Analisa
Atasan Langsung : Wakil Direktur
Bawahan Langsung : Manager Finance, Manager Holding, Manager Accounting, dan Manager Audit.

Divisi Analisa terdiri dari:

a. Manager Finance

Nama jabatan : Manager Finance

Divisi : Divisi Analisa

Atasan langsung : General Manager Analisa

Bawahan langsung : -

Manager Finance ditunjuk dengan tujuan untuk mengelola dana yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga dapat memaksimalkan nilai perusahaan.

Uraian tugas dan tanggung jawab manager finance adalah :

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- b. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- c. Merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengontrol arus kas (*cash flow*), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- d. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.

- e. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi resiko keuangan.
- f. Mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional, maupun kondisi keuangan lainnya.
- g. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

b. Manager Accounting

Divisi : Divisi Analis

Atasan langsung : General Manager Analisa

Bawahan langsung : Staff Accounting

Uraian tugas dan tanggung jawab *staff accounting* adalah :

- a. Membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, nota *supplier*.
- b. Memeriksa rangkuman kas kecil untuk memastikan penggunaan dan ketersediaan kas kecil yang efektif.

c. Manager Audit

Divisi : Divisi Analisa

Atasan langsung : General Manager Analisa

Bawahan langsung : -

Uraian tugas dan wewenang Divisi Audit adalah :

- a. Melakukan pengawasan akuntansi meliputi rencana organisasi dan semua prosedur yang berhubungan langsung dengan pengamanan harta milik perusahaan serta pengawasan terhadap catatan keuangan (pembukuan). Pengawasan akuntansi dilakukan dalam sistem pemberian wewenang (otorisasi) dan sistem persetujuan pemisahan antara tugas operasional, tugas penyimpanan (fungsi gudang), tugas pembukuan, pengawasan fisik dan pemeriksaan intern.
- b. Melakukan pengawasan administrative meliputi rencana organisasi dan semua prosedur, khususnya yang berkaitan dan efisiensi usaha dan ketaatan terhadap kebijakan pimpinan perusahaan yang tidak berhubungan dengan pembukuan (akuntansi).
- c. Menyusun rencana kerja pemeriksaan yang disetujui oleh pimpinan perusahaan.
- d. Membuat usulan pemeriksaan berdasarkan rencana kerja pemeriksaan yang telah disusun dan berdasarkan informasi yang diperoleh, baik dari dalam maupun dari luar, tentang adanya dugaan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan.
- e. Melakukan pemeriksaan terhadap bagian-bagian yang akan diperiksa berdasarkan surat penugasan yang dibuat oleh Direktur Utama.

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Motivasi X dan Y (X)

Menurut teori X dan Y Mc. Gregor seperti yang dikutip dalam Hasibuan (2006:150) motivasi itu terdiri dari.

- Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*) (X_1)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek ini akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

- Motivasi Positif (*Insentif Positif*) (X_2)

Motivasi positif yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek.

Faktor yang mempengaruhi Motivasi menurut teori X dan Y Mc. Gregor dalam Ranupandojo dan Suad (1985:206) memiliki indikator sebagai berikut :

Motivasi Negatif (X_1)

1. Persaingan

- a. Tidak merasa senang dalam bersaing yang jujur
- b. Adanya hadiah

2. Informasi

- a. Latar belakang suatu tindakan
- b. Pimpinan sebaiknya tidak hanya melihat dari faktor upah

3. Uang

- a. Memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan
- b. Merupakan alat motivasi

Motivasi Positif (X_2)

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

- a. Pimpinan memberikan komentar terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b. Komentar yang diberikan tidak selalu terhadap pekerjaan yang buruk

2. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

- a. Pemberian perhatian yang tulus
- b. *Individual differences*

4. Partisipasi

- a. Ikut serta dalam pengambilan keputusan
- b. Manajemen berasaskan demokratis

5. Kebanggaan

- a. Memiliki rasa puas setelah menyelesaikan pekerjaan
- b. Bangga menjadi bagian dari perusahaan

3.3.2 Prestasi Kerja (Y)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja menurut Ranupandojo dan Suad (1985:125) meliputi,

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kerjasama
4. Kepemimpinan
5. Kehati-hatian
6. Pengetahuan
7. Kerajinan
8. Kesetiaan
9. Dapat tidaknya diandalkan
10. Inisiatif

- Indikator

1. Kualitas Pekerjaan

- Ketepatan waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan
- Ketelitian dan kecermatan sangat diperlukan
- Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Kuantitas Pekerjaan

- Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan persyaratan perusahaan
- Diperlukan Kerja Ekstra atau lembur dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Dapat tidaknya diandalkan

- Menjalankan semua instruksi dari pimpinan
- Dalam mengerjakan pekerjaan selalu berhati-hati
- Mempunyai sifat inisiatif yang tinggi

- Rajin dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Sikap

- Adanya umpan balik pimpinan terhadap kinerja karyawan
- Kerjasama yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Evaluasi terhadap kinerja

3.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer, menurut Suliyanto (2006:131) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama.

3.4.1 Studi Lapangan

- **Observasi**

Menurut Handoko (2001:44) metode ini merupakan pendekatan dengan melakukan pengamatan visual secara langsung terhadap para karyawan selama mereka melaksanakan tugas-tugasnya. Kelemahan metode observasi adalah lambat, mahal dan kurang akurat dibanding metode-metode lain. Kebaikannya adalah memungkinkan para analisis mendapatkan informasi dari tangan pertama, sehingga membatasi distorsi data. Di samping itu memungkinkan analisis untuk mengenal kondisi kerja, ketrampilan yang diperlukan dan peralatan yang digunakan secara nyata. Pada umumnya hal ini menyebabkan analisis dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang pekerjaan. Metode ini paling baik diterapkan pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana dan bersifat pengulangan. Untuk tipe-tipe pekerjaan

lainnya, biasanya perlu digunakan teknik lain atau kombinasi-kombinasi teknik yang ada.

- **Wawancara**

Suliyanto (2006:137) menjelaskan bahwa Wawancara merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Kelebihan teknik ini adalah kitadapat menggali informasi sebanyak-banyaknya dari responden karena proses wawancara dapat terus berkembang. Kelemahan teknik ini adalah memerlukan waktu yang cukup lama dan sulitnya mencari waktu yang cocok antara waktu responden dengan pewawancara. Kelemahan lainnya adalah proses wawancara dapat terus berkembang jika pewawancara tidak bisa mengendalikan alur pembicaraan.

- **Kuesioner**

Suliyanto (2006:141) menjelaskan teknik ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Tipe kuesioner dilihat dari cara menjawabnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- d. Kuesioner terbuka

Dalam kuesioner ini, responden diberi kesempatan untuk menjawab sesuai kalimatnya sendiri. Teknik ini dapat menggali informasi sebanyak-banyaknya dari responden, namun sering kali jawaban responden tidak sesuai dengan kebutuhan riset sehingga sulit untuk dianalisis.

- e. Kuesioner tertutup

Dalam kuesioner ini, jawaban sudah disediakan oleh peneliti sehingga tinggal memilih. Oleh karena jawaban telah disediakan oleh peneliti sehingga jawabannya akan sesuai dengan kebutuhan dalam riset. Sayangnya, peneliti tidak mungkin mendapatkan informasi yang lebih luas dari responden.

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan tipe kuesioner tertutup. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data responden mengenai motivasi dan prestasi kerja pada karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta. Penilaian diukur dengan scoring berdasarkan skala *Likert*.

Klasifikasi nilai untuk setiap jawaban pertanyaan positif

<u>Jawaban</u>	<u>Nilai</u>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Klasifikasi nilai untuk setiap jawaban pertanyaan negatif

<u>Jawaban</u>	<u>Nilai</u>
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak setuju (STS)	4

3.4.2 Populasi dan Sampling

Menurut Sekaran dalam (Mudrajad Kuncoro, 2009:119) Sampling yaitu proses memilih sejumlah elemen dari populasi yang mencukupi untuk mempelajari sample dan memahami karakteristik elemen populasi. Sampling dapat dihitung dengan menggunakan rumus,

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1+(N \ell^2)}$$

Keterangan :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

ℓ = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan = 10%

Dalam penelitian ini jumlah karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta adalah 50. Menurut Arikunto (2002:112) jika populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi sensus.

3.5 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan seperti yang dijelaskan Kuncoro (2009:172). Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, yakni validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan Arikunto (2002 : 147). Dalam penelitian validitas internal dapat digunakan dua cara yakni analisa faktor

dan analisa butir. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa butir, dimana untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan skor total.

Berdasarkan Arikunto (2002:146), Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total yang diperoleh

N = Jumlah responden

Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengadakan uji coba kepada seluruh responden.
- b. Mengelompokkan item-item dari jawaban ke dalam butir dan jumlah skor total yang diperoleh dari masing-masing responden.
- c. Dari skor yang diperoleh, kemudian dibuat perhitungan validitas.
- d. Mengkonsultasikan hasil tersebut kedalam tabel r kritik product moment dengan kaidah keputusan apabila r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dikatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid dan tidak layak digunakan untuk pengambilan data.

3.6 Uji Realibilitas

Kuncoro (2009:175) menjelaskan realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilisasi dan suatu skor (skala pengukuran). Realibilitas berbeda dengan validitas kerana yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi , sedangkan yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Metode Statistik

Menurut indriantoro dan bambang (2002:167) metode statistika adalah sekumpulan metode yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dari suatu data . metode statistik oleh peneliti gunakan sebagai metode untuk menganalisa data yang berupa kuesioner untuk menarik kesimpulan hasil penelitian.

Arikunto (2002:154) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai pengumpul data karena instrumen sudah baik. Pada penelitian ini untuk mencari realibilitas instrument menggunakan rumus alpha, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan antara 1-4 dan uji validitas menggunakan item total. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Arikunto 2002:171)

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\Sigma \sigma^2}{\Sigma t^2} \right\}$$

keterangan :

r_{11} = realibilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\Sigma\sigma^2$ = jumlah varian butir

Σt^2 = variasi total

Untuk memperoleh jumlah varian butir dicari terlebih dahulu setiap butir, kemudian dijumlahkan. Berdasarkan Arikunto (2002:172), adapun rumus untuk mencari varians adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma(x^2) - \frac{\Sigma(x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ = varians tiap butir

X = Jumlah skor

N = Jumlah responden

3.8 Alat analisis

3.8.1 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2005:251) perumusan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

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

b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variable dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).

b_2 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)

X_1 = Sebagai nilai variabel negatif

X_2 = Sebagai nilai variabel positif

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent/bebas dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel *dependent*/terikat serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang dirumuskan dengan :

$$R^2 = \frac{\text{Varian menurut regresi linear}}{\text{Varian tak bersyarat variabel tak bebas}}$$

Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya apabila R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Jadi besarnya R^2 berada diantara 0 – 1 atau $0 < R^2 < 1$.

3.8.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama (simultan/serentak) seperti yang dijelaskan Sugiyono (1999:73).

Adapun rumus daripada uji F adalah : $F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$

3.8.3 Uji t

Sugiyono (1999:63) menjelaskan 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.

Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho = Koefisien regresi tidak signifikan

Ha = Koefisien regresi signifikan

Dengan kriteria penolakan atau penerimaan Ho yang digunakan (berdasarkan probabilitas) adalah sebagai berikut :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka Ho diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bagian yang menganalisis dan membahas atas data yang diperoleh yang pengolahannya menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS. Dalam pengumpulan data peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengetahui pengaruh motivasi X dan Y terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta.

4.1. Uji Instrumen Penelitian

4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur mengukur apa yang ingin diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Untuk taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 50 orang sebagai data penelitian maka angka kritiknya (r tabel) adalah 0,279. Bila r hitung lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hit} > r_{tabel}$) maka pernyataan dianggap valid. Begitu pula sebaliknya, bila r hitung lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hit} < r_{tabel}$) maka pernyataan dianggap gugur.

Hasil Uji Validitas lebih lanjut dari setiap variabel Motivasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Rangkuman hasil uji validitas pertanyaan
tentang Motivasi Negatif / Motivasi X (X₁)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,597	0,279	Valid
2	0,804	0,279	Valid
3	0,772	0,279	Valid
4	0,693	0,279	Valid
5	0,695	0,279	Valid
6	0,439	0,279	Valid
7	0,227	0,279	Tidak Valid
8	0,416	0,279	Valid
9	0,536	0,279	Valid
10	0,509	0,279	Valid
11	0,626	0,279	Valid
12	0,525	0,279	Valid
13	0,513	0,279	Valid
14	0,759	0,279	Valid
15	0,366	0,279	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran C hal:110-123)

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 15 pernyataan pada lembar kuisioner. Dan pernyataan 7 menyatakan tidak valid sedangkan sisanya adalah valid.

Tabel 4.2
Rangkuman hasil uji validitas pertanyaan
tentang Motivasi Positif / Motivasi Y (X₂)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,289	0,279	Valid
2	0,675	0,279	Valid
3	0,721	0,279	Valid
4	0,626	0,279	Valid
5	0,728	0,279	Valid
6	0,657	0,279	Valid
7	0,741	0,279	Valid
8	0,670	0,279	Valid
9	0,501	0,279	Valid
10	0,387	0,279	Valid
11	0,557	0,279	Valid

(Lanjutan tabel 4.3 uji validitas Motivasi Positif / Motivasi Y (X2))

12	0,485	0,279	Valid
13	0,406	0,279	Valid
14	0,465	0,279	Valid
15	0,458	0,279	Valid
16	0,647	0,279	Valid
17	0,587	0,279	Valid
18	0,05	0,279	Tidak Valid
19	0,524	0,279	Valid
20	0,625	0,279	Valid
21	0,500	0,279	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran C hal: 110-123)

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 21 pernyataan pada lembar kuisioner. Dan pernyataan 18 menyatakan tidak valid sedangkan sisanya adalah valid.

Perhitungan lebih lanjut dari setiap variabel Prestasi akan di diskripsikan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Rangkuman hasil uji validitas pertanyaan
tentang Prestasi Kerja (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,561	0,279	Valid
2	0,791	0,279	Valid
3	0,697	0,279	Valid
4	0,612	0,279	Valid
5	0,630	0,279	Valid
6	0,452	0,279	Valid
7	0,176	0,279	Tidak Valid
8	0,362	0,279	Valid
9	0,504	0,279	Valid
10	0,580	0,279	Valid
11	0,594	0,279	Valid
12	0,558	0,279	Valid
13	0,507	0,279	Valid
14	0,569	0,279	Valid
15	0,599	0,279	Valid
16	0,382	0,279	Valid
17	0,475	0,279	Valid
18	0,658	0,279	Valid

(Lanjutan Tabel 4.3 Uji validitas tentang Prestasi Kerja (Y))

19	0,367	0,279	Valid
20	0,579	0,279	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran C hal: 110-123)

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 20 pernyataan pada lembar kuisioner. Dan pernyataan 7 menyatakan tidak valid sedangkan sisanya adalah valid.

4.1.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally 1960 dalam ghozali 2006:46).

Hasil Uji Realibilitas lebih lanjut dari setiap variabel Motivasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	r-kritis	Keterangan
Motivasi Negatif / Motivasi X (X1)	0,850	0,6	Reliabel
Motivasi Positif / Motivasi Y (X2)	0,883	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,866	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (lampiran C hal: 110-123)

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah realibel. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden menjelaskan tentang profil karyawan PT. Sumber Baru Motor Yogyakarta, yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	33	66%
Wanita	17	34%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer diolah (lampiran A hal: 97-102)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa 66% responden berjenis kelamin pria dan 34% responden berjenis kelamin wanita. Ditinjau dari besarnya persentase menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sumber Baru Motor Yogyakarta lebih banyak jenis kelamin laki-laki.

2. Umur

Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
Kurang dari 30 tahun	14	28%
31–40 tahun	23	46%
41–49 tahun	11	22%
Diatas 50 tahun	2	4%

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran A hal: 97-102)

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas berumur antara 31 - 40 tahun, yaitu sebesar 46%, kemudian sebesar 28% kurang dari 30 tahun, 22% berumur 41 –49 tahun, 4% berumur lebih dari 50 tahun. Kenyataan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta adalah berumur yaitu 31 hingga 40 tahun.

4.2.2. Deskripsi Data

4.2.2.1. Analisis Deskripsi Motivasi Negatif / Motivasi X

Motivasi negatif / motivasi X merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam pekerjaan. Karena motivasi negatif memiliki pengaruh dalam prestasi kerja.

Motivasi negatif / motivasi X dalam penelitian ini memiliki jumlah pernyataan sebanyak 15 pernyataan. Setiap pernyataan terdiri dari empat alternatif jawaban dengan interval sebagai berikut :

Skala tertinggi = 4

Skala terendah = 1

Interval = $(4-1)/4 = 0,75$

Interval =

1,00 – 1,75 = Sangat Rendah

1,76 – 2,50 = Rendah

2,51 – 3,25 = Tinggi

3,26 – 4,00 = Sangat Tinggi

Jawaban sangat Tidak Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Dibawah ini uraian jawaban mengenai motivasi negatif / motivasi X yang diambil dari kuesioner yang disebar oleh peneliti. Pernyataan dalam kuesioner ini terbagi menjadi dua jenis yaitu kuesioner negatif dan positif. Hasil kuesioner positif untuk variabel motivasi negatif / motivasi X dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.7
Pernyataan Positif Variabel Motivasi Negatif / Motivasi X (X₁)

No. Item	Pernyataan	Mean	%	Keterangan
X1.1	Saya tidak menyukai persaingan untuk mendapatkan posisi yang saya inginkan	3,12	78	Tinggi
X1.2	Adanya bonus oleh pimpinan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	3,12	78	Tinggi
X1.3	Pimpinan akan memberikan sanksi tegas apabila hasil pekerjaan saya mengecewakan	3,22	80,5	Tinggi
X1.4	Dalam melakukan pekerjaan saya lebih menyukai adanya paksaan dari pimpinan	3,14	78,5	Tinggi
X1.6	Upah yang tinggi meningkatkan semangat saya dalam bekerja	2,92	73	Tinggi
X1.7	Saya malas bekerja terlebih lagi pekerjaan itu tidak saya sukai	2,98	74,5	Tinggi
X1.9	Upah merupakan faktor utama saya bertahan di perusahaan ini	2,88	72	Tinggi
X1.11	Apabila perusahaan lain menawarkan upah lebih tinggi saya siap untuk keluar	3,12	78	Tinggi

(Lanjutan Tabel 4.7 Pernyataan Positif Variabel Motivasi Negatif / Motivasi X (X₁))

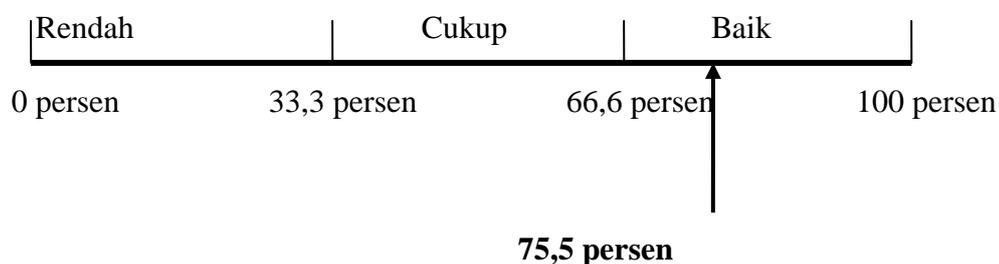
X1.14	Saya takut pimpinan marah apabila saya tidak selesai mengerjakan pekerjaan tepat waktu	3,08	77	Tinggi
X1.15	Saya lebih menyukai pekerjaan di bawah tekanan	2,64	66	Tinggi
	Mean Total	3,02	75,5	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran B hal:103-109)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan positif variabel motivasi negatif/motivasi X dengan rata-rata sebesar 3,02 (75,5 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada pernyataan Pimpinan akan memberikan sanksi tegas apabila hasil pekerjaan saya mengecewakan yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,22 dengan penilaian yang tinggi atau 80,5 persen skor berada pada interval 2,51–3,25. Hal ini berarti pimpinan menerapkan sistem disiplin yang keras dengan menerapkan sanksi yang tegas terhadap karyawannya, untuk jangka pendek hal ini memang baik karna memaksa karyawan untuk menjadi pribadi yang disiplin namun untuk jangka panjang hal ini berdampak tidak baik karna dapat meningkatkan tekanan diri pada pribadi mereka. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada pernyataan Saya lebih menyukai pekerjaan di bawah tekanan dengan rata-rata sebesar 2,64 atau sebesar 66 persen skor berada pada interval 2,51-3,25. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu menyukai pekerjaan di bawah tekanan, memang dengan adanya tekanan semua pekerjaan akan menjadi teratur, tapi perlu di ingat bahwa atasan juga perlu memikirkan kondisi karyawannya, jangan sampai hanya ingin mengejar target

perusahaan namun tidak melihat kondisi karyawannya. Sebagai atasan juga perlu memperhatikan apa yang karyawan butuhkan untuk menunjang prestasi perusahaan.

Untuk mengetahui tingkat pernyataan positif motivasi negatif/motivasi X maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata pernyataan positif variabel motivasi negatif/motivasi X. Skor rata-rata pernyataan positif motivasi negatif/motivasi X adalah sebesar 75,5 persen (tabel 4.7). Nilai tersebut diinterpretasikan ke dalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1 Interpretasi skor rata-rata pernyataan positif motivasi negatif/motivasi X

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa skor rata-rata pernyataan positif motivasi negatif/motivasi X berada pada kategori baik.

Untuk item pernyataan negatif dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 4.8
Pernyataan Negatif Variabel Motivasi Negatif / Motivasi X (X₁)

No. Item	Pernyataan	Mean	%	Keterangan
X1.5	Saya menyukai persaingan untuk mendapatkan posisi yang saya inginkan	3,02	75,5	Tinggi
X1.8	Adanya bonus oleh pimpinan tidak mampu meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	2,76	69	Tinggi
X1.10	Pimpinan tidak akan memberikan sanksi tegas apabila hasil pekerjaan saya mengecewakan	2,98	74,5	Tinggi

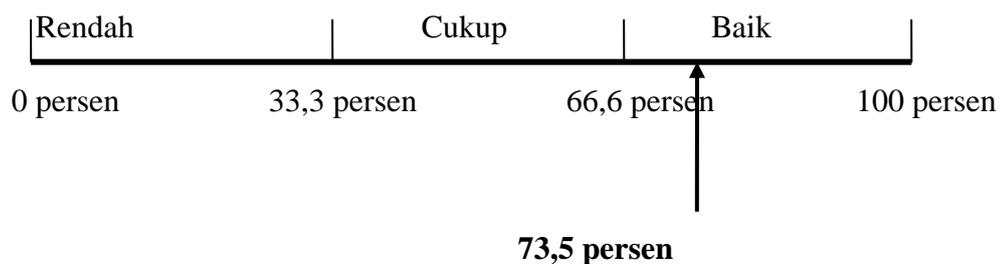
(Lanjutan tabel 4.8 Pernyataan Negatif Variabel Motivasi Negatif/Motivasi X (X₁))

X1.12	Dalam melakukan pekerjaan saya tidak menyukai adanya paksaan dari pimpinan	2,66	66,5	Tinggi
X1.13	Upah yang tinggi tidak mampu meningkatkan semangat saya dalam bekerja	3,3	82,5	Sangat Tinggi
	Mean Total	2,94	73,5	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran B hal:103-109)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan negatif variabel motivasi negatif/motivasi X dengan rata-rata sebesar 2,94 (73,5 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Pada pernyataan negatif Penilaian tertinggi terdapat pada penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terjadi pada pernyataan Upah yang tinggi tidak mampu meningkatkan semangat saya dalam bekerja yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,3 dengan penilaian yang tinggi atau 82,5 persen skor berada pada interval 3,26–4,00. Hal ini menunjukkan bahwa faktor upah merupakan faktor penting pada setiap karyawan, upah yang tinggi mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada penilaian setuju dan sangat setuju terjadi pada pernyataan Dalam melakukan pekerjaan saya tidak menyukai adanya paksaan dari pimpinan dengan rata-rata sebesar 2,66 atau sebesar 66,5 persen skor berada pada interval 2,51-3,25. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyukai pekerjaan apabila itu tidak ada paksaan dari pimpinan. Mereka akan lebih menikmati pekerjaan yang dilakukan. Namun perlu diingat sebagai pimpinan juga perlu mengontrol setiap pekerjaan karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai namun tetap memperhatikan apa yang karyawan butuhkan.

Untuk mengetahui tingkat pernyataan negatif motivasi negatif/motivasi X maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata pernyataan negatif variabel motivasi negatif/motivasi X. Skor rata-rata pernyataan negatif motivasi negatif/motivasi X adalah sebesar 73,5 persen (tabel 4.8). Nilai tersebut diinterpretasikan ke dalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.2 Interpretasi skor rata-rata pernyataan negatif motivasi negatif/motivasi X Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa skor rata-rata pernyataan negatif motivasi negatif/motivasi X berada pada kategori baik.

4.2.2.2. Analisis Deskripsi Motivasi Positif / Motivasi Y

Hasil kuesioner positif untuk variabel motivasi positif / motivasi Y dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.9
Pernyataan Positif Variabel Motivasi Positif/Motivasi Y (X₂)

No. Item	Pernyataan	Mean	%	Keterangan
X2.1	Pimpinan selalu memberikan komentar terhadap pekerjaan yang sedang saya lakukan	2,88	72	Tinggi
X2.2	Hasil pekerjaan yang telah selesai saya lakukan akan dinilai oleh pimpinan	3	75	Tinggi
X2.3	Komentar yang saya terima tidak selamanya buruk	3,06	76,5	Tinggi

(Lanjutan tabel 4.9 Pernyataan Positif Variabel Motivasi Positif/Motivasi Y (X₂))

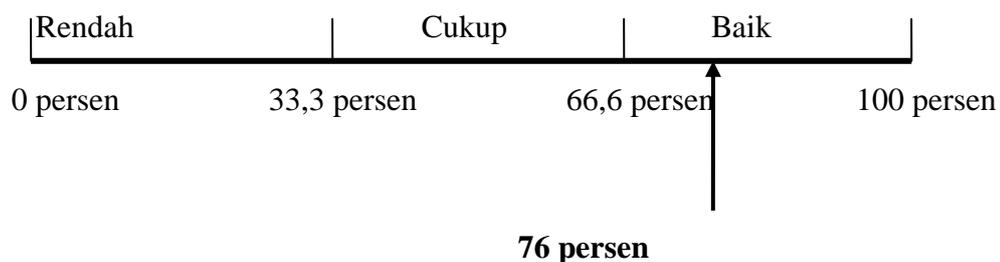
X2.4	Pimpinan tidak segan menanyakan kondisi keluarga saya	3	75	Tinggi
X2.6	Bila bertemu dengan saya pimpinan selalu menyapa	3,2	80	Tinggi
X2.7	Pimpinan selalu menanyakan kabar saya	3,12	78	Tinggi
X2.8	Tak jarang pimpinan mengajak saya untuk sekedar mengobrol	3,1	77,5	Tinggi
X2.10	Perlakuan yang saya terima dari pimpinan tidak berbeda dengan perlakuan yang diberikan kepada karyawan lain	3,3	82,5	Sangat Tinggi
X2.13	Kejujuran merupakan faktor penting bagi saya	3,64	83,8	Sangat Tinggi
X2.14	Pimpinan selalu mengajak saya dalam pengambilan keputusan	3,08	77	Tinggi
X2.16	Di kantor, saya bebas mengeluarkan pendapat	2,6	65	Tinggi
X2.18	Saya selalu puas dengan hasil pekerjaan saya	3	75	Tinggi
X2.20	Saya bangga telah bergabung dengan perusahaan ini	2,8	70	Tinggi
X2.21	Perlakuan yang saya terima dari pimpinan berbeda dengan perlakuan yang diberikan kepada karyawan lain	2,72	68	Tinggi
Mean Total		3,04	76	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran B hal:103-109)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan positif variabel motivasi positif/motivasi Y dengan rata-rata sebesar 3,04 (76 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Pada pernyataan positif Penilaian tertinggi terdapat pada penilaian setuju dan sangat setuju terjadi pada pernyataan Kejujuran merupakan faktor penting bagi saya yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,64 dengan penilaian yang tinggi atau 83,5 persen skor berada pada interval 3,26–4,00 yaitu sangat tinggi. Kejujuran merupakan faktor penting yang dimiliki karyawan dalam bekerja hal ini menunjukkan bahwa kejujuran yang ditanamkan oleh pimpinan terhadap karyawan

sangat baik, kejujuran yang tinggi mampu meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terjadi pada pernyataan Di kantor, saya bebas mengeluarkan pendapat dengan rata-rata sebesar 2,6 atau sebesar 65 persen skor berada pada interval 2,51-3,25. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak bebas mengeluarkan pendapat di kantor. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan, karena dengan adanya kebebasan berpendapat dari karyawan, maka karyawan akan merasa memiliki perusahaan dan dianggap oleh pimpinan.

Untuk mengetahui tingkat pernyataan positif motivasi positif/motivasi Y maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata pernyataan positif variabel motivasi positif/motivasi Y. Skor rata-rata pernyataan positif motivasi positif/motivasi Y adalah sebesar 76 persen (tabel 4.9). Nilai tersebut diinterpretasikan ke dalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.3 Interpretasi skor rata-rata pernyataan positif motivasi positif/motivasi Y
Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa skor rata-rata pernyataan positif motivasi positif/motivasi Y berada pada kategori baik.

Hasil kuesioner negatif variabel motivasi positif / motivasi Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.10

Pernyataan Negatif Variabel Motivasi Positif/Motivasi Y (X₂)

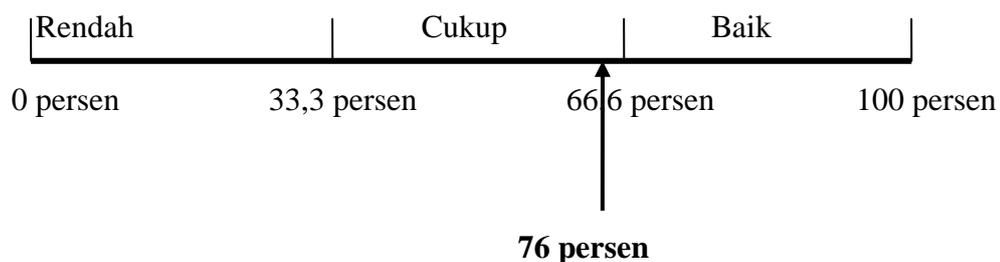
No. Item	Pernyataan	Mean	%	Keterangan
X2.5	Pimpinan tidak pernah memberikan komentar terhadap pekerjaan yang sedang saya lakukan	2,7	67,5	Tinggi
X2.9	Hasil pekerjaan yang telah selesai saya lakukan tidak akan dinilai oleh pimpinan	2,53	63,2	Tinggi
X2.11	Hasil pekerjaan yang telah selesai saya lakukan tidak akan dinilai oleh pimpinan	2,82	70,5	Tinggi
X2.12	Pimpinan segan menanyakan kondisi keluarga saya	2,6	65	Tinggi
X2.15	Bila bertemu dengan saya pimpinan jarang menyapa	2,62	65,5	Tinggi
X2.17	Pimpinan jarang menanyakan kabar saya	2,6	65	Tinggi
X2.19	Pimpinan jarang mengajak saya untuk sekedar mengobrol	2,46	61,5	Rendah
	Mean Total	2,61	65,2	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran B hal: 103-109)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan negatif variabel motivasi positif/motivasi Y dengan rata-rata sebesar 2,61 (65,2 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Pada pernyataan negatif Penilaian tertinggi terdapat pada penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terjadi pada pernyataan Hasil pekerjaan yang telah selesai saya lakukan tidak akan dinilai oleh pimpinan yaitu dengan rata-rata skor sebesar 2,82 dengan penilaian yang tinggi atau 70,5 persen skor berada pada interval 2,51–3,25 yaitu tinggi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pimpinan telah mampu menjalankan tanggungjawabnya dengan baik kepada karyawan, yaitu dengan menilai kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian maka karyawan akan termotivasi kedepannya, dan dengan adanya penilaian

maka dapat menjadi tolak ukur bagi kinerja karyawan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada penilaian setuju dan sangat setuju terjadi pada pernyataan Pimpinan jarang mengajak saya untuk sekedar mengobrol dengan rata-rata sebesar 2,46 atau sebesar 61,5 persen skor berada pada interval 1,76-2,50 yaitu rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan jarang mengobrol dengan karyawan, padahal mengobrol itu meningkatkan pendekatan personal, dengan melakukan pendekatan terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa dirinya dianggap oleh pimpinan.

Untuk mengetahui tingkat pernyataan negatif motivasi positif/motivasi Y maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata pernyataan negatif variabel motivasi positif/motivasi Y. Skor rata-rata pernyataan negatif motivasi positif/motivasi Y adalah sebesar 65,2 persen (tabel 4.10). Nilai tersebut diinterpretasikan ke dalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.4 Interpretasi skor rata-rata pernyataan negatif motivasi positif/motivasi Y

Berdasarkan gambar 4.4 diketahui bahwa skor rata-rata pernyataan negatif motivasi positif/motivasi Y berada pada kategori cukup.

4.2.2.3. Analisis Deskripsi Prestasi Kerja

Hasil kuesioner positif variabel Prestasi Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Pernyataan positif Variabel Prestasi Kerja (Y)

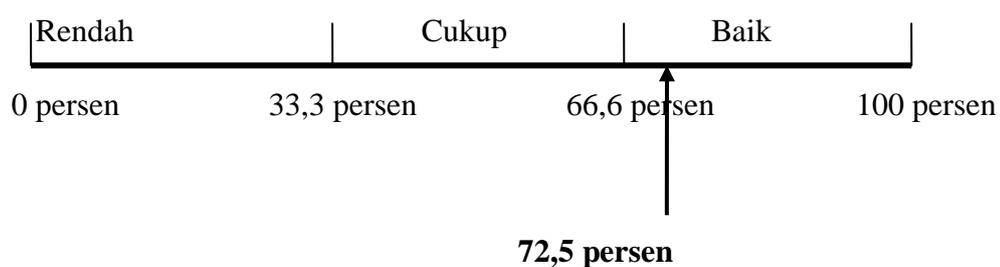
No. Item	Pernyataan	Mean	%	Keterangan
Y.1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3,18	79,5	Tinggi
Y.2	Saya merasa terbebani apabila pekerjaan belum selesai	3,2	80	Tinggi
Y.3	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan ketelitian dan kecermatan yang tinggi	3,28	82	Tinggi
Y.4	Saya dituntut untuk terampil dalam melakukan pekerjaan	3,2	80	Tinggi
Y.5	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan persyaratan perusahaan	3,2	80	Tinggi
Y.7	Tak jarang pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan waktu lembur	2,88	72	Tinggi
Y.9	Saya selalu menjalankan instruksi dari pimpinan	3	75	Tinggi
Y.11	Bagi saya kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan itu sangat penting	3,4	85	Sangat Tinggi
Y.13	Saya merupakan karyawan yang dapat diandalkan oleh pimpinan	3,08	77	Tinggi
Y.14	Saya selalu rajin menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	3,06	76,5	Tinggi
Y.17	Pimpinan selalu meberikan evaluasi setiap saya selesai melakukan pekerjaan	2,94	73,5	Tinggi
Y.18	Saya selalu menjalin hubungan kerjasama yang baik antar karyawan	3,2	80	Tinggi
	Mean Total	2,9	72,5	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran B hal 103-109)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan positif variabel prestasi kerja dengan rata-rata sebesar 2,9 (72,5 persen) yang

berada pada kriteria tinggi. Hendaknya ini menjadi perhatian bagi pihak pimpinan atau manajer untuk terus memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar karyawan tetap memiliki dorongan untuk mendapatkan prestasi kerja. Pada pernyataan positif penilaian tertinggi terdapat pada penilaian setuju dan sangat setuju terjadi pada pernyataan Bagi saya kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan itu sangat penting yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,4 dengan penilaian yang tinggi atau 85 persen skor berada pada interval 3,26–4,00 yaitu sangat tinggi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan kehati-hatian sangatlah penting perusahaan juga perlu memperhatikan keselamatan karyawannya. Penilaian terendah terdapat pada penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terjadi pada pernyataan Tak jarang pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan waktu lembur dengan rata-rata sebesar 2,88 atau sebesar 72 persen skor berada pada interval 2,51-3,25 yaitu tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan jarang memberlakukan sistem lembur bagi karyawannya.

Untuk mengetahui tingkat pernyataan positif variabel prestasi kerja maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata pernyataan positif variabel prestasi kerja. Skor rata-rata pernyataan positif prestasi kerja adalah sebesar 72,5 persen (tabel 4.11). Nilai tersebut diinterpretasikan ke dalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.5 Interpretasi skor rata-rata pernyataan positif prestasi kerja

Berdasarkan gambar 4.5 diketahui bahwa skor rata-rata pernyataan positif prestasi kerja berada pada kategori baik.

Tabel 4.12
Pernyataan Negatif Variabel Prestasi Kerja (Y)

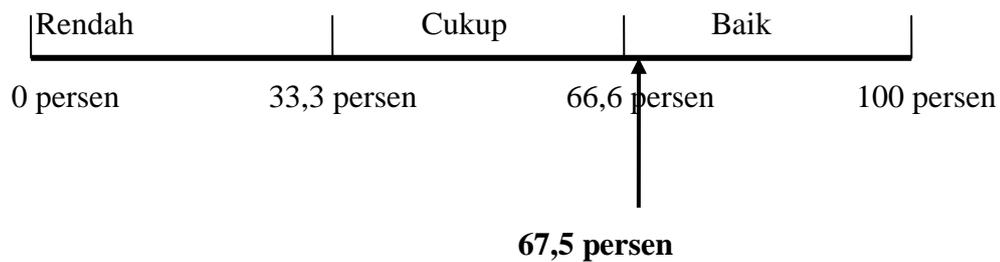
No. Item	Pernyataan	Mean	%	Keterangan
Y.6	Saya jarang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	2,7	67,5	Tinggi
Y.8	Saya tidak merasa terbebani apabila pekerjaan belum selesai	2,6	65	Tinggi
Y.10	Pekerjaan yang saya lakukan tidak membutuhkan ketelitian dan kecermatan yang tinggi	2,8	70	Tinggi
Y.12	Saya tidak dituntut untuk terampil dalam melakukan pekerjaan	2,8	70	Tinggi
Y.15	Hasil pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan persyaratan perusahaan	2,8	70	Tinggi
Y.16	pekerjaan yang saya lakukan jarang membutuhkan waktu lembur	2,5	62,5	Rendah
Y.19	Saya jarang menjalankan instruksi dari pimpinan	2,7	67,5	Tinggi
Y.20	Bagi saya kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan itu tidak penting	3	75	Sangat Tinggi
	Mean Total	2,7	67,5	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran B 103-109)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan positif variabel prestasi kerja dengan rata-rata sebesar 2,7 (67,5 persen) yang berada pada kriteria tinggi. Pada pernyataan negatif penilaian tertinggi terdapat pada penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terjadi pada pernyataan Bagi saya kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan itu tidak penting yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3 dengan penilaian yang tinggi atau 75 persen skor berada pada interval 2,51–3,25 yaitu tinggi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan

kehati-hatian sangatlah penting perusahaan juga perlu memperhatikan keselamatan karyawannya. Penilaian terendah terdapat pada penilaian setuju dan sangat setuju terjadi pada pernyataan pekerjaan yang saya lakukan jarang membutuhkan waktu lembur dengan rata-rata sebesar 2,5 atau sebesar 62,5 persen skor berada pada interval 1,76-2,50 yaitu rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan jarang memberlakukan sistem lembur bagi karyawannya dan pekerjaan yang dilakukan tidak perlu dikerjakan hingga lembur.

Untuk mengetahui tingkat pernyataan negatif variabel prestasi kerja maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata pernyataan negatif variabel prestasi kerja. Skor rata-rata pernyataan negatif prestasi kerja adalah sebesar 67,5 persen (tabel 4.12). Nilai tersebut diinterpretasikan ke dalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.6 Interpretasi skor rata-rata pernyataan negatif prestasi kerja

Berdasarkan gambar 4.6 diketahui bahwa skor rata-rata pernyataan negatif prestasi kerja berada pada kategori baik.

Adapun rekapitulasi dari data deskriptif tiap – tiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.13
Rekapitulasi Kategori Nilai Mean Tiap–tiap Variabel

Pernyataan	Mean	Persentase Hasil Penilaian	Kategori
Pernyataan positif Motivasi Negatif/Motivasi X	3,02	75,5	Baik
Pernyataan negatif Motivasi Negatif/Motivasi X	2,94	73,5	Baik
Pernyataan positif Motivasi Positif/Motivasi Y	3,04	76	Baik
Pernyataan negatif Motivasi Positif/Motivasi Y	2,61	65,2	Cukup
Pernyataan positif Prestasi Kerja	2,9	72,5	Baik
Pernyataan negatif Prestasi Kerja	2,7	67,5	Baik

Sumber : Data primer diolah (lampiran B hal : 103-109)

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa berdasarkan kategori skor total dan skor rata-rata tiap-tiap variabel bahwa persentase tertinggi adalah pada pernyataan positif Motivasi Positif/Motivasi Y dan terendah adalah pada pernyataan negatif Motivasi Positif/Motivasi Y.

4.3 Analisis Kuantitatif

4.3.1. Analisis Regresi Berganda

4.3.1.1. Analisis Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Variabel Prestasi

Analisis Regresi Berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Berikut ini tabel 4.14 menunjukkan hasil regresi berganda.

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Penjelas	Nilai Koefisien	Standar Error	Partial Det. (r ²)	Partial Cor. (r)	t-Stat
(Constant)	21,078				
Motivasi X	-0,072	0,126	0,007	-0,083	-0,568
Motivasi Y	0,686	0,097	0,517	0,719	7,094
R ²	= 0,518				
R	= 0,720				
F-Statistik	= 25,295				
DW-Stat	= 2,009				

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran D hal: 124-126)

Dari hasil analisis statistik tabel 4.14 di atas dapat dibuat rumusan fungsi regresi seperti terlihat berikut ini :

$$Y_1 = 21,078 - 0,072X_1 + 0,686 X_2$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 21,078 yang berarti bahwa jika motivasi bernilai nol, maka prestasi kerja akan sebesar 21,078.

2. Koefisien motivasi negatif / motivasi X (b₁)

Koefisien regresi variable motivasi negatif / motivasi X (X₁) memiliki koefisien sebesar -0,072 Ini berarti bahwa arah pengaruh variabel motivasi negatif/motivasi X terhadap variabel prestasi kerja adalah negatif. Hal ini menunjukkan apabila ada peningkatan dalam motivasi negatif/motivasi X maka akan diikuti pula penurunan terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi sebesar -0,072 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam motivasi negative/motivasi X sebesar 1%, maka akan diikuti pula dengan peningkatan pada prestasi kerja sebesar -0,072%. Demikian pula

sebaliknya, apabila ada penurunan dalam motivasi negatif/motivasi X sebesar 1%, maka akan diikuti pula dengan peningkatan pada prestasi kerja sebesar 0,072%.

3. Koefisien Motivasi Positif/Motivasi Y (b_2)

Koefisien regresi variable motivasi positif / motivasi Y (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,686 Ini berarti bahwa arah pengaruh variabel motivasi positif/motivasi Y terhadap variabel prestasi kerja adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan terhadap motivasi positif/motivasi Y maka akan diikuti pula peningkatan terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi sebesar 0,686 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam motivasi positif/motivasi Y sebesar 1%, maka akan diikuti pula dengan peningkatan pada prestasi kerja sebesar 0,686%. Demikian pula sebaliknya, apabila ada penurunan dalam motivasi positif/motivasi Y sebesar 1%, maka akan diikuti pula dengan penurunan pada prestasi kerja sebesar 0,686%

4.3.2 Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Hasil koefisien korelasi parsial dapat dilihat tabel 4.14 dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. $r_{y1,2} = -0,083$ berarti bahwa terdapat hubungan yang negatif sebesar -8,3% antara motivasi negatif/motivasi X dan prestasi kerja. Maksudnya dengan motivasi negatif/motivasi X yang semakin menurun maka prestasi kerja karyawan pada CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Sedangkan

koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,007 artinya 0,7% variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi negatif/motivasi X.

2. $r_{y2,1} = 0,719$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 71,9% antara motivasi positif/motivasi Y dan prestasi kerja. Maksudnya dengan motivasi positif/motivasi Y yang semakin meningkat maka prestasi kerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,517 artinya 51,7% variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi positif/motivasi Y.

4.3.3 Analisis Korelasi Berganda

Untuk menunjukkan berapa persen variabel prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel motivasi negatif/motivasi X dan motivasi positif/motivasi Y dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.15
Nilai dari Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1:	.720 ^a	.518	.498	5.162	2.009

Sumber: Data Primer Diolah (lampiran D hal: 124-126)

a. Predictors: (Constant), motivasi y, motivasi x

b. Dependent Variable: prestasi keja

Dari tabel 4.15 diatas dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,720. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan motivasi X dan Y dengan variabel prestasi kerja karyawan adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar

0,518. Dengan ini koefisien determinasi sebesar 0,518, maka dapat diartikan bahwa 51,8% prestasi kerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta dipengaruhi oleh motivasi yang terdiri dari motivasi negatif / motivasi X (X_1), motivasi positif/motivasi Y (X_2) Sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.4 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Untuk Korelasi Berganda (Uji F)

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.14 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan:

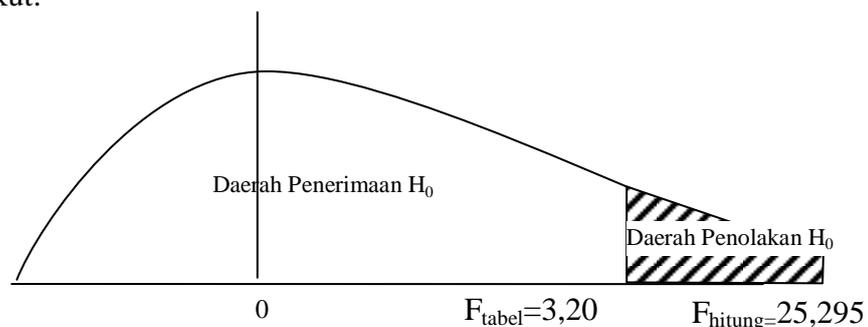
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi X dan Y terhadap prestasi kerja

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi X dan Y terhadap prestasi kerja

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar sebagai berikut:



Gambar 4.7 Uji Distribusi F Variabel X_1 dan X_2

Dari tabel di atas di dapat F_{hitung} sebesar 25,295 dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} yang nilainya 3,20. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,295 > 3,20$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi yang terdiri dari motivasi negatif/motivasi X (X_1), motivasi positif/motivasi Y (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta.

2. Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Tabel 4.14 yang berisi hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan memperlihatkan hasil dari t_{hitung} yang dikeluarkan oleh output olah data dengan menggunakan perhitungan seperti pada rumus di bab sebelumnya. Dari tabel tersebut terlihat nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan t_{tabel} .

a. Pengujian terhadap koefisien Motivasi Negatif/Motivasi X (X_1)

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.14 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

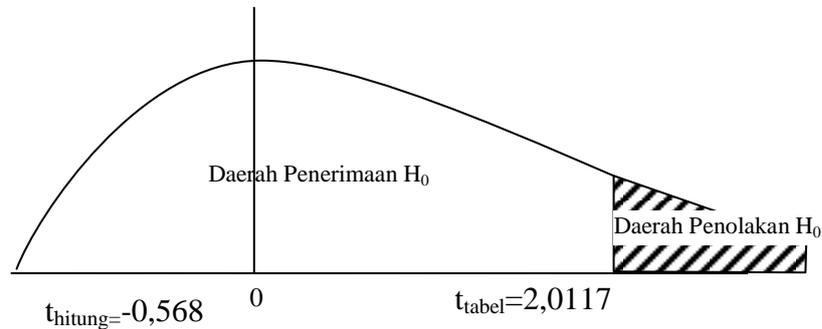
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Negatif/Motivasi X (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Negatif/Motivasi X (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar sebagai berikut :



Gambar 4.8 Pengujian Terhadap Koefisien Motivasi Negatif/Motivasi X (X_1)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = 2,0117$. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,568$. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,568 < 2,0117$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya motivasi negatif/motivasi X secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Pengujian terhadap koefisien Motivasi Positif (X_2)

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.14 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

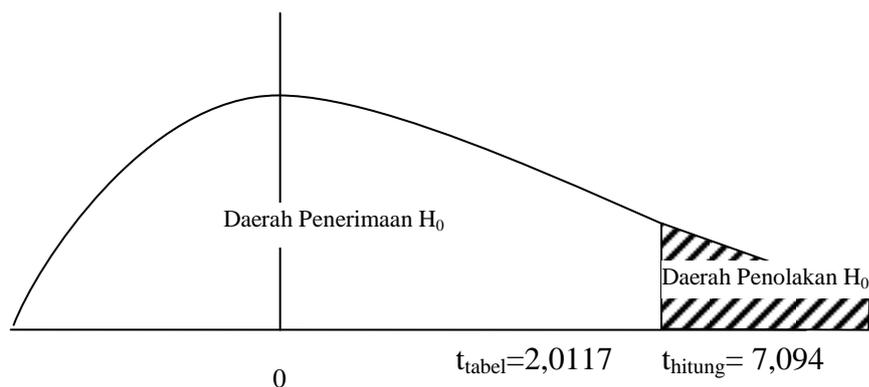
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi positif/motivasi Y (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi positif/motivasi Y (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar sebagai berikut :



Gambar 4.9 Pengujian Terhadap Koefisien motivasi positif/motivasi Y (X_2)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = 2,0117$. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,094. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,094 > 2,0117$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi positif/motivasi Y secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

4.5 Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan diantara kedua variabel dari motivasi digunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Variabel yang memiliki koefisien determinasi paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pada CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Koefisien Determinasi Parsial (r^2)
Motivasi Negatif/Motivasi X (X_1)	0,007
Motivasi Positif/Motivasi Y (X_2)	0,517

Sumber: Data Primer Diolah (lampiran D hal: 124-126)

Dari tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi parsial untuk variabel Motivasi Positif/Motivasi Y (X_2) diperoleh r^2 terbesar yaitu sebesar 0,517. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Positif/Motivasi Y (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja pada CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Positif/Motivasi Y merupakan variabel motivasi yang paling dominan terhadap prestasi kerja pada CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Penjelas	Nilai Koefisien	Standar Error	Partial Det. (r^2)	Partial Cor. (r)	t-Stat
(Constant)	21,078				
Motivasi X	-0,072	0,126	0,007	-0,083	-0,568
Motivasi Y	0,686	0,097	0,517	0,719	7,094
R^2	= 0,518				
R	= 0,720				
F-Statistik	= 25,295				
DW-Stat	= 2,009				

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran D hal: 124-126)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari

hasil prestasi kerja yang tinggi dari setiap pekerjaannya. Para karyawan mampu mengaplikasikan variabel motivasi yang ada dalam kesehariannya bekerja dan turut menjadi faktor utama dalam bekerja.

Tingginya variabel motivasi yang berpengaruh paling besar dalam prestasi kerja karyawan adalah motivasi positif/motivasi y (X_2), dengan motivasi positif karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja yang nantinya secara positif.

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan df ($n-k-1$) diperoleh $t_{tabel} = 2,0117$. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,094. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,094 > 2,0117$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi positif/motivasi Y secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja **“Terbukti”**.

Indikator kejujuran merupakan faktor penting yang dimiliki karyawan hal ini lah yang harus dijaga oleh perusahaan, agar kejujuran yang dimiliki karyawan tetap ada. Selain indikator kejujuran masih banyak indikator lainnya yang seharusnya karyawan miliki. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi positif merupakan variabel yang tertinggi. hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta memiliki nilai positif dalam bekerja dan pimpinan telah mampu membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, pimpinan yang mampu mengerti karyawannya menghasilkan karyawan bekerja dengan sepenuh hati. Dalam hal ini motivasi positif tidak hanya mencerminkan karyawannya saja melainkan juga mencerminkan pimpinannya. Pimpinan yang baik akan menghasilkan karyawan yang berkualitas pula.

Adapun variabel motivasi yang tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dukungan motivasi negatif/motivasi x (X_1).

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = 2,0117$. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,568$. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,568 < 2,0117$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya motivasi negatif/motivasi X secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Indikator Pimpinan akan memberikan sanksi tegas apabila hasil pekerjaan mengecewakan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menyukai adanya sanksi atau hukuman .karyawan CV. Sumber Baru Motor. Motivasi negatif merupakan motivasi yang dianggap merupakan motivasi yang tidak diharapkan hadirnya. Karena dengan motivasi negatif maka akan berdampak negatif bagi karyawan .Untuk jangka panjang motivasi negatif/motivasi y ini dirasa kurang sesuai. Motivasi negatif hanya sesuai digunakan untuk jangka pendek. Karena akan berdampak pada kualitas karyawan. Karyawan yang tidak menyukai dengan adanya tekanan, dan pimpinan yang bersikap keras maka hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerjanya dan pada sasaran perusahaan. Selain itu motivasi negatif/motivasi y juga cenderung pada kemalasan dan tidak adanya inisiatif dari karyawan dalam bekerja.

Secara keseluruhan motivasi sangat berpengaruh dalam prestasi kerja karyawan CV. Sumber baru Motor Yogyakarta. Baik dengan skala masing-masing, Kondisi inilah yang berpengaruh terhadap tingginya prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F Nilai $F_{hitung} = 25,295 > f_{tabel} 3,20$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat

pengaruh antara motivasi X (X_1) dan Y (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) CV.Sumber Baru Motor Yogyakarta. “**Terbukti**”

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Berikut rekapitulasi dari hasil pengujian hipotesis :

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	Terbukti
H_2 : Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi positif/motivasi y terhadap prestasi kerja karyawan	Terbukti

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran D hal : 124-126)

Dari uraian tabel diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. . Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F Nilai Fhitung = 25,295 > ftabel 3,20 dan signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi X (X_1) dan Y (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) CV.Sumber Baru Motor Yogyakarta Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **terbukti**.

Motivasi positif/motivasi y mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan df (n-k-1) diperoleh $t_{tabel} = 2,0117$. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,094. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,094 > 2,0117$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima

artinya motivasi positif/motivasi Y secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **terbukti**.

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. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik karyawan yang paling dominan di CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta berjenis kelamin pria 66%, umur 31 – 40 tahun 46%.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa arah pengaruh yang positif antara variabel motivasi positif (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) Karyawan. Sedangkan variabel motivasi negatif (X_1) memiliki arah pengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y) karyawan
3. Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji secara simultan atau bersama-sama dengan menggunakan Uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. F hitung sebesar $25,295 > 3,20$, yang artinya H_0 tidak terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama ditolak dan H_a diterima karena secara simultan atau bersama-sama variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat
4. Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t terhadap Motivasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yaitu, variabel motivasi positif (X_2) Dari hasil uji t, motivasi yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah variabel motivasi positif, hal ini terbukti Nilai t hitung $>$ t tabel ($7,094 > 2,0117$) dan signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$).

5. Berdasarkan seluruh hasil uji analisis yang telah peneliti lakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara motivasi dan prestasi kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi mampu diaplikasikan oleh para karyawan juga dapat membantu karyawan memperoleh hasil prestasi kerja yang maksimal. Manajemen perusahaan yang telah dengan baik dan efektif terbukti mampu membuat para karyawan memiliki motivasi yang baik disetiap perilaku dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat membantu pertimbangan terhadap kebijaksanaan perusahaan dan juga karyawan, yaitu :

1. Pihak Perusahaan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta hendaknya menjaga motivasi positif yang dimiliki karyawan agar tetap ada pada pribadi mereka, karena motivasi positif akan berdampak pada jangka panjang perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi positif adalah karyawan yang mampu bekerja secara mandiri dan bekerja dari hati. Maka dari itu perusahaan harus mampu memahami kebutuhan karyawan, misal adanya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian yang sama dengan obyek yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih besar, serta menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti kepemimpinan, budaya, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Umar, Akmal. 2010. *Peranan Upah, Motivasi dan Kepuasan Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Manufaktur (jurnal)*. Makasar: Universitas Sawerigading Makassar
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Wahyuningati, Eis. 2006. *Pengaruh Motivasi Positif dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Patung Kuningan Ganesya I Mojoagung Jombang*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Manullang, M. 1976. *Management Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1987. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Martoyo, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Ranupandjo, Heidjrachman dan Suad Husman. 1985. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko. 1997. *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*. Jakarta: BPFE.
- Widodo, Sapariyanto (2008).*Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelita Harapan Bangsa Magelang*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1999. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. 1993. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE UII.

Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta :
Balai Pustaka

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Yudi Rochnaldi (2006). *Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT
PLN (persero) AJP Surakarta*. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.

LAMPIRAN A

KUESIONER

Yogyakarta, Februari 2012

Hal : Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi mengenai “Pengaruh Motivasi X dan Y terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta”.

Maka dari itu saya mengharapkan bantuan partisipasi dari bapak/ibu untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan dalam lembar kuesioner yang terlampir. Kuesioner tersebut dimaksudkan hanya untuk keperluan penelitian yang sedang saya lakukan dan data yang saya peroleh tidak akan dipergunakan untuk keperluan lain.

Atas bantuan dan partisipasi bapak/ibu saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

Rr. Flaury Callista D.P
No Mhs. 08311191

KUESIONER

Nama :

Jenis kelamin :

- a. Pria
- b. Wanita

Usia :

- a. kurang dari 30 tahun
- b. 30-40 tahun
- c. 40-50 tahun
- d. diatas 50 tahun

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 pertanyaan
4. Jawaban yang benar adalah jawaban yang sesuai dengan kenyataan dimana Saudara/I bekerja

MOTIVASI X (NEGATIF) (X_1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak menyukai persaingan untuk mendapatkan posisi yang saya inginkan				
2.	Adanya bonus oleh pimpinan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja				
3.	Pimpinan akan memberikan sanksi tegas apabila hasil pekerjaan saya mengecewakan				
4.	Dalam melakukan pekerjaan saya lebih menyukai adanya paksaan dari pimpinan				
5.	Saya menyukai persaingan untuk mendapatkan posisi yang saya inginkan				
6.	Upah yang tinggi meningkatkan semangat saya dalam bekerja				
7.	Saya malas bekerja terlebih lagi pekerjaan itu tidak saya sukai				
8.	Adanya bonus oleh pimpinan tidak mampu meningkatkan motivasi saya dalam bekerja				
9.	Upah merupakan faktor utama saya bertahan di perusahaan ini				
10.	Pimpinan tidak akan memberikan sanksi tegas apabila hasil pekerjaan saya mengecewakan				
11.	Apabila perusahaan lain menawarkan upah lebih tinggi saya siap untuk keluar				
12.	Dalam melakukan pekerjaan saya tidak menyukai adanya paksaan dari pimpinan				
13.	Upah yang tinggi tidak mampu meningkatkan semangat saya dalam bekerja				
14.	Saya takut pimpinan marah apabila saya tidak selesai mengerjakan pekerjaan tepat waktu				
15.	Saya lebih menyukai pekerjaan di bawah tekanan				

MOTIVASI Y (POSITIF) (X_2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan selalu memberikan komentar terhadap pekerjaan yang sedang saya lakukan				
2.	Hasil pekerjaan yang telah selesai saya lakukan akan dinilai oleh pimpinan				
3.	Komentar yang saya terima tidak selamanya buruk				
4.	Pimpinan tidak segan menanyakan kondisi keluarga saya				

5.	Pimpinan tidak pernah memberikan komentar terhadap pekerjaan yang sedang saya lakukan				
6.	Bila bertemu dengan saya pimpinan selalu menyapa				
7.	Pimpinan selalu menanyakan kabar saya				
8.	Tak jarang pimpinan mengajak saya untuk sekedar mengobrol				
9.	Hasil pekerjaan yang telah selesai saya lakukan tidak akan dinilai oleh pimpinan				
10.	Perlakuan yang saya terima dari pimpinan tidak berbeda dengan perlakuan yang diberikan kepada karyawan lain				
11.	Komentar yang saya terima selalu buruk				
12.	Pimpinan segan menanyakan kondisi keluarga saya				
13.	Kejujuran merupakan faktor penting bagi saya				
14.	Pimpinan selalu mengajak saya dalam pengambilan keputusan				
15.	Bila bertemu dengan saya pimpinan jarang menyapa				
16.	Di kantor, saya bebas mengeluarkan pendapat				
17.	Pimpinan jarang menanyakan kabar saya				
18.	Saya selalu puas dengan hasil pekerjaan saya				
19.	Pimpinan jarang mengajak saya untuk sekedar mengobrol				
20.	Saya bangga telah bergabung dengan perusahaan ini				
21.	Perlakuan yang saya terima dari pimpinan berbeda dengan perlakuan yang diberikan kepada karyawan lain				

PRESTASI KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
2.	Saya merasa terbebani apabila pekerjaan belum selesai				
3.	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan ketelitian dan kecermatan yang tinggi				
4.	Saya dituntut untuk terampil dalam melakukan pekerjaan				
5.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan persyaratan perusahaan				
6.	Saya jarang tepat waktu dalam				

	menyelesaikan pekerjaan				
7.	Tak jarang pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan waktu lembur				
8.	Saya tidak merasa terbebani apabila pekerjaan belum selesai				
9.	Saya selalu menjalankan instruksi dari pimpinan				
10.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak membutuhkan ketelitian dan kecermatan yang tinggi				
11.	Bagi saya kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan itu sangat penting				
12.	Saya tidak dituntut untuk terampil dalam melakukan pekerjaan				
13.	Saya merupakan karyawan yang dapat diandalkan oleh pimpinan				
14.	Saya selalu rajin menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan				
15.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan persyaratan perusahaan				
16.	pekerjaan yang saya lakukan jarang membutuhkan waktu lembur				
17.	Pimpinan selalu meberikan evaluasi setiap saya selesai melakukan pekerjaan				
18.	Saya selalu menjalin hubungan kerjasama yang baik antar karyawan				
19.	Saya jarang menjalankan instruksi dari pimpinan				
20.	Bagi saya kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan itu tidak penting				

LAMPIRAN B

DATA MENTAH

MOTIVASI NEGATIF / MOTIVASI X (X₁)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	total	mean
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45	5.625
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	53	6.625
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	42	5.25
4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	43	5.375
5	4	3	1	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	39	4.875
6	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	41	5.125
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45	5.625
8	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	46	5.75
9	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43	5.375
10	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	39	4.875
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	48	6
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	54	6.75
13	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	39	4.875
14	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	46	5.75
15	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	35	4.375
16	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	57	7.125
17	4	2	4	3	4	4	2	3	2	2	4	3	2	3	2	44	5.5
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	5.75
19	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	53	6.625
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	5.625
21	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	1	4	4	3	49	6.125
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	5.5
23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	55	6.875
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46	5.75
25	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	6
26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	42	5.25
27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	41	5.125
28	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	3	2	42	5.25
29	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	41	5.125
30	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	4	3	2	41	5.125
31	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	50	6.25
32	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	40	5
33	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	40	5
34	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	4	3	3	3	3	43	5.375

35	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	41	5.125
36	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	39	4.875
37	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	43	5.375
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	56	7
39	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	57	7.125
40	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	45	5.625
41	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	52	6.5
42	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	39	4.875
43	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	36	4.5
44	4	3	4	4	4	4	1	3	2	4	4	1	4	4	4	50	6.25
45	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	38	4.75
46	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	41	5.125
47	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	55	6.875
48	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	40	5
49	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3	3	4	52	6.5
50	3	2	2	2	3	2	3	4	1	3	3	2	3	2	3	38	4.75
Mean	3.12	3.12	3.2	3.1	3	2.9	3	2.8	2.9	2.98	3.1	2.66	3.3	3.1	2.64	44.9	

MOTIVASI POSITIF / MOTIVASI Y (X₂)

REPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL	MEAN
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	60	2.86
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	1	4	3	72	3.43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	56	2.67
4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	58	2.76
5	4	3	1	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	57	2.71
6	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	58	2.76
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	62	2.95
8	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	61	2.9

9	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	57	2.81	
10	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	53	2.52
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	1	2	3	2	3	4	63	3
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	3	1	3	4	73	3.48
13	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	55	2.62
14	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	1	2	3	2	4	2	54	2.57
15	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	71	3.38
16	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	1	2	4	1	2	2	52	2.48
17	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	77	3.67
18	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	1	50	2.38
19	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	53	2.52
20	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	71	3.38
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	60	2.86
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	63	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	64	3.05
25	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	56	2.67
26	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	56	2.67
27	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	2	1	2	3	2	1	2	52	2.48
28	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	1	2	3	2	2	2	54	2.57
29	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	1	2	3	2	1	2	52	2.48
30	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	3	2	1	2	3	2	2	2	54	2.57
31	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2.81
32	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	54	2.57
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	57	2.71
34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	73	3.48
35	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	2	4	3	4	74	3.52
36	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	3	1	2	53	2.52

37	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	57	2.71
38	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	4	2	3	2	4	3	55	2.62	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	1	2	3	2	2	2	57	2.71	
40	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	49	2.33	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	63	3	
42	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	1	3	3	58	2.76	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	65	3.1	
44	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	74	3.52	
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62	2.95	
46	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	4	3	74	3.52	
47	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	60	2.86	
48	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	73	3.48	
49	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	67	3.19	
50	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	69	3.29	
Mean	2.9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2.6	3	2	3	3	60.8		

PRESTASI KERJA (Y)

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL	MEAN
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	59	3.13
2	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	66	3.08
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57	2.8
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	55	2.8
5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	1	1	3	2	3	3	2	2	57	2.95
6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	61	3.03
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	60	2.83

8	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	53	2.7
9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	55	2.65
10	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	51	2.48
11	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	48	2.88
12	4	3	4	4	4	4	1	3	2	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	67	2.88
13	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	48	2.65
14	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	58	3.2
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3	70	3.08
16	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	53	3.13
17	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	72	3.08
18	3	2	2	2	3	2	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	51	2.53
19	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	50	2.95
20	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	68	3.2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3.05
22	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	3.05
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3.05
24	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	62	2.78
25	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	49	2.88
26	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	66	3.3
27	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	66	2.98
28	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	53	2.63
29	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	52	2.75

30	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	58	2.78
31	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	53	2.6
32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	51	2.7
33	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	57	3.25
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	1	4	73	3.58
35	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	70	3.23
36	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	59	3.23
37	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	70	3.03
38	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	51	2.8
39	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	61	2.75
40	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	49	3.1
41	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	75	3.25
42	4	2	4	3	4	4	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	55	2.9
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3.18
44	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	3	1	66	3.15
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3.05
46	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	1	4	4	3	1	4	4	1	3	62	3.03
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	3.28
48	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	72	3.43
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	65	3.18
50	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	62	3.04
Mean	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60	

LAMPIRAN C
UJI INSTRUMEN
PENELITIAN

1. UJI VALIDITAS INSTRUMEN

Motivasi Negatif / Motivasi X (X₁)

Correlations

		skor1	skor2	skor3	skor4	skor5	skor6	skor7	skor8	skor9	skor10	skor11	skor12	skor13	skor14	skor15	skor_total
skor1	Pearson Correlation	1	.612**	.397**	.332*	.368**	.361*	-.038	.165	.170	.164	.465**	.121	.192	.519**	.179	.597**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.019	.009	.010	.793	.252	.242	.254	.001	.403	.181	.000	.212	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor2	Pearson Correlation	.612**	1	.619**	.546**	.427**	.242	.307*	.191	.536**	.330*	.444**	.463**	.383**	.545**	.289*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.090	.030	.183	.000	.019	.001	.001	.006	.000	.042	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor3	Pearson Correlation	.397**	.619**	1	.712**	.652**	.278	.148	.262	.382**	.264	.424**	.369**	.229	.583**	.294*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.050	.305	.066	.007	.064	.002	.008	.110	.000	.038	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor4	Pearson Correlation	.332*	.546**	.712**	1	.754**	.146	.240	.147	.431**	.135	.407**	.188	.242	.608**	.057	.693**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000		.000	.312	.094	.307	.002	.350	.003	.192	.091	.000	.694	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor5	Pearson Correlation	.368**	.427**	.652**	.754**	1	.187	.168	.116	.477**	.039	.552**	.281*	.119	.520**	.214	.695**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.000		.195	.244	.422	.001	.786	.000	.048	.409	.000	.137	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor6	Pearson Correlation	.361*	.242	.278	.146	.187	1	-.156	.363**	-.095	.351*	.091	.198	.292*	.320*	.048	.439**

	Sig. (2-tailed)	.010	.090	.050	.312	.195		.279	.010	.517	.013	.532	.167	.040	.024	.740	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor7	Pearson Correlation	-.038	.307*	.148	.240	.168	-.156	1	-.046	.427**	-.081	-.037	.146	.152	.202	-.293*	.227
	Sig. (2-tailed)	.793	.030	.305	.094	.244	.279		.749	.002	.575	.801	.311	.292	.159	.039	.113
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor8	Pearson Correlation	.165	.191	.262	.147	.116	.363**	-.046	1	-.203	.509**	.087	.341*	.301*	.254	-.070	.416**
	Sig. (2-tailed)	.252	.183	.066	.307	.422	.010	.749		.161	.000	.548	.015	.034	.075	.630	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor9	Pearson Correlation	.170	.536**	.382**	.431**	.477**	-.095	.427**	-.203	1	.035	.402**	.315*	.172	.419**	.237	.536**
	Sig. (2-tailed)	.242	.000	.007	.002	.001	.517	.002	.161		.811	.004	.027	.237	.003	.101	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
skor10	Pearson Correlation	.164	.330*	.264	.135	.039	.351*	-.081	.509**	.035	1	.158	.430**	.395**	.233	.214	.509**
	Sig. (2-tailed)	.254	.019	.064	.350	.786	.013	.575	.000	.811		.274	.002	.004	.104	.135	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor11	Pearson Correlation	.465**	.444**	.424**	.407**	.552**	.091	-.037	.087	.402**	.158	1	.306*	.272	.450**	.306*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.003	.000	.532	.801	.548	.004	.274		.030	.056	.001	.031	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor12	Pearson Correlation	.121	.463**	.369**	.188	.281*	.198	.146	.341*	.315*	.430**	.306*	1	-.038	.108	.157	.525**
	Sig. (2-tailed)	.403	.001	.008	.192	.048	.167	.311	.015	.027	.002	.030		.793	.457	.276	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50

skor13	Pearson Correlation	.192	.383**	.229	.242	.119	.292*	.152	.301*	.172	.395**	.272	-.038	1	.672**	.163	.513**
	Sig. (2-tailed)	.181	.006	.110	.091	.409	.040	.292	.034	.237	.004	.056	.793		.000	.258	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor14	Pearson Correlation	.519**	.545**	.583**	.608**	.520**	.320*	.202	.254	.419**	.233	.450**	.108	.672**	1	.177	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.024	.159	.075	.003	.104	.001	.457	.000		.218	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor15	Pearson Correlation	.179	.289*	.294*	.057	.214	.048	-.293*	-.070	.237	.214	.306*	.157	.163	.177	1	.366**
	Sig. (2-tailed)	.212	.042	.038	.694	.137	.740	.039	.630	.101	.135	.031	.276	.258	.218		.009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor_tot al	Pearson Correlation	.597**	.804**	.772**	.693**	.695**	.439**	.227	.416**	.536**	.509**	.626**	.525**	.513**	.759**	.366**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.113	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Motivasi Positif / Motivasi Y (X₂)

Correlations

	skor1	skor2	skor3	skor4	skor5	skor6	skor7	skor8	skor9	skor10	skor11	skor12	skor13	skor14	skor15	skor16	skor17	skor18	skor19	skor20	skor21	skor_total
skor1	1																					
skor2		1																				
skor3			1																			
skor4				1																		
skor5					1																	
skor6						1																
skor7							1															
skor8								1														
skor9									1													
skor10										1												
skor11											1											
skor12												1										
skor13													1									
skor14														1								
skor15															1							
skor16																1						
skor17																	1					
skor18																		1				
skor19																			1			
skor20																				1		
skor21																					1	
skor_total																						1

skor1	Pearson Correlation	1	.360*	.101	.000	.131	.270	.129	.136	-.056	.082	-.003	-.058	-.148	.145	-.010	.166	.032	.046	.061	.216	.280*	
	Sig. (2-tailed)		.010	.487	1.000	.366	.058	.373	.347	.702	.572	.984	.690	.304	.315	.944	.249	.830	.750	.674	.133	.049	.042
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor2	Pearson Correlation	.360*	1	.538**	.505**	.380**	.479**	.469**	.454**	.312*	.081	.204	.465**	.163	.151	.175	.411**	.363*	.059	.225	.421**	.498**	
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.000	.006	.000	.001	.001	.029	.574	.154	.001	.258	.294	.224	.003	.010	.684	.116	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor3	Pearson Correlation	.101	.538**	1	.739**	.532**	.402**	.627**	.632**	.277	.346*	.162	.216	.297*	.351*	.279*	.477**	.378**	.115	.243	.459**	.245	.721**
	Sig. (2-tailed)	.487	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.054	.014	.261	.131	.036	.012	.050	.000	.007	.425	.089	.001	.086	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor4	Pearson Correlation	.000	.505**	.739**	1	.455**	.378**	.615**	.756**	.152	.395**	.159	.239	.136	.241	.000	.364**	.275	.267	.050	.458**	.097	.626**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.000		.001	.007	.000	.000	.296	.005	.270	.095	.347	.092	1.000	.009	.056	.061	.730	.001	.501	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor5	Pearson Correlation	.131	.380**	.532**	.455**	1	.441**	.473**	.445**	.474**	.272	.569**	.495**	.376**	.246	.364**	.243	.584**	-.160	.377**	.299*	.275	.728**
	Sig. (2-tailed)																						
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

	Sig. (2-tailed)	.366	.006	.000	.001		.001	.001	.001	.001	.056	.000	.000	.007	.086	.009	.089	.000	.268	.007	.035	.054	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor6	Pearson Correlation	.270	.479**	.402**	.378**	.441**	1	.772**	.467**	.246	.348*	.271	.211	.215	.276	.269	.385**	.394**	.118	.150	.323*	.206	.657**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.004	.007	.001		.000	.001	.088	.013	.057	.142	.133	.052	.059	.006	.005	.415	.297	.022	.151	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor7	Pearson Correlation	.129	.469**	.627**	.615**	.473**	.772**	1	.753**	.217	.516**	.309*	.194	.335*	.376**	.266	.466**	.382**	.064	.299*	.316*	.172	.741**
	Sig. (2-tailed)	.373	.001	.000	.000	.001	.000		.000	.134	.000	.029	.176	.017	.007	.062	.001	.007	.659	.035	.025	.233	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor8	Pearson Correlation	.136	.454**	.632**	.756**	.445**	.467**	.753**	1	.085	.522**	.163	.126	.201	.485**	.050	.500**	.331*	.071	.249	.388**	.124	.670**
	Sig. (2-tailed)	.347	.001	.000	.000	.001	.001	.000		.562	.000	.259	.381	.162	.000	.730	.000	.020	.626	.081	.005	.392	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor9	Pearson Correlation	-.056	.312*	.277	.152	.474**	.246	.217	.085	1	.002	.432**	.330*	.372**	.144	.399**	.200	.331*	-.167	.349*	.223	.302*	.501**
	Sig. (2-tailed)	.702	.029	.054	.296	.001	.088	.134	.562		.988	.002	.020	.009	.322	.005	.167	.020	.252	.014	.124	.035	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

skor10	Pearson Correlation	.082	.081	.346*	.395**	.272	.348*	.516**	.522**	.002	1	.132	.000	.212	.377**	-.015	.134	.095	.062	.097	.042	.054	.387**
	Sig. (2-tailed)	.572	.574	.014	.005	.056	.013	.000	.000	.988		.361	1.000	.139	.007	.920	.354	.514	.671	.503	.771	.710	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor11	Pearson Correlation	-.003	.204	.162	.159	.569**	.271	.309*	.163	.432**	.132	1	.506**	.391**	.122	.296*	.308*	.397**	-.099	.340*	.177	.415**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.984	.154	.261	.270	.000	.057	.029	.259	.002	.361		.000	.005	.400	.037	.030	.005	.493	.016	.219	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor12	Pearson Correlation	-.058	.465**	.216	.239	.495**	.211	.194	.126	.330*	.000	.506**	1	.216	.131	.150	.304*	.401**	-.056	.260	.230	.220	.485**
	Sig. (2-tailed)	.690	.001	.131	.095	.000	.142	.176	.381	.020	1.000	.000		.132	.364	.299	.032	.004	.700	.068	.108	.124	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor13	Pearson Correlation	-.148	.163	.297*	.136	.376**	.215	.335*	.201	.372**	.212	.391**	.216	1	.483**	.208	.097	.166	-.190	.251	.104	.091	.406**
	Sig. (2-tailed)	.304	.258	.036	.347	.007	.133	.017	.162	.009	.139	.005	.132		.000	.147	.504	.255	.185	.078	.470	.531	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor14	Pearson Correlation	.145	.151	.351*	.241	.246	.276	.376**	.485**	.144	.377**	.122	.131	.483**	1	.067	.325*	.040	.000	.218	.224	.046	.465**

	Sig. (2-tailed)	.315	.294	.012	.092	.086	.052	.007	.000	.322	.007	.400	.364	.000		.641	.021	.785	1.00	.128	.117	.751		.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor15	Pearson Correlation	-.010	.175	.279*	.000	.364**	.269	.266	.050	.399**	-.015	.296*	.150	.208	.067	1	.145	.373	-	.655	.311	.312		.458**	
	Sig. (2-tailed)	.944	.224	.050	1.000	.009	.059	.062	.730	.005	.920	.037	.299	.147	.641		.316	.008	.246	.085	.000	.028	.028		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor16	Pearson Correlation	.166	.411**	.477**	.364**	.243	.385**	.466**	.500**	.200	.134	.308*	.304*	.097	.325	.145	1	.335	.000	.388	.513	.283		.647**	
	Sig. (2-tailed)	.249	.003	.000	.009	.089	.006	.001	.000	.167	.354	.030	.032	.504	.021	.316		.019	1.00	.005	.000	.047		.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50
skor17	Pearson Correlation	.032	.363*	.378**	.275	.584**	.394**	.382**	.331*	.331*	.095	.397**	.401**	.166	.040	.373**	.335	1	-	.331	.346	.314		.587**	
	Sig. (2-tailed)	.830	.010	.007	.056	.000	.005	.007	.020	.020	.514	.005	.004	.255	.785	.008	.019		.279	.053	.020	.015	.028		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
skor18	Pearson Correlation	.046	.059	.115	.267	-.160	.118	.064	.071	-.167	.062	-.099	-.056	-.190	.000	-.246	.000	-	1	-	.086	-		.005	
	Sig. (2-tailed)	.750	.684	.425	.061	.268	.415	.659	.626	.252	.671	.493	.700	.185	1.00	.085	1.00	.279		.328	.046			.974	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor19 Pearson Correlation	.061	.225	.243	.050	.377**	.150	.299*	.249	.349*	.097	.340*	.260	.251	.218	.655**	.388**	.331*	-	1	.277	.254	.524**
Sig. (2-tailed)	.674	.116	.089	.730	.007	.297	.035	.081	.014	.503	.016	.068	.078	.128	.000	.005	.020	.328*	.020	.052	.075	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor20 Pearson Correlation	.216	.421**	.459**	.458**	.299*	.323*	.316*	.388**	.223	.042	.177	.230	.104	.224	.311*	.513**	.346*	.086	.277	1	.288	.625**
Sig. (2-tailed)	.133	.002	.001	.001	.035	.022	.025	.005	.124	.771	.219	.108	.470	.117	.028	.000	.015	.554	.052	.043	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor21 Pearson Correlation	.280*	.498**	.245	.097	.275	.206	.172	.124	.302*	.054	.415**	.220	.091	.046	.312*	.283*	.314*	-	.254	.288*	1	.500**
Sig. (2-tailed)	.049	.000	.086	.501	.054	.151	.233	.392	.035	.710	.003	.124	.531	.751	.028	.047	.028	.753	.075	.043	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50
skor_total Pearson Correlation	.289*	.675**	.721**	.626**	.728**	.657**	.741**	.670**	.501**	.387**	.557**	.485**	.406**	.465**	.458**	.647**	.587**	.005	.524**	.625**	.500**	1
Sig. (2-tailed)	.042	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.003	.001	.001	.000	.000	.974	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50	50	50	50

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

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

Prestasi Kerja (Y)

Correlations

		skor1	skor2	skor3	skor4	skor5	skor6	skor7	skor8	skor9	skor10	skor11	skor12	skor13	skor14	skor15	skor16	skor17	skor18	skor19	skor20	skor_total
skor1	Pearson Correlation	1	.659**	.633**	.458**	.485**	.317*	-.043	.200	.249	.148	.704**	.084	.322*	.371**	.292*	-.006	.263	.300*	-.177	.074	.561**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.025	.765	.164	.081	.305	.000	.561	.023	.008	.040	.966	.065	.034	.219	.608	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor2	Pearson Correlation	.659**	1	.710**	.540**	.387**	.268	.190	.150	.638**	.341*	.577**	.422**	.331*	.330*	.507**	.194	.410**	.562**	.100	.326*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.060	.187	.297	.000	.015	.000	.002	.019	.019	.000	.176	.003	.000	.488	.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor3	Pearson Correlation	.633**	.710**	1	.611**	.539**	.372**	.078	.189	.339*	.260	.582**	.296*	.145	.252	.413**	.155	.366**	.390**	.089	.229	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.008	.592	.189	.016	.068	.000	.037	.315	.077	.003	.284	.009	.005	.539	.109	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor4	Pearson Correlation	.458**	.540**	.611**	1	.711**	.214	.237	-.029	.457**	.018	.420**	.175	.350*	.523**	.165	.024	.362**	.417**	.075	.266	.612**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.135	.098	.840	.001	.903	.002	.224	.013	.000	.251	.869	.010	.003	.607	.062	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

skor5	Pearson Correlation	.485**	.387**	.539**	.711**	1	.309*	.268	.096	.279*	.079	.372**	.190	.476**	.640**	.231	-.057	.509**	.391**	-.014	.221	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000		.029	.059	.508	.049	.587	.008	.187	.000	.000	.106	.696	.000	.005	.924	.123	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor6	Pearson Correlation	.317*	.268	.372**	.214	.309*	1	-.443**	-.413**	-.017	.435**	.268	.227	.008	.115	.342*	.208	.155	.077	-.082	.368**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.025	.060	.008	.135	.029		.001	.003	.906	.002	.060	.113	.955	.426	.015	.148	.281	.594	.571	.009	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor7	Pearson Correlation	-.043	.190	.078	.237	.268	-.443**	1	-.214	.501**	-.220	-.072	.104	.163	.243	-.204	.111	.375**	.186	.008	-.033	.176
	Sig. (2-tailed)	.765	.187	.592	.098	.059	.001		.135	.000	.124	.620	.473	.259	.088	.156	.442	.007	.197	.959	.821	.221
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor8	Pearson Correlation	.200	.150	.189	-.029	.096	.413**	-.214	1	-.249	.558**	.258	.315*	.017	.040	.140	.238	.032	-.014	.049	.192	.362**
	Sig. (2-tailed)	.164	.297	.189	.840	.508	.003	.135		.081	.000	.070	.026	.909	.784	.334	.097	.824	.921	.737	.182	.010
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor9	Pearson Correlation	.249	.638**	.339*	.457**	.279*	-.017	.501**	-.249	1	.016	.175	.329*	.258	.356*	.107	.004	.500**	.483**	.154	.168	.504**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.016	.001	.049	.906	.000	.081		.911	.224	.020	.071	.011	.459	.980	.000	.000	.286	.243	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor10	Pearson Correlation	.148	.341*	.260	.018	.079	.435**	-.220	.558**	.016	1	.330*	.411**	.147	.098	.486**	.320*	.122	.329*	.311	.468**	.580**
	Sig. (2-tailed)																					
	N																					

	Sig. (2-tailed)	.305	.015	.068	.903	.587	.002	.124	.000	.911		.019	.003	.309	.500	.000	.023	.398	.020	.028	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor11	Pearson Correlation	.704**	.577**	.582**	.420**	.372**	.268	-.072	.258	.175	.330*	1	.203	.281*	.346*	.363**	.016	-.036	.290*	.055	.362**	.594**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.008	.060	.620	.070	.224	.019		.158	.048	.014	.009	.915	.802	.041	.703	.010	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor12	Pearson Correlation	.084	.422**	.296*	.175	.190	.227	.104	.315*	.329*	.411**	.203	1	-.047	.068	.382**	.439**	.209	.287*	.295	.276	.558**	
	Sig. (2-tailed)	.561	.002	.037	.224	.187	.113	.473	.026	.020	.003	.158		.745	.639	.006	.001	.145	.043	.038	.052	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor13	Pearson Correlation	.322*	.331*	.145	.350*	.476**	.008	.163	.017	.258	.147	.281*	-.047	1	.877**	.290*	-.037	.294	.442**	.131	.240	.507**	
	Sig. (2-tailed)	.023	.019	.315	.013	.000	.955	.259	.909	.071	.309	.048	.745		.000	.041	.800	.038	.001	.366	.094	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor14	Pearson Correlation	.371**	.330*	.252	.523**	.640**	.115	.243	.040	.356*	.098	.346*	.068	.877**	1	.108	-.016	.329	.392**	.075	.273	.569**	
	Sig. (2-tailed)	.008	.019	.077	.000	.000	.426	.088	.784	.011	.500	.014	.639	.000		.457	.911	.019	.005	.603	.055	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor15	Pearson Correlation	.292*	.507**	.413**	.165	.231	.342*	-.204	.140	.107	.486**	.363**	.382**	.290*	.108	1	.206	.095	.443**	.411**	.380**	.599**	
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.003	.251	.106	.015	.156	.334	.459	.000	.009	.006	.041	.457		.151	.512	.001	.003	.006	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

skor16	Pearson Correlation	-.006	.194	.155	.024	-.057	.208	.111	.238	.004	.320*	.016	.439**	-.037	-.016	.206	1	.015	.100	.314*	.438**	.382**	
	Sig. (2-tailed)	.966	.176	.284	.869	.696	.148	.442	.097	.980	.023	.915	.001	.800	.911	.151		.915	.492	.027	.001	.006	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor17	Pearson Correlation	.263	.410**	.366**	.362**	.509**	.155	.375**	.032	.500**	.122	-.036	.209	.294*	.329*	.095	.015	1	.384**	.004	-.073	.475**	
	Sig. (2-tailed)	.065	.003	.009	.010	.000	.281	.007	.824	.000	.398	.802	.145	.038	.019	.512	.915		.006	.979	.615	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor18	Pearson Correlation	.300*	.562**	.390**	.417**	.391**	.077	.186	-.014	.483**	.329*	.290*	.287*	.442**	.392**	.443**	.100	.384**	1	.386**	.299*	.658**	
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.005	.003	.005	.594	.197	.921	.000	.020	.041	.043	.001	.005	.001	.492	.006		.006	.035	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor19	Pearson Correlation	-.177	.100	.089	.075	-.014	-.082	.008	.049	.154	.311*	.055	.295*	.131	.075	.411**	.314*	.004	.386**	1	.400**	.367**	
	Sig. (2-tailed)	.219	.488	.539	.607	.924	.571	.959	.737	.286	.028	.703	.038	.366	.603	.003	.027	.979	.006		.004	.009	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor20	Pearson Correlation	.074	.326*	.229	.266	.221	.368**	-.033	.192	.168	.468**	.362**	.276	.240	.273	.380**	.438**	-.073	.299*	.400**	1	.579**	
	Sig. (2-tailed)	.608	.021	.109	.062	.123	.009	.821	.182	.243	.001	.010	.052	.094	.055	.006	.001	.615	.035	.004		.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
skor_tota	Pearson Correlation	.561**	.791**	.697**	.612**	.630**	.452**	.176	.362**	.504**	.580**	.594**	.558**	.507**	.569**	.599**	.382**	.475**	.658**	.367**	.579**	1	

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.221	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.009	.000		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

2. Realibilitas Instrumen

Motivasi Negatif / Motivasi X (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	14

Motivasi Positif / Motivasi Y (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	20

Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	19

LAMPIRAN D

UJI STATISTIKA

Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi y, motivasi x ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.518	.498	5.162	2.009

a. Predictors: (Constant), motivasi y, motivasi x

b. Dependent Variable: prestasi kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1347.988	2	673.994	25.295	.000 ^a
	Residual	1252.332	47	26.645		
	Total	2600.320	49			

a. Predictors: (Constant), motivasi y, motivasi x

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	21.078	8.162		2.583	.013			
motivasi x	-.072	.126	-.058	-.568	.573	-.052	-.083	-.057
motivasi y	.686	.097	.718	7.094	.000	.718	.719	.718

a. Dependent Variable: prestasi kerja

SURAT KETERANGAN
No : 010/SBN/PSN/SKR/III/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pr. Didid Setyadi
Jabatan : Manager Personalia
Alamat : CV. Sumber Baru Niaga (Main Dealer Yamaha DIY-Kedu)
Jl. P. Mangkubumi No. 22 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Rr. Flairy Callista Delinda Putri
NIM : 08311191
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : SI Ekonomi Manajemen
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan Penelitian di Sumber Baru Motor terhitung mulai tanggal 15 Februari 2012 sampai dengan tanggal 8 Maret 2012.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 8 Maret 2012

Hormat kami



Pr. Didid Setyadi
Mgr Personalia