

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan posisi yang penting dalam organisasi, artinya adalah keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan demikian, setiap organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Setiap orang dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi pada dasarnya memiliki faktor – faktor motivasional sehingga setiap orang merasa terdorong untuk melakukan tugasnya. Faktor – faktor motivasional ini muncul dalam wujud kebutuhan – kebutuhan individu yang perlu dipenuhi. Jika kebutuhan individu yang ada dalam organisasi terpenuhi, maka secara tidak langsung kebutuhan organisasi akan tercapai, karena kebutuhan – kebutuhan inilah yang akan menjadi pendorong dalam bekerja.

Dari berbagai kebutuhan yang muncul dan diklasifikasikan oleh para peneliti, John W. Atkinson dan David McClelland (1993) mengemukakan tiga macam kebutuhan yang mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu : kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan untuk berafiliasi. Dalam kesimpulannya juga diungkapkan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan itu dalam kadar tertentu misalnya, seseorang mungkin memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi tetapi rendah kadar kebutuhan akan afiliasinya. Tetapi tidak ada dua orang yang memiliki semua kebutuhan itu dalam proporsi

yang sama. Apabila disadari, setiap orang yang memiliki dorongan kebutuhan yang tinggi cenderung bertanggung jawab untuk memecahkan berbagai persoalan.

Orang yang mempunyai kebutuhan prestasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas – tugas yang penuh tantangan, kondisi kerja yang penuh persaingan, dan situasi yang memberikan kontribusi nyata, sebaliknya jika orang yang mempunyai kebutuhan prestasi rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama.

Orang dengan kebutuhan yang tinggi terhadap afiliasi adalah mereka yang memiliki keinginan kuat untuk membina persahabatan yang erat dan untuk menerima kasih sayang dari orang lain (Dessler, 1993; 335). Mereka yang memiliki kebutuhan ini akan berada dalam situasi yang bersahabat dan berinteraksi dengan orang lain, dan dengan kondisi ini orang akan dapat bekerjasama dengan orang lain.

Orang yang memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap kekuasaan akan menginginkan tingkat kendali atas situasi yang dihadapinya. Mereka lebih menyukai situasi dimana mereka dapat memperoleh dan mempertahankan kendali sarana untuk mempengaruhi orang lain.

Motivasi tidak bisa lepas dari prestasi kerja. Hal ini disebabkan karena motivasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja yang kemudian mempengaruhi tinggi atau rendahnya prestasi kerjanya. Prestasi kerja menyangkut hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 1999; 48).

Prestasi kerja yang dicapai karyawan tidak selalu sama, di satu sisi ada karyawan yang berprestasi tinggi dan di sisi lainnya ada karyawan yang berprestasi rendah. Penilaian prestasi kerja menjadi bagian dari strategi manajerial, artinya bahwa untuk membuat orang – orang mengarahkan upayanya kepada tujuan organisasi, manajemen harus memberi tahu mengenai apa yang harus dilakukan dan menilai sebaik apa mereka melakukan tugasnya.

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, penilaian prestasi kerja atasan kepada bawahan dilakukan untuk tujuan administratif, informatif, sekaligus motivasional. Tujuan administratif, maksudnya adalah penilaian prestasi kerja digunakan untuk keperluan kenaikan pangkat, pemindahan, dan promosi. Untuk tujuan informatif artinya penilaian prestasi kerja digunakan untuk mengevaluasi bawahannya dan menginformasikan penilaian atasan beserta alasannya. Sedangkan tujuan motivasional artinya penilaian digunakan untuk merangsang karyawan untuk belajar lebih baik dan berubah lebih baik sebagai hasil umpan balik. Prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi saja tetapi dipengaruhi juga oleh input individu, faktor konteks pekerjaan dan perilaku yang termotivasi.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten memiliki tugas penting dalam pengelolaan keuangan daerah, keberhasilan pengelolaan keuangan bergantung pada hasil kerja karyawan yang bekerja pada bagian tersebut. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan BPKD dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat motivasi masing – masing karyawan. Dalam bekerja, setiap karyawan harus mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik.

Setiap karyawan, dalam periode tertentu (1 tahun) mendapatkan penilaian hasil kerja yang dinilai atasannya. Jika karyawan memiliki prestasi kerja yang buruk atau di bawah rata – rata, maka atasan berhak untuk memberi teguran atau peringatan, dan yang diharapkan dari penilaian prestasi kerja itu adalah umpan balik yang positif dari karyawannya. Karena itu perlunya disadari bahwa jika kebutuhan – kebutuhan terpenuhi atau dalam hal ini adalah kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan terpenuhi, maka inilah yang dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sangat penting bagi organisasi seperti BPKD. Sejak BPKD terbentuk, organisasi ini terus menerus memperbaiki kinerjanya, sayangnya organisasi (atasan) belum menemukan teknik motivasi yang tepat bagi karyawannya dan belum tahu benar kondisi – kondisi atau situasi kerja seperti apakah yang dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawannya. faktanya walaupun penilaian sudah dilakukan, atasan memiliki kekurangan dalam pemahaman kenapa karyawan memiliki prestasi tertentu. Jika rendah, alasannya apa dan bagaimana cara meningkatkannya dan jika tinggi apa alasannya dan bagaimana caranya dapat lebih meningkatkan lagi. Inilah yang menjadi permasalahan bagi atasan di BPKD dalam sistem umpan balik bagi penilaian prestasi karyawannya. Dengan demikian jika atasan mengetahui hal – hal atau kondisi kondisi yang dapat memotivasi karyawannya maka diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi karyawan BPKD Kabupaten Klaten ?
2. Bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan BPKD Kabupaten Klaten ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan BPKD Kabupaten Klaten ?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini akan dibatasi hal – hal sebagai berikut :

1. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan BPKD Kabupaten Klaten yang tidak memiliki bawahan dalam struktur organisasi.
2. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang – orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran (Dessler, 1993; 328). Dengan demikian, memotivasi seseorang adalah dengan mengetahui apa yang dibutuhkannya dan menggunakan hal itu sebagai kemungkinan ganjaran.

Indikator yang mencerminkan variabel motivasi menurut teori motivasi sosial model Atkinson dan McClelland adalah sebagai berikut (Dessler, 1993; 335):

a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)

Orang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi tinggi lebih menyukai situasi – situasi yang mengandung risiko moderat dan situasi – situasi dimana mereka dapat memberikan kontribusi nyata. Mereka juga lebih suka untuk menerima balikan yang cepat dan nyata berkenaan dengan prestasi mereka. Mereka termotivasi oleh kebutuhan untuk menyelesaikan tugas – tugas yang menantang.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)

Orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap kekuasaan lebih menyukai situasi dimana mereka dapat memperoleh dan mempertahankan kendali sarana untuk mempengaruhi orang lain. Mereka suka berada dalam posisi memberikan saran dan pendapat, serta membicarakan orang lain sebagai alat.

c. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*)

Orang yang memiliki keinginan tinggi untuk berafiliasi, memiliki keinginan yang kuat untuk membina persahabatan yang erat dan untuk menerima kasih sayang dari orang lain. Mereka secara terus – menerus berusaha menciptakan hubungan persahabatan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 1999; 56).

Dalam penelitian ini penilaian prestasi kerja diambil dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) periode 2004. sedangkan unsur – unsur yang dinilai adalah sebagai berikut (Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1979) :

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang – undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah. Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati dan mengamalkan sesuatu yang disetia dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari – hari serta dalam melaksanakan tugas.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

c. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil menaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

d. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

e. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang pegawai negeri sipil untuk bekerja bersama – sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar – besarnya.

f. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seseorang pegawai negeri sipil untuk mengambil keputusan, langkah – langkah, atau melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu dari atasan.

g. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya , prestasi kerja antara lain dipengaruhi oleh ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi karyawan BPKD Kabupaten Klaten.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan BPKD Kabupaten Klaten.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan BPKD Kabupaten Klaten.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan terutama dalam usaha memotivasi bawahannya dan meningkatkan prestasi karyawan.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan merupakan sarana mempraktekkan pengetahuan teoritis yang penulis terima selama masa perkuliahan.

F. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis bahwa :

1. Terdapat tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan di BPKD Kabupaten Klaten.
2. Terdapat tingkat prestasi kerja yang baik pada karyawan di BPKD Kabupaten Klaten.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan di BPKD Kabupaten Klaten.

G. Metode Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di BPKD Kabupaten Klaten yang beralamat di jl. Pemuda no. 294 Klaten. BPKD merupakan suatu instansi pemerintahan kabupaten Klaten yang bertugas untuk mengelola keuangan daerah Kabupaten Klaten. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan September 2005.

2. Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003; 55). Penelitian ini

mengambil populasi karyawan BPKD Kabupaten Klaten yang berjumlah 65 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dimana penentuan sampel dilakukan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2003; 61). Adapun responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BPKD Kabupaten Klaten yang minimal telah bekerja selama 1 tahun dan jumlah sampel yang diperoleh adalah 62 orang.

3. Pengambilan Data

Untuk mendapatkan data untuk penelitian ini, diperlukan data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data ini diperoleh dari responden dengan menggunakan metode kuesioner atau angket dan wawancara.

b. Data sekunder

Data ini diperoleh dengan membaca buku, literatur yang berhubungan dengan tema yang diteliti dan laporan penilaian prestasi kerja yang diperoleh dari sumber yang diberi kepercayaan untuk memberikan data atas nama organisasi.

4. Pengumpulan Data

Beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Metode pengumpulan data dengan mencatat data yang diperoleh dari sumber yang tersedia, yaitu berupa laporan penilaian prestasi kerja.

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara langsung dengan manajer atau kepala bagian yang diberi wewenang untuk memberikan penjelasan atas nama organisasi yang berhubungan dengan topik penelitian.

c. Kuesioner

Yaitu mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

5. Pengukuran Data

- a. Untuk mendapatkan data mengenai tanggapan karyawan terhadap variabel – variabel motivasi, maka dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil dari jawaban kuesioner akan dikuantitatifkan dengan *skala likert*

Kuesioner yang akan disebarkan terdiri dari 12 pertanyaan yang diambil dari kuesioner yang disusun oleh George Litwin dan Robert Stinger (Dessler, 1993; 344).

Pembagian pertanyaan kuesioner adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel kebutuhan akan prestasi diukur dengan pertanyaan kuesioner nomor 1 sampai dengan nomor 4

2) Variabel kebutuhan akan kekuasaan diukur dengan pertanyaan kuesioner nomor 5 sampai dengan nomor 8.

3) Variabel kebutuhan akan afiliasi diukur dengan pertanyaan kuesioner dengan nomor 9 sampai dengan nomor 12.

Pemberian bobot untuk mengukur variabel penelitian adalah sebagai berikut:

SS (Sangat setuju) diberi bobot	: 5
S (Setuju) diberi bobot	: 4
R (Ragu – ragu) diberi bobot	: 3
TS (Tidak setuju) diberi bobot	: 2
STS (Sangat tidak setuju) diberi bobot	: 1

b. Untuk mendapatkan data mengenai penilaian prestasi kerja, maka penulis melakukan observasi data dengan mencatat data yang diperoleh dari sumber yang tersedia, yaitu berupa laporan DP3 karyawan BPKD Kabupaten Klaten periode 2004. Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut (PP no.10 tahun 1979) :

Amat baik diberi bobot	: 91 - 100
Baik diberi bobot	: 76 - 90
Cukup diberi bobot	: 61 - 75
Sedang diberi bobot	: 51 – 60
Kurang diberi bobot	: 50 ke bawah

6. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Kesahihan adalah tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dinyatakan valid jika instrumen itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya (Sutrisno Hadi, 1991;124). Pengujian dilakukan dengan menghitung korelasi *Product Moment* sebagai berikut (Sugiyono, 2003;213)

$$r_{XY} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r_{XY} = Kofisien Korelasi *Product Moment*

n = Banyaknya subyek uji coba

x = skor butir

y = skor faktor

Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel sehingga kuesioner dinyatakan valid. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka tidak ada korelasi yang nyata antara kedua variabel. Besarnya r tabel ditentukan dengan derajat kebebasan (N-2) dan taraf signifikan 5 %. Untuk menguji dan menganalisis validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 11.0 *for windows*.

b. Uji Keandalan (Reliabilitas)

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kemantapan jawaban dan stabilitas dari hasil pengamatan dengan instrumen, penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda.

Dalam pengujian ini digunakan teknik koefisien Alpha dari Cronbach. (Sugiyono, 2003; 282) :

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

Dimana :

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

St^2 = varians total

Suatu butir pertanyaan dikatakan andal atau reliabel apabila r_i yang dihasilkan lebih besar dari r tabel. Besarnya r tabel ditentukan dengan derajat kebebasan ($N-2$) dan taraf signifikan 5 %. Untuk menguji dan menganalisis reabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 11.0 *for windows*.

7. Metode Analisis Data

a. Rata-Rata Hitung

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi dan tingkat prestasi kerja. Rumus yang digunakan adalah (Supranto, 2001;86) :

$$\bar{X} = \frac{1}{n} \sum x$$

Keterangan:

\bar{X} = Rata-rata nilai dari responden

x = Jumlah nilai yang diterima responden

n = Jumlah item pertanyaan

Dari hasil perhitungan rata-rata nilai dari responden, maka akan dapat diketahui skor motivasi dengan skala penilaian:

Sangat tinggi : 4.21 – 5.00

Tinggi : 3.41 – 4.20

Sedang : 2.61 – 3.40

Rendah : 1.81 – 2.60

Sangat Rendah: 1.00 – 1.80

Interval nilai antar kelas dapat dicari dengan rumus sebagai berikut

(Sugiyono, 2003; 78) :

$$i = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

Dari hasil perhitungan rata – rata nilai dari responden, maka akan diketahui skor prestasi kerja dengan skala penilaian (PP no.10 tahun 1979) :

Amat baik diberi bobot : 91 - 100

Baik diberi bobot : 76 - 90

Cukup diberi bobot : 61 - 75

Sedang diberi bobot : 51 – 60

Kurang diberi bobot : 50 ke bawah

b. Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2003; 257) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

$X_1 \dots X_3$ = Faktor motivasi

a = Harga y bila $x = 0$

$b_1 \dots b_3$ = Koefisien regresi

Untuk menguji dan menganalisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 11.0 *for windows*.

Bentuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) uji F

Untuk menguji apakah faktor – faktor motivasi secara keseluruhan dan serentak signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan BPKD Kabupaten Klaten

langkah uji F :

a) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi secara bersama – sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

$H_a = b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

- b) Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

dengan mencari nilai F tabel dengan tingkat kepercayaan 0.05.

H_0 diterima bila : $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a diterima bila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

- c) Menghitung nilai F hitung dengan rumus (Sugiyono, 1991; 264) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

- d) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

- e) Membuat kesimpulan

jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Keadaan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima, keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk melakukan uji F ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 11.0 *for windows*.

2) Uji t

Untuk membuktikan bahwa secara individual faktor motivasi (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPKD Kabupaten Klaten.

Langkah – langkah uji t :

a) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3$, artinya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi secara sendiri - sendiri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

$H_a : b_i \neq 0, i = 1,2,3$, artinya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi secara sendiri – sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

b) Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan cara mencari nilai t tabel, dengan nilai kepercayaan

0.05 dan derajat kebebasan $n - 1 - m$, dimana n adalah jumlah sampel dan m adalah variabel independen.

Ho diterima bila : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha diterima bila : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

- c) Menghitung nilai t dengan menggunakan rumus (Sugiyono 2003; 234)

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

- d) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

- e) Membuat kesimpulan

jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, keadaan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara suatu variabel independen terhadap variabel dependen

jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_a diterima, keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh antara suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk melakukan uji t dan menganalisisnya dilakukan dengan bantuan program SPSS 11.0 *for windows*.

H. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi : Latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi : Tinjauan pustaka mengenai motivasi dan tinjauan pustaka mengenai prestasi kerja.

BAB III : PROFIL ORGANISASI

Berisi : Gambaran umum perusahaan, susunan organisasi, tata kerja BPKD, dan penilaian pelaksanaan pekerjaan.

BAB IV : ANALISIS HASIL

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN