

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Radio Republik Indonesia (RRI) merupakan salah satu lembaga penyiaran milik pemerintah. Radio Republik Indonesia (RRI) didirikan pemerintah dengan mengemban tugas-tugas sejarah, membawa misi negara, dengan pendekatan menurut garis vertikal, garis utama komunikasi pembangunan yang memberikan arah dan informasi untuk rujukan umum, tertuju pada sasaran masyarakat umum (Sjahbeni, et al., 1995:1). Dahulu, sebelum perkembangan dunia informasi dan telekomunikasi berkembang seperti saat ini, Radio Republik Indonesia (RRI) merupakan satu-satunya media elektronika yang dikelola oleh pemerintah untuk menyampaikan informasi penting bagi masyarakat, selain televisi. Media radio saat itu sangat efektif untuk menyampaikan informasi, hal ini disebabkan karena masih jarang masyarakat yang memiliki televisi.

Radio Republik Indonesia (RRI) didirikan di semua ibu kota provinsi, kabupaten atau kota di Indonesia, hal ini dilakukan dengan tujuan agar semua masyarakat dapat menerima informasi penting dari pemerintah (Peraturan Pemerintah, 2005:12). Kantor pusat dari Radio Republik Indonesia (RRI) adalah di Jakarta. Semua cabang Radio Republik Indonesia (RRI) *me-relay* berita-berita utama dari kantor pusat Radio Republik Indonesia (RRI) di Jakarta.

Dengan banyaknya cabang Radio Republik Indonesia (RRI) di setiap provinsi tentu saja membawa konsekuensi yaitu banyak mempekerjakan karyawan sebagai tenaga baik teknis, penyiaran, maupun bagian administrasi. Karena kepemilikannya, maka status karyawan dari Radio Republik Indonesia (RRI) adalah Pegawai Negeri. Dimana karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) direkrut, diseleksi secara langsung oleh departemen tenaga kerja, dan diangkat oleh menteri negara dengan status pegawai negara atau pegawai negeri sipil (Peraturan Pemerintah, 2005:16).

Dengan status pegawai negeri sipil (PNS), pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) memiliki keistimewaan dimana karyawan memperoleh gaji bulanan, tunjangan, asuransi kesehatan, sampai hak pensiun. Hal ini tentu saja sangat diminati oleh banyak orang untuk dapat menjadi pegawai negeri sipil seperti pegawai pada Radio Republik Indonesia (RRI). Dengan tingkat pendidikan, masa jabatan, golongan (kepangkatan) tertentu para pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) memperoleh gaji sesuai dengan aturan yang berlaku (Peraturan Pemerintah, 2005:16). Hal ini berarti karyawan dengan golongan yang sama akan memperoleh gaji yang sama besarnya pada setiap awal bulan, tanpa memperhitungkan baik buruknya prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Keadaan ini merupakan kelemahan dalam penilaian prestasi kerja yang selalu terjadi pada lembaga-lembaga pemerintah.

Keadaan ini tentunya akan membuat iri hati bagi karyawan yang lainnya, dan dalam jangka panjang tentunya akan merusak iklim organisasi karena terjadi ketidakadilan. Motivasi karyawan untuk bekerja menjadi menurun karena mereka

beranggapan bahwa bekerja baik atau tidak hasilnya sama saja. Kondisi seperti inilah yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

Motivasi kerja sebenarnya sangat dibutuhkan bagi seorang karyawan untuk mendongkrak prestasi kerjanya. Dimana dengan motivasi kerja yang baik akan berdampak positif pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja adalah baik untuk dikembangkan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi pihak manajemen dalam hal ini pimpinan untuk mampu memberikan motivasi pada karyawan/bawahan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, oleh karena itu untuk menimbulkan motivasi bukanlah suatu hal yang mudah dan sederhana dalam usaha untuk mewujudkan suatu prestasi karyawan.

Pengertian motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977) adalah pemberian atau penimbulkan motif (As'ad, 2002:45). Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Wijono (2001:254) dalam penelitiannya mengelompokkan motivasi seseorang dalam bekerja ke dalam empat kelompok yaitu: motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, dan motif berprestasi. Motivasi keberadaan adalah motif

yang didasarkan akan kebutuhan fisik atau keamanan. Motif Afiliasi adalah keinginan untuk meluangkan waktu dalam aktivitas dan hubungan sosial dimana menginginkan dapat bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai suatu prestasi kerja. Motif kekuasaan adalah keinginan seorang individu untuk memengaruhi, membimbing, mengajar, atau mendorong orang lain untuk berprestasi. Motif untuk berprestasi adalah keinginan untuk memenuhi sesuatu yang ingin dicapai.

Baik atau buruknya sikap seorang karyawan memiliki hubungan yang nyata dengan kepribadian dirinya. Kepribadian adalah sesuatu yang memberikan tata-tertib dan keharmonisan terhadap segala macam tingkah laku berbeda-beda yang dilakukan individu. Kepribadian mencakup usaha-usaha menyesuaikan diri yang beraneka ragam namun khas yang dilakukan oleh individu. Dalam hal ini, kepribadian merupakan istilah untuk menunjukkan hal-hal khusus tentang individu dan yang membedakan dari semua orang lain. (Hall dan Lindzey, 2004:27)

Motivasi secara tidak langsung mempunyai hubungan dengan kepribadian seseorang. Dimana kepribadian seseorang mempengaruhi tingkah laku orang tersebut. Kepribadian mengacu pada karakteristik psikologi unik yang menyebabkan respon yang relatif konsisten dan bertahan lama terhadap lingkungan dirinya sendiri. Kepribadian biasanya diuraikan dalam arti sifat dan rasa percaya diri, dominasi, kemudahan bergaul, otonomi, mempertahankan diri, kemampuan menyesuaikan diri, dan keagresifan (Kotler, 1997:153).

Kepribadian adalah sesuatu yang memberikan dan keharmonisan terhadap segala macam tingkah laku berbeda-beda yang dilakukan oleh setiap individu

(Hall dan Lindzey, 2004:27). Dalam hal ini, kepribadian merupakan istilah untuk menunjukkan hal-hal khusus tentang individu dan yang membedakannya dari semua orang lain. Kepribadian yang dimiliki seseorang dapat mendukung semua kegiatan/pekerjaan yang ia lakukan. Orang dengan kepribadian yang baik akan memiliki kinerja/prestasi kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan orang dengan kepribadian yang lebih rendah atau buruk. Hal ini mengindikasikan bahwa kepribadian merupakan salah satu indikator yang penting untuk dapat memprediksi hasil kerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kepribadian yang baik tentu saja lebih diminati dibandingkan dengan mereka yang memiliki kepribadian yang rendah/buruk.

Iklim organisasi yang tanpa persaingan (seperti yang terjadi di lembaga pemerintah, seperti RRI) memiliki kecenderungan rendahnya motivasi kerja karyawan dalam menarik prestasi kerja. Namun dengan kepribadian yang baik, apakah kepribadian dari masing-masing individu mampu mendorong atau meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini penulis ingin membuktikan apakah kepribadian dari karyawan RRI Yogyakarta mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih prestasi kerja, yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan Radio RRI Yogyakarta).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan RRI Yogyakarta yang meliputi motif keberadaan, afiliasi, kekuasaan dan berprestasi?
2. Bagaimanakah kepribadian dari karyawan RRI Yogyakarta?
3. Bagaimanakah prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta?
4. Apakah interaksi motif keberadaan dengan kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta?
5. Apakah interaksi motif afiliasi dengan kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta?
6. Apakah interaksi motif kekuasaan dengan kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta?
7. Apakah interaksi motif berprestasi dengan kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan agar tujuan dari penelitian ini lebih terfokuskan pada permasalahan yang akan dibahas dan tidak menyimpang dari tujuan awal. Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja guna mencapai tujuan (As'ad, 2002:45). Variabel motivasi kerja terdiri dari: (Wijono, 2001:254):
 - a. Motif keberadaan, merupakan motivasi pertama yang dibutuhkan yaitu yang berupa pemenuhan kebutuhan fisik atau keamanan.
 - b. Motif afiliasi, adalah keinginan untuk meluangkan waktu dalam aktivitas dan hubungan sosial dimana menginginkan dapat bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai suatu prestasi kerja.
 - c. Motif kekuasaan, adalah keinginan seorang individu untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar, atau mendorong orang lain untuk berprestasi.
 - d. Motif untuk berprestasi, adalah keinginan untuk memenuhi sesuatu yang ingin dicapai.
2. Kepribadian, adalah sesuatu yang memberikan tata-tertib dan keharmonisan terhadap segala macam tingkah laku berbeda-beda yang dilakukan individu. Kepribadian mencakup usaha-usaha menyesuaikan diri yang beraneka ragam namun khas yang dilakukan oleh individu. Dalam hal ini, kepribadian merupakan istilah untuk menunjukkan hal-hal khusus tentang individu dan yang membedakan dari semua orang lain. (Hall dan Lindzey, 2004:27)
3. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat sejauh mana

keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaan dinamakan *level of performance*. (As'ad, 2002:48).

1.4. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentu saja mempunyai suatu tujuan, demikian juga dengan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan RRI Yogyakarta yang meliputi motif keberadaan, afiliasi, kekuasaan dan berprestasi.
2. Untuk mengetahui kepribadian dari karyawan RRI Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh interaksi antara motif keberadaan dengan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh interaksi antara motif afiliasi dengan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh interaksi antara motif kekuasaan dengan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh interaksi antara motif berprestasi dengan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi pihak manajemen RRI Yogyakarta dan sebagai dasar

perencanaan pengelolaan organisasi terutama yang berhubungan dengan masalah motivasi kerja, kepribadian dan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan sebagai penerapan dalam praktek nyata dari ilmu yang diperoleh peneliti selama di bangku kuliah, serta untuk mengetahui kondisi riil yang terjadi dalam suatu organisasi.

3. Bagi pihak lain.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen personalia.

1.6. Kerangka Penelitian Dan Hipotesis

Menurut Maslow (As'ad, 2002:48), tujuan utama dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar yaitu sandang, pangan, dan papan. Setelah kebutuhan yang mendasar tersebut dipenuhi selanjutnya baru menuju pada pemenuhan kebutuhan level berikutnya itu kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan suatu dorongan atau rangsangan bagi tiap-tiap individu dalam bentuk motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja guna mencapai tujuan (As'ad, 2002:45). Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, meyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja di suatu perusahaan. Dimana motivasi

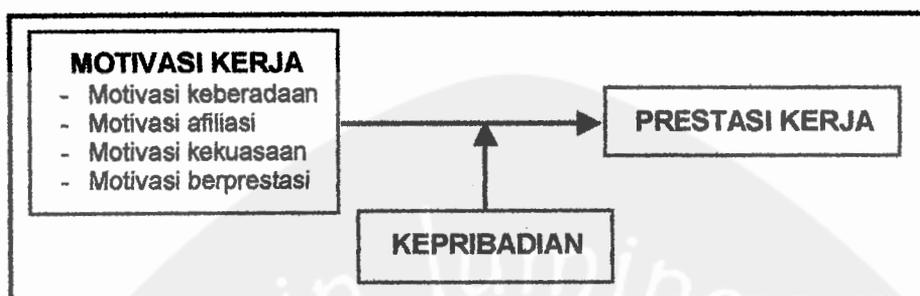
merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk dapat memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus mengerti atau mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Dimana kebutuhan pada setiap individu adalah berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Motivasi dari seseorang dalam bekerja cenderung dipengaruhi oleh kepribadian yang dimilikinya. Kepribadian, adalah sesuatu yang memberikan tata-tertib dan keharmonisan terhadap segala macam tingkah laku berbeda-beda yang dilakukan individu. Kepribadian mencakup usaha-usaha menyesuaikan diri yang beraneka ragam namun khas yang dilakukan oleh individu. Dalam hal ini, kepribadian merupakan istilah untuk menunjukkan hal-hal khusus tentang individu dan yang membedakan dari semua orang lain. (Hall dan Lindzey, 2004:27). Orang yang memiliki kepribadian yang baik akan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaan dinamakan *level of performance*. (As'ad, 2002:48).

Motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dan dengan dukungan kepribadian yang baik tentu saja akan memberi kontribusi yang positif baik bagi karyawan yang bersangkutan yaitu dalam bentuk prestasi kerja. Berdasarkan hal tersebut maka penulis membentuk kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Penelitian



Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2000:51). Penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Untuk dapat mencapai tujuan tertentu dalam bekerja maka dibutuhkan suatu dorongan atau motivasi kerja yang baik pada masing-masing individu. Motivasi dalam konteks organisasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Karyawan karyawan RRI Yogyakarta memiliki motivasi kerja (motif keberadaan, afiliasi, kekuasaan, dan berprestasi) yang tinggi.

Kepribadian berkaitan dengan adanya perbedaan karakteristik yang paling dalam pada diri manusia, perbedaan karakteristik tersebut menggambarkan ciri unik dari masing-masing individu. Perbedaan karakteristik akan mempengaruhi

respon individu terhadap lingkungannya (*stimulus*) secara konsisten. Sedangkan individu dengan karakteristik yang sama akan beraksi yang relatif sama terhadap situasi lingkungan yang sama. Budaya organisasi yang kompetitif cenderung membentuk sikap karyawan untuk selalu bersaing guna mendapatkan hasil yang baik. Sebaliknya organisasi yang tanpa persaingan menyebabkan kinerja karyawan relatif rendah. Namun pada dasarnya setiap individu memiliki suatu keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Karyawan RRI Yogyakarta memiliki kepribadian yang baik.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja untuk mendapatkan imbalan hasil kerja. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Ukuran prestasi kerja sering dikaitkan dengan seberapa tinggi jabatan yang mampu diperoleh seseorang dalam organisasi. Semakin tinggi jabatan yang diperoleh maka prestasi kerja karyawan yang bersangkutan juga semakin baik. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Karyawan RRI Yogyakarta memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi dalam konteks organisasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Tujuan utama atau mendasar seorang individu bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya mulai dari yang mendasar (sandang-pangan dan papan) hingga yang paling tinggi (aktualisasi diri). Faktor lain yang dapat mendukung atau mempercepat pencapaian tujuan tersebut adalah kepribadian. Oleh sebab itu dengan kepribadian yang baik, maka tujuan seorang karyawan dalam bekerja akan lebih mudah untuk tercapai. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Interaksi antara motif keberadaan dengan kepribadian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta.

Dalam bekerja, seorang karyawan selalu berinteraksi dengan orang lain (kerja sama). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada orang yang mampu untuk bekerja sendiri. Bantuan dari rekan kerja (kerja sama) sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain sangat membantu dirinya untuk mempercepat pencapaian tujuan dalam bekerja. Aktivitas dan hubungan sosial antar karyawan akan mendorong/mempercepat pencapaian suatu prestasi kerja. Oleh sebab itu kemampuan berinteraksi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mempermudah dalam pencapaian tujuan. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Interaksi antara motif afiliasi dengan kepribadian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta.

Kekuasaan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja mampu mendorong dirinya untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar, atau mendorong orang lain untuk berprestasi. Kemampuan seseorang dalam memimpin akan menjadi efektif jika ia memiliki kepribadian yang sesuai dengan karakteristik jabatan atau pekerjaannya. Kekuasaan yang dimilikinya serta dukungan kepribadian yang sesuai tentu saja akan berdampak pada percepatan pencapaian tujuan yaitu prestasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Interaksi antara motif kekuasaan dengan kepribadian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta.

Tujuan akhir seorang individu dalam bekerja adalah untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja yang tinggi dalam organisasi dapat diukur dengan jabatan yang dapat diraihnya. Jabatan atau prestasi kerja dapat diperoleh dengan dukungan dari kepribadian setiap individu. Dimana karyawan yang memiliki/mementingkan prestasi dan suka bekerja keras akan lebih mudah dalam pencapaian prestasi kerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Interaksi antara motif berprestasi dengan kepribadian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta.

1.7. Metode Penelitian

1.7.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, ini dilakukan pada karyawan Radio RRI Yogyakarta yang beralamatkan di jalan Amat Jazuli No 4 Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 4 Oktober 2006 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2006.

1.7.2. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek (individu) yang akan diteliti pada wilayah tertentu (Singarimbun, 1985:34). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Radio RRI Yogyakarta yang berjumlah 353 orang.

Jenis penentuan sampel tidak acak yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Pada jenis sampel-sampel ini, anggota sampel ditentukan berdasarkan ciri tertentu yang dianggap mempunyai hubungan erat dengan ciri populasi (Sugiyono, 2000:73). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja pada Radio RRI Yogyakarta minimal selama 5 tahun, dengan asumsi bahwa masa kerja selama 5 tahun telah dapat diukur prestasi kerja masing-masing karyawan. Jumlah sampel yang representatif untuk digunakan menurut Sugiyono (2000:78) dari 353 orang karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun adalah sebanyak 172 orang responden.

1.7.3. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi yang menerbitkannya atau menggunakannya (Sugiyono, 2000:129). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada responden. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap karyawan maupun pihak manajemen Radio RRI Yogyakarta.

b. Angket (*Questionnaire*)

Kuisisioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan tertulis untuk kemudian dibagikan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan (Sugiyono, 2000:129). Alat pengumpul datanya juga disebut dengan angket dan sumber datanya adalah beberapa orang atau yang lebih dikenal dengan istilah responden. Kuisisioner dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijono (2001). Kuisisioner dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Kuisisioner mengenai karakteristik demografi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja
- 2) Kuisisioner mengenai motivasi kerja yang terdiri dari:

- a) Kuisisioner mengenai motif keberadaan yang terdiri dari 10 pertanyaan.
 - b) Kuisisioner mengenai motif afiliasi yang terdiri dari 10 pertanyaan.
 - c) Kuisisioner mengenai motif kekuasaan yang terdiri dari 10 pertanyaan.
 - d) Kuisisioner mengenai motif berprestasi yang terdiri dari 10 pertanyaan.
- 3) Kuisisioner mengenai tipe kepribadian yang terdiri dari 14 pertanyaan.
 - 4) Kuisisioner mengenai prestasi kerja yang terdiri dari 25 pertanyaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya (Sugiyono, 2000:129). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari catatan yang telah tersedia di RRI cabang Yogyakarta serta buku-buku pendukung teori motivasi, kepribadian dan prestasi kerja.

1.7.4. Metode Pengukuran Data

Pengukuran dalam penelitian terdiri dari pemberian angka pada peristiwa-peristiwa empiris sesuai dengan aturan-aturan tertentu (Cooper dan Emory 1997:151). Berdasarkan definisi tersebut, penulis melakukan pengukuran data kuisisioner dengan teknik skala Likert. Pertanyaan pada kuisisioner dibuat dalam

bentuk pilihan berganda dan masing-masing item jawaban memiliki bobot yang berbeda. Bobot setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Sangat tidak setuju	di beri bobot 1
Tidak setuju	di beri bobot 2
Cukup setuju	di beri bobot 3
Setuju	di beri bobot 4
Sangat setuju	di beri bobot 5

Untuk kuisioner yang bertanda R^* (*Reverse*) bobot jawaban responden adalah sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	di beri bobot 5
Tidak setuju	di beri bobot 4
Cukup setuju	di beri bobot 3
Setuju	di beri bobot 2
Sangat setuju	di beri bobot 1

2. Kepribadian

Pengukuran faktor kepribadian adalah sebagai berikut:

Contoh:

Selalu terlambat 1 2 3 4 5 Tidak pernah terlambat

3. Prestasi Kerja

Sangat tidak memuaskan	di beri bobot 1
Tidak memuaskan	di beri bobot 2
Cukup memuaskan	di beri bobot 3

Memuaskan	di beri bobot 4
Sangat memuaskan	di beri bobot 5

1.7.5. Metode Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian layak digunakan atau tidak.

1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi

Product Moment: (Hadi 1991:23)

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

dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi

x = skor butir dalam faktor

y = jumlah skor semua butir dalam faktor

N = jumlah sampel atau responden

Taraf nyata : 5%

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuisioner yang dibagikan kepada karyawan benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir

pertanyaan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*, dimana rumus ini dipergunakan untuk menguji reliabilitas berdasarkan atas uraian atau angket atau kuisioner dan skala bertingkat. Rumus koefisien *Alpha Cronbach's* secara umum (Hadi, 1991:56):

$$r_a = \left[\frac{M}{M-1} \right] \left[1 - \frac{V_x}{V_y} \right]$$

dimana:

M = jumlah butir

V_x = variansi butir

V_y = variansi total

Taraf nyata : 5%

1.7.6. Metode Analisis Data

1. Analisis Persentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden. Metode yang digunakan adalah dengan mempersentasekan jawaban responden atas pertanyaan yang akan diajukan pada kuisioner bagian pertama, yaitu mengenai data diri karyawan. Ukuran persentase jawaban responden akan menunjukkan karakteristik dari responden (Dajan 1991:376):

$$\text{Rumus} = \frac{n_1}{N} \times 100\%$$

dimana:

n_1 = jumlah responden yang memilih jawaban.

N = jumlah seluruh responden.

2. Analisis Mean Aritmatik

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, tipe kepribadian, serta prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta. Rumus analisis mean aritmatik yang digunakan sebagai berikut: (Atmaja, 1997:246)

$$\bar{X} = \frac{f(x)}{N}$$

dimana :

\bar{X} = nilai rata-rata

n = jumlah observasi

$F(x)$ = bobot jawaban yang bersangkutan

Hasil analisis mean aritmatik selanjutnya diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Motivasi kerja

Dari hasil rata-rata hitung (mean aritmatik) maka motivasi kerja karyawan RRI Yogyakarta dikategorikan ke dalam interval kelas sebagai berikut:

$$\text{interval} = \left(\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya alternatif jawaban}} \right)$$

$$\left(\frac{5-1}{3} \right) = 1,33$$

Nilai rata-rata hitung 3,67 - 5,00 = tinggi

Nilai rata-rata hitung 2,34- 3,66 = cukup tinggi

Nilai rata-rata hitung 1,00 – 2,33 = rendah

b. Kepribadian

Dari hasil rata-rata hitung (mean aritmatik) maka kepribadian karyawan RRI Yogyakarta dikategorikan ke dalam interval kelas sebagai berikut:

Nilai rata-rata hitung 3,67 - 5,00	= baik
Nilai rata-rata hitung 2,34- 3,66	= cukup baik
Nilai rata-rata hitung 1,00 – 2,33	= tidak baik

c. Prestasi kerja

Dari hasil rata-rata hitung (mean aritmatik) maka tingkat prestasi kerja karyawan RRI Yogyakarta dikategorikan ke dalam interval kelas sebagai berikut:

$$\text{interval} = \left(\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya alternatif jawaban}} \right)$$

$$\left(\frac{5-1}{3} \right) = 1,33$$

Nilai rata-rata hitung 3,67 - 5,00	= baik
Nilai rata-rata hitung 2,34- 3,66	= cukup baik
Nilai rata-rata hitung 1,00 – 2,33	= buruk

3. Analisis Regresi

Untuk mengetahui apakah interaksi antara motivasi (keberadaan, afiliasi, kekuasaan, berprestasi) dengan kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja atau tidak maka digunakan analisis regresi hirarikal

(*hierarchical regression*). Model persamaan analisis regresi hirarikal adalah sebagai berikut: (Jogianto, 2005:151)

$$Y = a + b_1X_1 \dots\dots\dots 1$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots 2$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_{1.2}X_1X_2 \dots\dots\dots 3$$

Keterangan:

Y	=	Preatasi kerja
a	=	Intersep / konstanta
b ₁	=	Koefisien regresi motivasi kerja
b ₂	=	Koefisien regresi kepribadian
b _{1.2}	=	Koefisien regresi interaksi motivasi kerja dan kepribadian
X ₁	=	Motivasi kerja
X ₂	=	Kepribadian
X ₃	=	Interaksi antara motivasi kerja dengan kepribadian
e	=	Standar eror
α	=	0,01

Persamaan regresi model 1 adalah untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Persamaan regresi model 2 adalah untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

Persamaan regresi model 3 adalah untuk mengukur pengaruh motivasi kerja, kepribadian dan interaksi antara motivasi kerja dengan kepribadian terhadap prestasi kerja.

Kepribadian dinyatakan memperkuat pengaruh motivasi kerja jika besar pengaruh (*adjusted R Square*) ΔR^2 pada model persamaan ke 3 lebih besar dibandingkan dengan nilai (*adjusted R Square*) ΔR^2 pada model persamaan ke 2. Analisis regresi hirarikal dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 13.

1.8. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis, metodologi penelitian, analisis data dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian yaitu mengenai motivasi, kepribadian dan prestasi kerja.

Bab III : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini membahas mengenai sejarah perusahaan, misi dan visi perusahaan, struktur organisasi, tugas dan wewenang, serta beberapa pembahasan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Bab IV : Analisis Data

Bab ini membahas mengenai analisis serta pengujian terhadap jawaban responden dari kuisisioner yang dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dalam hal ini RRI Yogyakarta.

