

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai salah satu sumber daya dalam perusahaan mempunyai peranan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan dan memahami keadaan karyawannya. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan yang sering digunakan untuk mengamati perilaku seseorang. Menurut Stoner dan Freeman (1999), bahwa akan sangat berguna bagi para manajer untuk memahami perilaku karyawannya dalam organisasi, bila mereka mau memandang motivasi para karyawannya tersebut dalam suatu sistem.

Pandangan sistem mengenai motivasi dalam organisasi bahwa motivasi kerja seorang karyawan sebagai suatu sistem terdiri dari elemen-elemen yang berhubungan dan bergantung satu dengan yang lain, tetapi bila berbagai elemen tersebut berinteraksi maka akan membentuk suatu kesatuan yang menyeluruh (Handoko, 1991). Pandangan sistem mengenai motivasi ini memberi manajer suatu cara dalam memandang motivasi para karyawannya sebagai suatu keseluruhan dan sebagai bagian dari pengarah dan pengembangan organisasi. Menurut Harold Koontz, motivasi adalah suatu reaksi yang diawali dengan adanya

kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan kemudian menimbulkan keinginan yang belum terpenuhi (Suharto & Cahyono, 2005) . Sebagai individu, seorang karyawan tentu akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya dan secara sadar ia menetapkan tujuan bekerja, sehingga pada gilirannya berupaya menjadi individu yang bermanfaat. Motivasi seseorang terbentuk dalam dirinya berawal dari munculnya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak agar tercapai tujuannya. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, upaya dan intensitas serta kesediaannya untuk berkorban agar tercapai tujuan.

Perusahaan harus dapat memahami bahwa motivasi kerja karyawannya berbeda-beda. Wexley dan Yukl mengatakan bahwa seorang individu dalam mencapai tujuan dalam organisasi ditentukan oleh kekuatan motif apakah yang mendorong dirinya melakukan sesuatu (Wijono, 2001). Penulis mendasarkan penelitian ini pada motif-motif yang dikemukakan oleh teori David Mc Clelland dan teori ERG Alderfer yaitu motif keberadaan (kebutuhan fisik dan keamanan) , motif afiliasi (dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial), motif kekuasaan (dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi) dan motif berprestasi (dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan). Dengan melihat motif-motif karyawan, dapat diketahui oleh perusahaan motif apa yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor-faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apakah dengan adanya faktor-faktor motivasi kerja tersebut kinerja karyawan

akan meningkat atau sebaliknya. motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang (Stoner dan Freeman, 1999). Porter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja adalah “ *successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (As’ad, 1991). Kinerja tidak timbul dengan mudah, tetapi kinerja karyawan tersebut timbul secara intern dalam pribadi manusia itu sendiri dan secara ekstern dengan memberikan stimulus seperti komunikasi, pengendalian, motivasi dan kepemimpinan. Secara intern, kinerja bisa ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman dan pembelajaran. Secara ekstern dapat ditingkatkan dengan memberikan stimulus berupa motivasi kepada aspek-aspek yang menyebabkan seseorang itu tidak mampu atau kinerjanya rendah.

Kinerja dapat diukur dari motivasi karyawannya dalam bekerja, jika karyawan termotivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi akan berdampak pada penurunan kinerja. Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk mengetahui apakah karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta termotivasi dalam bekerja?. Apakah motif dalam faktor-faktor motivasi kerja berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta? . Sehingga perlu dilakukan kajian tentang “*PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KREDIT (STUDI PADA : PT. BPR SHINTA DAYA YOGYAKARTA)*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibicarakan dan diteliti ini sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta?
2. Apakah faktor-faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta?
3. Faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi) manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menyederhanakan permasalahan agar nantinya pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai, maka pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta

2. Empat faktor motivasi kerja yaitu

- a. Motif keberadaan (X_1) menurut Teori ERG Alderfer yang dikutip oleh Wijono (2001) yaitu kebutuhan keberadaan serupa dengan kebutuhan fisik dan keamanan

sub indikatornya :

- a) Kebutuhan fisik yang meliputi : gaji, bonus kerja, gaji tambahan
 - b) Kebutuhan keamanan : asuransi kesehatan, jaminan masa depan
- b. Motif afiliasi (X_2) menurut Teori David Mc Clelland yang dikutip oleh Handoko (1991) yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain.

sub indikatornya :

- a) Dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain yang meliputi : mengadakan hubungan harmonis, bekerjasama.
 - b) Berada bersama orang lain, yang meliputi : keterlibatan dalam lingkungan kerja, mencapai kesuksesan perlu keterlibatan orang lain.
- c. Motif kekuasaan (X_3) menurut teori David Mc Clelland yang dikutip oleh Daft (2002) merupakan hasrat untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain, bertanggung jawab untuk orang lain dan memiliki otoritas atas orang lain.

Sub indikatornya :

- a) Untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain yang meliputi: memberi pengarahan, mengungkapkan ide

- b) Bertanggung jawab untuk orang lain yang meliputi: menghindari perdebatan
- c) Memiliki otoritas atas orang lain yg meliputi : mendampingi orang lain, dapat memimpin suatu kumpulan kerja.
- d. Motif berprestasi (X_4) menurut teori David Mc Clelland yang dikutip oleh Reksohadiprojo dan Handoko (1996) yaitu tercermin pada keinginan dia mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dia menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya.

Sub indikatornya :

- a) Bertanggung jawab secara pribadi yang meliputi : menyelesaikan pekerjaan tanpa beban, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b) Menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan risikonya yang meliputi : pekerjaan yang penuh tantangan, pekerjaan yang bertumpu pada kemajuan

3. Kinerja.

Definisi kinerja menurut Moh. As'ad (1998) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Waldman et al, (2001) penilaian kinerja yang dijadikan tolak ukur adalah pencapaian prestasi kerja, kualitas dan kuantitas kerja, kesediaan untuk bekerja sama, tanggung jawab tugas dan sistem kerja (Natsir, 2004)

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta
2. Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta
3. Untuk mengetahui faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi) yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat memahami dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga merupakan wahana untuk mengaplikasikan teori yang telah didapatkan ke dalam praktik dunia usaha yang nyata.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT BPR Shinta Daya Yogyakarta sebagai bahan evaluasi tentang motif yang melatarbelakangi faktor-faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya. Motif apakah dalam faktor-faktor motivasi kerja yang dapat berdampak menaikkan kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

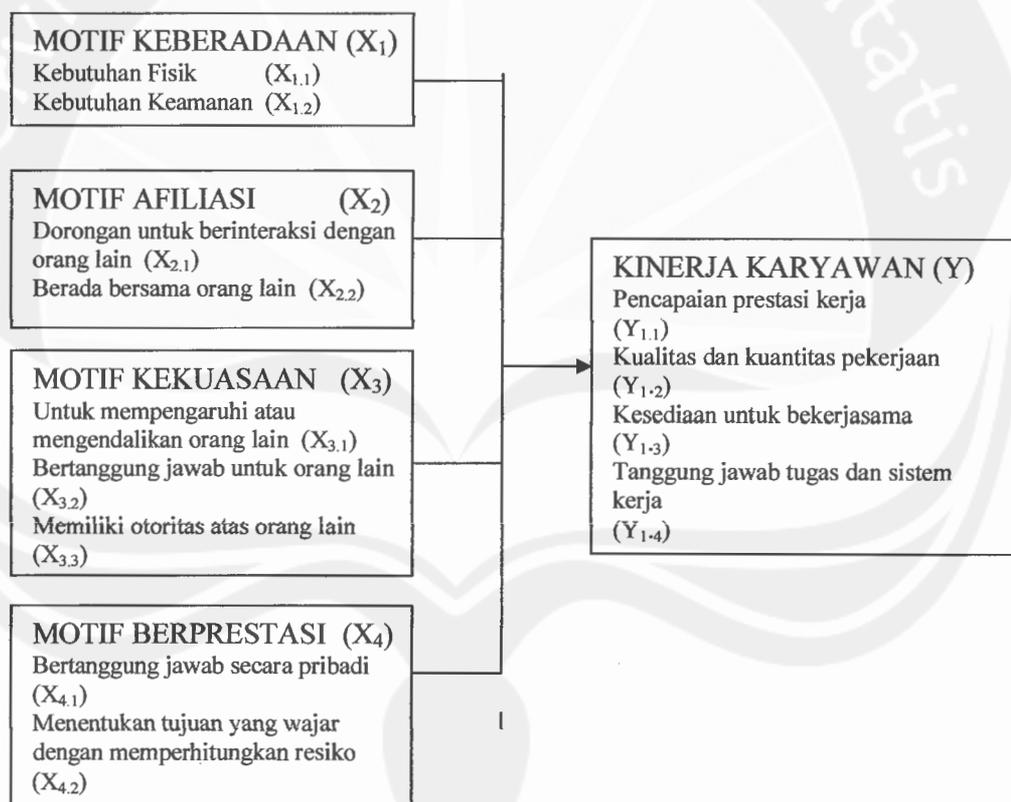
3. Bagi Pihak Lain

Untuk menambah bahan bacaan yang bermanfaat dan sebagai bahan pertimbangan serta perbandingan dalam kondisi riil di dunia kerja terutama yang menyangkut masalah tenaga kerja yaitu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.6 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil akhir dari seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 1998). Penilaian kinerja bertujuan sebagai suatu dasar perencanaan dan penelitian di bidang personalia khususnya untuk penyempurnaan program dan mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahan. Terkait dengan kinerja maka perlu diketahui motif-motif karyawan dalam bekerja. Semakin kuat motivasi kerja maka semakin tinggi kinerjanya. Menurut Wexley dan Yukl, seorang individu dalam mencapai tujuan dalam organisasi ditentukan oleh kekuatan motif apakah yang mendorong dirinya melakukan sesuatu (Wijono, 2001).

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat digambarkan konsep hubungan masing-masing variabel. Variabel independen dari penelitian ini adalah faktor-faktor motivasi kerja yang terdiri dari motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Kerangka penelitian ini merupakan perpaduan dari variabel faktor-faktor motivasi kerja dalam Sutarto Wijono, (2001) dan variabel kinerja yang dikemukakan oleh Waldman et al, 2001 (dalam Natsir, 2004). Secara skematis dapat diilustrasikan kerangka penelitian dalam bagan sebagai berikut :



Sumber : Modifikasi Sutarto Wijono (2001) ,Waldman et al,2001 (dalam Natsir, 2004)

Gambar 1.1
Kerangka pikir penelitian

1.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2000). Sesuai dengan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara faktor-faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi) terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara faktor-faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi) terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta.
3. Faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi) yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian kredit PT BPR Shinta Daya Yogyakarta adalah motif berprestasi.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Shinta Daya Bogem, Kalasan, Yogyakarta mulai tanggal 1 Oktober 2006 sampai dengan 1 Desember 2006.

1.8.2 Identifikasi Variabel

Tabel 1.1
Identifikasi Variabel

No	Variabel	Simbo l	Indikator	Skala Data	Sumber Data	Alat Pengambilan Data/Instrum en
1	Faktor-faktor motivasi kerja	X				
a	Motif Keberadaan	X ₁	1. Kebutuhan fisik a. Gaji b. Bonus kerja c. Gaji tambahan 2. Kebutuhan keamanan a. Asuransi kesehatan b. Jaminan masa depan	Interval	Primer	Kuisisioner
b	Motif Afiliasi	X ₂	1. Dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain a. Mengadakan hubungan harmonis b. Bekerjasama 2. Berada bersama orang lain a. Keterlibatan dalam lingkungan kerja b. Mencapai kesuksesan perlu keterlibatan orang lain	Interval	Primer	Kuesioner
c	Motif Kekuasaan	X ₃	1. Untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain a. Memberi pengarahan b. Mengungkapkan ide	Interval	Primer	Kuesioner

Lanjutan Tabel 1.1

			<p>2. Bertanggung jawab untuk orang lain</p> <p>a. Menghindari perdebatan</p> <p>3. Memiliki otoritas atas orang lain</p> <p>a. Mendampingi orang lain</p> <p>b. Dapat memimpin suatu kumpulan kerja</p>			
d	Motif Berprestasi	X ₄	<p>1. Bertanggung jawab secara pribadi</p> <p>a. Menyelesaikan pekerjaan tanpa beban</p> <p>b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</p> <p>2. Menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resikonya</p> <p>a. Pekerjaan yang penuh tantangan</p> <p>b. Pekerjaan yang bertumpu pada kemajuan</p>	Interval	Primer	Kuesioner
2	Kinerja Karyawan	Y	<p>1. Pencapaian prestasi kerja</p> <p>2. Kualitas dan kuantitas pekerjaan</p> <p>3. Kesiapan untuk bekerja sama</p> <p>4. Tanggung jawab tugas dan sistem kerja</p>	Interval	Primer	Kuesioner

Sumber : Modifikasi Sutarto Wijono (2001), Waldman et al, 2001 (dalam Natsir, 2004)

1.8.3 Metode Penentuan Sampel

1. Definisi Populasi

Menurut Arikunto (1993), apabila populasi/subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kredit pada PT BPR Shinta Daya Yogyakarta berjumlah 40 orang, karena sedikitnya jumlah populasi, maka penulis menggunakan metode sampel jenuh/sensus yakni seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan sensus atau sampel jenuh (Arikunto,1993). Dari seluruh karyawan tersebut sebagai responden dalam penelitian ini.

2. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian (Suharyadi dan Purwanto, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kredit PT. BPR Shinta Daya Yogyakarta berjumlah 40 orang karyawan.

1.8.4 Metode Pengumpulan Data

1. Data primer

Data primer merupakan informasi langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi yang menerbitkannya atau menggunakannya (Sugiyono, 2000). Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode :

- a. Kuesioner yaitu membuat draf pertanyaan yang dibagikan kepada responden, dimana pertanyaan dalam kuesioner bersifat tetap.
- b. Observasi yaitu mengadakan pengamatan dan pencatatan langsung pada kejadian-kejadian yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, manfaat penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang lebih konkrit dalam mendapat data.
- c. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data yang tidak ditemukan dalam observasi langsung dengan responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca buku-buku *literature* yang bermanfaat untuk mengetahui landasan teori yang diperlukan untuk mengetahui landasan teori yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini, juga data yang diperoleh dengan melihat dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1.8.5 Penyusunan Kuesioner

Bentuk kuesioner yang akan disebarakan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Bagian pertama berisi pertanyaan mengenai identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.
2. Bagian kedua berisi pertanyaan penilaian faktor-faktor motivasi kerja. Pertanyaan yang dipergunakan dalam penyusunan kuesioner merupakan pertanyaan yang sebagian dibuat sendiri oleh penulis dengan mendasarkan pada definisi operasional dari masing-masing indikator pada variabel

faktor-faktor motivasi kerja dan sebagian berasal dari Sutarto Wijono. 2001. *Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Prestasi kerja Supervisor Di Sebuah Pabrik Tekstil Di Salatiga*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Dian Ekonomi) Vol. VII, No.2, September 2001.

3. Bagian ketiga berisi pertanyaan mengenai penilaian tentang kinerja. Pertanyaan yang dipergunakan dalam penyusunan kuesioner merupakan pertanyaan yang sebagian dibuat sendiri oleh penulis dan sebagian berasal dari Sutarto Wijono, 2001. *Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Prestasi kerja Supervisor Di Sebuah Pabrik Tekstil Di Salatiga*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Dian Ekonomi) Vol. VII, No.2, September 2001 dan Soeprihanto, John. 1996. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. BPFE.Yogyakarta dengan mendasarkan pada definisi operasional dari masing-masing indikator pada variabel kinerja.

1.8.6 Metode Pengukuran Data

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2000). Dalam penelitian ini responden diminta untuk menjawab beberapa pernyataan dalam kuesioner dengan memilih satu di antara lima butir skala interval (Skala *likert*). Penggunaan skala *likert* untuk faktor-faktor motivasi kerja dan kinerja menggunakan lima skala dengan bobot sebagai berikut :

Tabel 1.2
Pengukuran skala *likert* faktor-faktor motivasi kerja dan kinerja

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2000)

Untuk pertanyaan negatif dengan bobot sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pengukuran skala *likert* faktor-faktor motivasi kerja dan kinerja

Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber: Sugiyono (2000)

Indikator-indikator dalam faktor-faktor motivasi kerja dan kinerja yang digunakan dalam kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Indikator motif keberadaan

Indikator	No Pertanyaan	
	Positif	Negatif
1. Motif keberadaan		
a. Kebutuhan fisik	1,3	2,4
b. Kebutuhan keamanan	1,4,5	2,3

Sumber: Wijono (2001)

Tabel 1.5
Indikator motif afiliasi

Indikator	No Pertanyaan	
	Positif	Negatif
2. Motif afiliasi		
a. Dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain	1,3,4	2
b. Berada bersama orang lain	2,3	1,4

Sumber : Handoko (1991)

Tabel 1.6
Indikator motif kekuasaan

Indikator	No Pertanyaan	
	Positif	Negatif
3. Motif kekuasaan		
a. Untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain	2,3,4	1
b. Bertanggung jawab untuk orang lain	2	1
c. Memiliki otoritas atas orang lain	1,3,4	2,5

Sumber : Daft (2002)

Tabel 1.7
Indikator motif berprestasi

Indikator	No Pertanyaan	
	Positif	Negatif
4. Motif berprestasi		
a. Bertanggung jawab secara pribadi	1,2,3	4,5
b. Menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resikonya	1,3,4,6	2,5

Sumber : Reksohadiprodo&Handoko (1996)

Tabel 1.8
Indikator kinerja

Indikator	No Pertanyaan	
	Positif	Negatif
1. Pencapaian prestasi kerja	2,3,4	1
2. Kualitas dan kuantitas pekerjaan	1,2,4,5	3
3. Kesiediaan untuk bekerjasama	1,2,4,5	3
4. Tanggung jawab tugas dan sistem kerja	1,2,3,4	-

Sumber : Waldman et al (dalam Natsir,2004)

1.8.7 Metode Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menurut Dajan (1986) adalah sifat yang menunjukkan adanya kemampuan suatu instrumen atau alat ukur untuk dapat mengungkapkan sesuatu yang menjadi pokok sasaran penelitian.

Uji Validitas adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi tingkat validitas suatu alat ukur, semakin tepat pula alat ukur tersebut mengenai sasarannya. Pengujian validitas menggunakan teknik korelasi. Dalam penelitian ini teknik korelasi yang digunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson, (Hadi,1991) yaitu :

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

Keterangan :

X : jumlah skor tiap item

Y : jumlah total tiap item

N : jumlah responden

r_{xy} : koefisien korelasi

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pengukurannya dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Hadi (1991) diartikan sebagai tingkatan kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala. Semakin tinggi reliabilitas suatu pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut dalam mengukur suatu gejala.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) yang dibagikan kepada karyawan benar-benar dapat diandalkan atau konsisten sebagai alat ukur. Semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat ukur, maka

semakin konsisten atau semakin dapat diandalkan.. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan teknik *Alpha* dari *Cronbach*.

Rumus *Alpha Cronbach* (Hadi, 1991), yaitu :

$$r_{tt} = \left\{ \frac{m}{(m - 1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{V_x}{V_y} \right\}$$

Keterangan :

R_{tt} : Reabilitas Instrumen

m : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

V_x : Jumlah varians butir

V_y : Varians total

Suatu butir pernyataan akan dikatakan reliable bila r_{α} positif dan lebih besar dari r_{tabel} serta menggunakan derajat kebebasan $n-2$ dan tingkat signifikansi 1%.

1.9 Analisis Data

1.9.1 Analisis Persentase

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

Rumus :

$$\frac{n_1}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

n_1 : Jumlah responden yang memilih jawaban

N : Jumlah seluruh responden

1.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu faktor-faktor motivasi kerja (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan dan motif berprestasi) berpengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan bagian kredit PT. BPR Shinta Daya maka digunakan analisis regresi linier berganda. Model persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut (Atmaja, 1997) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan Bagian Kredit PT. BPR Shinta Daya

Yogyakarta

a : Konstanta

$b_{1,2,3,4}$: Koefisien Regresi

X_1 : Motif Keberadaan

X_2 : Motif Afiliasi

X_3 : Motif Kekuasaan

X_4 : Motif Berprestasi

1.9.2.1 Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah koefisien regresi secara simultan variabel independen (faktor-faktor motivasi kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) maka digunakan uji F (Atmaja, 1997).

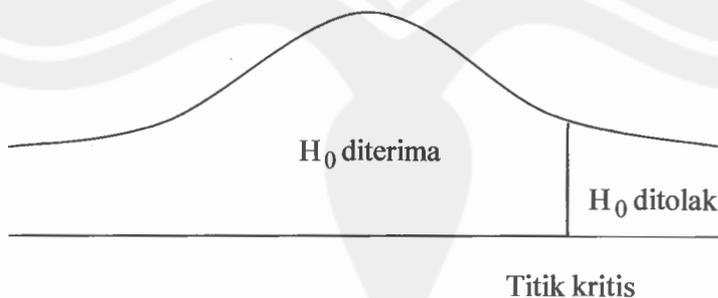
Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 = \beta_1 = 0$, variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a = \beta_1 \neq 0$, variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan mencari nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0.01$ dan derajat pembilang k dan derajat penyebut $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel data dan k adalah jumlah variabel independen.



Gambar 1.2
Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

3. Menghitung nilai F hitung

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

4. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < \text{dari pada } F_{\text{tabel}}$

H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > \text{dari pada } F_{\text{tabel}}$

5. Kesimpulan

H_0 diterima. Keadaan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_a diterima. Keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan bahwa koefisien regresi suatu model regresi secara parsial variabel independen (faktor-faktor motivasi kerja) signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) digunakan uji t (Atmaja, 1997).

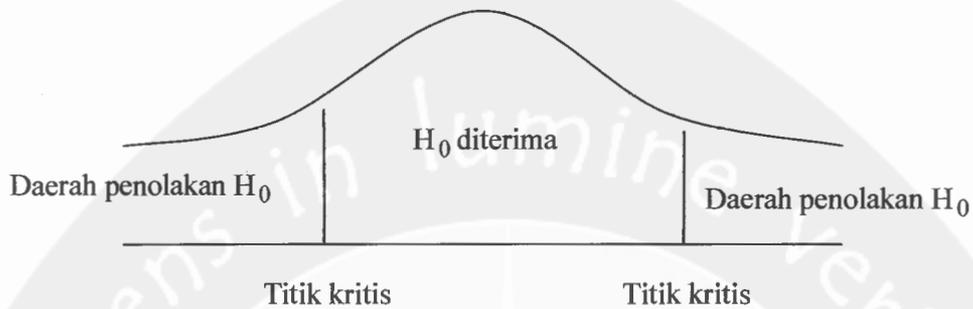
Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut :

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 = \beta_1 = 0$, variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a = \beta_1 \neq 0$, variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan mencari nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0.01$ dan derajat kebebasan $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel data.



Gambar 1.3
Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

- Menghitung nilai t

$$t = \frac{bi}{Sbt}$$

- Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

H_0 diterima bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_a diterima bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

- Kesimpulan

H_0 diterima. Keadaan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

H_a diterima. Keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

1.9.3 Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel independen terhadap variabel dependennya maka digunakan analisis regresi sederhana dengan melihat besarnya *R square*. Semakin besar *R square* suatu variabel independen menunjukkan semakin dominannya variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya. Persamaan regresinya sebagai berikut : (Gujarati, 1997)

$$Y = a + b X_{1,2,3,4}$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan PT BPR Shinta Daya Yogyakarta

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

$X_{1,2,3,4}$ = Motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan, motif berprestasi

1.10 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, metode penelitian, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data, penyusunan kuesioner, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, analisis data dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori yang berhubungan dengan penelitian sehingga diharapkan dapat membantu dalam memecahkan masalah yang ada.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang sejarah berdirinya perusahaan, visi misi dan strategi perusahaan lokasi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan personalia.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang uraian jawaban dari masalah yang diajukan dengan bantuan teknik yang telah diterapkan secara statistik dari data yang telah dikumpulkan dalam penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yaitu berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian dan saran-saran pertimbangan untuk mencapai kemajuan yang diharapkan.

