



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEMOGRAFI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN ACEH UTARA**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Sains dalam
Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik**

**Disusun Oleh:
Chairunniza
NIM. 016 182 849**

**Program Pascasarjana
Universitas Terbuka
JAKARTA
2012**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 28 September 2011

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
PILAK MEMBANGUN BANGSA
TGL.



ECC66AAF704940241

ENAM RIBU RUPIAH

6000




Chairunniza

NIM. 016 182 849

LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara

Penyusun TAPM : Chairunniza
NIM : 016 182 849
Program Studi : Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Rabu/15 Februari 2012

Menyetujui:

Pembimbing I.

Prof. Dr. H. Syafei Ibrahim, M.Si
NIP. 19550418 198502 1 001

Pembimbing II

Dr. Sudirah
NIP. 19590201 198703 1 002

Mengetahui,

Ketua Bidang SIP

Dra. Susanti, M.Si
NIP. 19671214 1993 03 2 002

Direktur Program Pascasarjana

Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Chairunniza
NIM : 016 182 849
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada

Hari/Tanggal : Sabtu/30 Juni 2012
Waktu : 13.00 s/d 15.00 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

1. **Ketua Komisi Penguji :**
Dr. Sofjan Aripin, M.Si
2. **Penguji Ahli :**
Prof. Dr. Muchlis Hamdi, MPA
3. **Penguji I/Pembimbing I :**
Prof. Dr. H. Syafei Ibrahim, M.Si
4. **Penguji II/Pembimbing II :**
Dr. Sudirah



.....
.....
.....
.....

ABSTRAK

Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara

Chairunniza

Universitas Terbuka

nisa_taqwa@yahoo.co.id

Kata kunci: karakteristik demografi, motivasi kerja, prestasi kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik demografi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara, dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara Tahun 2011, yang keseluruhannya merupakan sampel (*total sampling*).

Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuisioner. Data yang diperoleh dari instrumen kuisioner dianalisa dengan mempergunakan teknik analisis linier berganda dengan taraf *signifikan* $\alpha = 0,05$. Sebelum data dianalisa terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan dengan uji asumsi normalitas, uji asumsi multikolinieritas, Uji asumsi heteroskedastisitas, uji asumsi autokorelasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data menyebar secara normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terdapat autokorelasi pada galat model regresi.

Hasil analisa data dapat disimpulkan: (1) Karakteristik demografi pegawai tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, (2) Motivasi kerja pegawai secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (3) Terdapat pengaruh secara simultan karakteristik demografi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah variabel motivasi kerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja pegawai maka semakin meningkatkan prestasi kerjanya. Karakteristik demografi dan motivasi kerja hanya mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 56,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdeteksi, (4) Secara garis besar gambaran prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara adalah: di atas 70% jumlah pegawai memiliki kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki sikap taat terhadap peraturan, memiliki kemampuan bekerjasama dalam tim, memiliki kemampuan untuk mengajak orang lain untuk bekerja, memiliki kemampuan mengenali masalah/mengambil tindakan korektif dan memberikan saran-saran, memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya. Namun demikian lebih dari 70% jumlah pegawai tidak memiliki rasa percaya diri dalam bekerja sehingga masih tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

ABSTRACT***The Influence of Demographic Characteristics and Work Motivation Against Job Performance of Employee in Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara***

Chairunniza
Universitas Terbuka
 nisa_taqwa@yahoo.co.id

Key words: demographic characteristics, work motivation, job performance

This research aimed to study the influence of demographic characteristics (X1) and work motivation (X2) toward work performance (Y) of employees on Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh Utara, either partially or simultaneously. The research was carried out on Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh Utara, by using quantitative methods. The population of the study was all employees of Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh Utara regency in 2011, which all were samples (total sampling). The data was collected by using a questionnaire instrument.

Data obtained from questionnaire instruments were analyzed with multiple linear analysis techniques with a significant level $\alpha = 0.05$. Prior to analyzing data, it performed testing requirements by using the assumption of normality test, the assumption of multi co linearity test, the assumption of heteroskedastisitas. Test and the assumption of auto correlation test.

The test results indicated that the data spread was normal, multicollinearity and heteroscedasticity did not happen, and there was no error autocorrelation in the regression model. The results of data analysis can be concluded: (1) demographic characteristics of employees did not give a significant effect toward work performance, (2) employees' work motivation overall gave significant effect toward work performance, (3) There was a simultaneous influence of demographic characteristics and work motivation on employees' job performance. Dominant variables that affect employees' job performance was the motivation variable. This means the better employee work motivation, the more increase his performance. Demographic characteristics and work motivation only affected employees' job performance by 56.5% while the rest was influenced by other variables which was not detected, (4) In general the illustration of employees' work performance of Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh Utara were: above 70% of the number of employees had the ability in carrying out the work, an attitude of obedience to the rules, the ability to work in teams, the ability to invite other people to work, the ability to recognize the problem/take corrective action and gave advice, having knowledge of his work. However, above 70% of the number of the employees did not have confidence in the work so that still depend on others in completing the work.

KATA PENGANTAR

Hanya dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Ilahi'rabbi, Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan dalam setiap ikhtiar dan pikir hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister ini, sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam mengikuti pendidikan di Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Terbuka Jakarta.

Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara, merupakan judul Tugas Akhir Program Magister, semoga dapat bermanfaat untuk semua pihak yang berkepentingan nantinya.

Sejak proses awal dan hingga akhir dari penulisan Tugas Akhir Program Magister ini, tidak terlepas dari bantuan maupun doa dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak, untuk itu, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Syafei Ibrahim, M.Si dan Dr. Sudirah selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan waktu dan tenaga dengan tulus untuk membimbing penulis.
2. Jamali Sulaiman, S.Pd, selaku Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara yang telah memberikan dukungan bagi penulis untuk mendapatkan data awal dan tempat untuk melakukan penelitian.
3. Para pengelola, staf pengajar Universitas Terbuka Jakarta dan UPBJ Banda Aceh, yang begitu hangat dan bersahabat dalam membantu penulis dari pembuatan proposal sampai penulisan Tugas Akhir Program Magister.

4. Alm. Ayahanda Mustafa Syam, Almh. Ibunda Ummiyah, Suami tercinta Abdurrahman, Ananda tercinta Taqwallah Arza, adik-adik dan seluruh keluarga besar yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister.
5. Tak lupa Bapak pengurus Kelas Lhokseumawe Hanafiah, S.Pd., M.Pd dan teman-teman mahasiswa seangkatan yang telah banyak memberikan masukan.
6. Para pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Aceh Utara dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu, mendoakan dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan balasan rahmat dan nikmat yang berlipat ganda kepada semua yang penulis sebutkan di atas, maupun orang-orang yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak. Amin.

(Penulis)

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BIODATA	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori	8
1. Ruang Lingkup Administrasi Publik	8
2. Karakteristik Demografi	9
3. Motivasi Kerja	15
4. Prestasi Kerja	24
5. Penelitian Terdahulu	33
B. Kerangka Berpikir	34
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian	40

B. Populasi dan Sampel.....	40
C. Variabel Penelitian	41
D. Instrumen Penelitian	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data	43
BAB IV. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	50
B. Deskripsi Hasil Penelitian	52
C. Pembahasan.....	81
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	112
LAMPIRAN.....	115

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Variabel dan Indikator Penelitian	38
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara	51
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Umur Responden.....	53
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden.....	54
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Responden	55
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	56
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian Responden.....	57
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Banyak Pelatihan Responden Responden	57
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	59
Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Prestasi Kerja (Y).....	64
Tabel 4.11 Uji Validitas Instrumen Karakteristik Demografi Pegawai (X_1)	70
Tabel 4.12 Uji Validitas Instrumen Faktor Motivasi Kerja (X_2)	71
Tabel 4.13 Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y).....	72
Tabel 4.14 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas.....	73
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Item Pertanyaan Kuesioner.....	73
Tabel 4.16 Uji Asumsi Normalitas	74
Tabel 4.17 Uji Asumsi Multikolinieritas	75
Tabel 4.18 Pengujian Autokorelasi.....	76
Tabel 4.19 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda	77
Tabel 4.20 Uji Hipotesis Model Regresi Secara Simultan	79
Tabel 4.21 Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X_1	80
Tabel 4.22 Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X_2	81
Tabel 4.23 Ringkasan Hasil Analisis Regresi.....	82
Tabel 4.24 Deskripsi Jawaban Responden untuk X_2 Berdasarkan Indikator.....	87
Tabel 4.25 Deskripsi Jawaban Responden untuk Y Berdasarkan Indikator.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	35
Gambar 4.1 Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas.....	76

UNIVERSITAS TERBUKA

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021-74150550, Fax. 021-7415588**

BIODATA

Nama : Chairunniza
NIM : 016182849
Tempat/Tgl Lahir : Banda Aceh/23 Oktober 1973
Registrasi Pertama : 2009.2
Riwayat Pendidikan :

No	Nama Sekolah	Tempat	Tahun Lulus
1.	SD : SDN Blang Asan	Sigli	1986
2.	SMP : SMPN 4	Banda Aceh	1989
3.	SMA : Sekolah Menengah Farmasi	Banda Aceh	1992
4.	D-III : Politeknik Negeri	Lhokseumawe	1996
5.	S-1 : Universitas Syiahkuala	Banda Aceh	1999

Riwayat Pekerjaan :

No	Nama Jabatan	Unit Kerja	Ket.
1.	Staf	Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh	2000-2002
2.	Staf	Bagian Kepegawaian Setdakab Aceh Utara	2002-2003
3.	Staf	BKD Kab. Aceh Utara	2003-2009
4.	Kasubbid	BKPP Kab. Aceh Utara	2009-sekarang

Alamat : Komplek H. Ibrahim No. 2
Uteun Kot Cunda Lhokseumawe

Banda Aceh, 15 Februari 2012

Chairunniza
NIM. 016182849

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021-74150550, Fax. 021-7415588**

Kepada
Yth. Direktur PPs-UT
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe
Tangerang 15418

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya selaku pembimbing TAPM dari Mahasiswa,

Nama/NIM : Chairunniza / 016182849

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sehingga dinyatakan **sudah layak uji** dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Jakarta, 15 Februari 2012

Pembimbing I.

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Syafei Ibrahim, M.Si
NIP. 19550418 198502 1 001

Dr. Sudirah
NIP. 19590201 198703 1 002

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara merupakan lembaga teknis daerah yang bertugas untuk membantu bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan kabupaten di bidang kepegawaian, yang memiliki visi dan misi sebagai berikut:

“visi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara yaitu menjadi lembaga kepegawaian yang profesional, cepat, akurat dan teliti, sedangkan misinya yaitu: merencanakan dan mengembangkan Sumber Daya Pegawai Negeri Sipil Daerah, meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian”.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara lahir akibat diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tersebut dijawab oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Utara salah satunya dengan menetapkan Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 3 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 3 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Aceh Utara.

Berdasarkan qanun tersebut Pemerintah Kabupaten Aceh Utara melakukan restrukturisasi organisasi salah satunya adalah melakukan penggabungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Utara dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara. Penggabungan tersebut bertujuan untuk mengembangkan

organisasi serta lebih meningkatkan prestasi kerja dalam rangka untuk mencapai visi dan misi pembangunan daerah dan meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka meningkatkan pelayanan kepegawaian. Untuk itu diperlukan kemampuan aparatur pemerintah yang tangguh dalam melaksanakan kewajiban yang menjadi tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut.

Tugas yang diemban oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara sangat berarti bagi aparatur pemerintahan lainnya, karena seluruh masalah kepegawaian mereka ada di tangan pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara untuk diselesaikan. Sebagaimana yang tercantum dalam Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 3 Tahun 2010, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara mempunyai fungsi antara lain sebagai berikut:

“merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dan pelaksanaan kebijakan dan pelatihan; mengkoordinasikan, menyiapkan bahan dan penyusunan petunjuk teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; mengumpulkan bahan, menganalisa penyusunan program dan perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Daerah; menyusun formasi, penerimaan dan merekam data kepegawaian daerah; penyelesaian dan penetapan status hukum Pegawai Negeri Sipil Daerah; menyiapkan proses dan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah; melakukan pembinaan pegawai, pendayagunaan aparatur, pemberhentian dan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah; melaksanakan administrasi mutasi Pegawai Negeri Sipil Daerah; pelayanan teknis administrasi kepegawaian kepada seluruh satuan perangkat kerja daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara; pengelolaan Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) daerah serta pembuatan/penyampaian laporan secara berkala kepada Badan Kepegawaian Negara; dan lain sebagainya”.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara dalam menjalankan tugasnya diperkuat oleh 72 pegawai yang terdiri dari 1 orang pejabat eselon II, 6 orang pejabat eselon III, 13 orang pejabat eselon IV, 2 orang widyaiswara

dan 50 orang staf. Jumlah pegawai berdasarkan golongan terdiri dari: golongan IV sebanyak 11 orang, golongan III sebanyak 28 orang, golongan II sebanyak 22 orang, sedangkan sisanya sebanyak 10 orang merupakan pegawai kontrak. Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut: S-2 sebanyak 6 orang, S-1 sebanyak 28 orang, D-III sebanyak 11 orang dan SLTA sebanyak 27 orang.

Semua urusan kepegawaian memiliki batas waktu dalam penyelesaiannya, jika tidak dibarengi dengan keberadaan pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara yang memiliki prestasi kerja yang tinggi maka masalah kepegawaian tersebut tidak dapat diselesaikan tepat waktu sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja aparatur pemerintah lainnya. Untuk itu sangat dituntut agar pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Sebagaimana pendapat Ruky (2006) bahwa yang diinginkan organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia (pegawai) adalah setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Idealnya suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang mampu mewujudkan tujuan organisasi, sebagaimana yang dikutip dari web <http://www.bppsdmp.deptan.go.id/pusluh/index.php?option> yang diambil tanggal 29 September 2011 menyebutkan:

“Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta

diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan dapat mendukung terwujudnya tujuan organisasi jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Sumber daya manusia yang kurang mampu, kurang cakap, dan tidak terampil, salah satunya mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal dengan cepat dan tepat pada waktunya”

Sebagaimana teori-teori di atas, maka berdasarkan pengamatan awal pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara, sumber daya manusia yang ada belum semuanya memiliki prestasi kerja yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut:

- meskipun tingkat kehadiran pegawai pada apel pagi dan sore tetap tinggi namun keberadaan pegawai di kantor hanya pada saat dilaksanakan apel saja, sementara setelah pelaksanaan apel, pegawai banyak yang meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadi,
- 30% pegawai lebih sering menghabiskan waktunya untuk berlama-lama di kantin dengan alasan sarapan pagi yang menghabiskan waktu lebih dari 30 menit. Jika pegawai tersebut berada di kantor, maka waktunya lebih banyak digunakan untuk mengobrol, baca koran, main game atau duduk tanpa kegiatan. Hanya satu atau dua subbidang yang pegawainya sibuk bekerja,
- ada gejala pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kurang memiliki rasa percaya diri dan sangat tergantung pada atasan atau rekan kerja, sering juga pegawai menunda nunda tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Fenomena di atas juga pernah disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara pada pelaksanaan apel pagi tanggal 3 oktober 2011 antara lain berbunyi:

“.....kita lihat belakangan ini prestasi kerja pegawai mengalami kemunduran, terutama dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Pegawai sering menghilang setelah pelaksanaan apel pagi dan muncul kembali sesaat sebelum apel sore dilaksanakan. Saya selalu menyampaikan kepada seluruh pegawai agar terbuka, ceritakan masalah yang mereka hadapi sehingga harus sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja, dengan kita tahu persoalannya kita dapat mencari solusi. Jangan sampai karena masalah ini dapat merusak citra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan secara keseluruhan. Sama-sama kita sadari bahwa unit kerja kita merupakan panutan bagi unit kerja lain. Kalau kita sebagai perpanjangan tangan bupati dalam mengelola kepegawaian tidak disiplin, bagaimana dengan yang lain....”

“....sebagaimana saya kutip dari sebuah buku, idealnya pegawai itu harus memiliki tiga hal yang pertama profesionalisme selaku pegawai, dia harus menyadari betul bahwa disini tempat pegawai mencari rezeki untuk menafkahi diri dan keluarganya. Yang kedua harus mencintai pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan yang ketiga memiliki keiklasan dalam bekerja. Iklas dalam bekerja dapat diukur sebagai berikut: tepat waktu dalam melaksanakan tugas, melakukan kewajiban bukan saat ada atasan saja, melaksanakan tugas secara tuntas dan merasa puas setelah pekerjaan selesai....”

Banyak hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai di sebuah organisasi.

Wood, *et.al* (2001) dalam Elu dan Purwanto (2009) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara faktor individual, motivasi dan dukungan organisasi. Faktor-faktor individual yang menciptakan perbedaan antara satu orang dengan lainnya adalah merupakan faktor penting dalam studi perilaku organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah faktor demografi, kompetensi, *personality*, nilai, sikap dan persepsi. Faktor kedua adalah motivasi.

Pegawai sebagai faktor sumber daya manusia mempunyai sifat khusus jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya sehingga memerlukan penanganan khusus agar semua rencana kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan semestinya.

Untuk menjawab permasalahan yang telah disebutkan di atas penulis tertarik untuk melakukan pengujian tentang hubungan karakteristik demografi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Aceh Utara, dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian maka masalah utama yang akan dianalisis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah karakteristik demografi pegawai mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.
2. Apakah motivasi kerja pegawai mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.
3. Apakah karakteristik demografi dan motivasi kerja pegawai mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.
4. Bagaimana prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik demografi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik demografi dan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.
4. Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut.

a. Kegunaan Teoritis

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan terhadap kajian teoritis ilmiah yang lebih mendalam tentang pengaruh karakteristik demografi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan dan sumbangan pemikiran, khususnya bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara dalam upaya memecahkan masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja aparatur pemerintah daerah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Ruang Lingkup Administrasi Publik

Administrasi publik dan administrasi pemerintahan dapat membangun efektivitas, efisiensi, dan produktivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kebijakan administrasi publik merupakan tataran penyelenggaraan negara sebagai dukungan terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas sistem administrasi pemerintahan yang tujuan utamanya, baik langsung maupun tidak langsung adalah peningkatan perekonomian dan kesejahteraan rakyat, termasuk kepuasan masyarakat terhadap pelayanan administrasi publik. Jika administrasi publik ditangani dengan manajemen yang baik, maka akan lahir *good governance* yaitu tata pemerintahan dan tata kelola perusahaan. Tata pemerintahan yang dilaksanakan dengan baik, mampu menjadi senjata ampuh dalam menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa.

Ruang lingkup atau cakupan administrasi publik sangat kompleks tergantung perkembangan kebutuhan dan dinamika masalah yang dihadapi masyarakat. Sebagaimana yang dikutip dari web http://www.facebook.com/note.php?note_id=275651213443, diambil pada tanggal 23 Agustus 2011:

“Dikatakan Chandler dan Plano (1988:3) bahwa kehidupan manusia menjadi semakin kompleks maka apa yang akan dikerjakan oleh pemerintahan atau administrasi publik juga semakin kompleks. Nicholas Henry (1995) selain menyampaikan perkembangan administrasi publik juga memberikan sumbangsih topik-topik yang perlu dibahas dalam administrasi publik yaitu: 1)

organisasi publik, 2) manajemen publik dan 3) implementasi. Sedangkan James L. Perry (1989) menguraikan bahwa pokok-pokok bahasan administrasi publik terkait: 1) tantangan-tantangan administrasi publik dan bagaimana menyesuaikan diri, 2) sistem administrasi dan organisasi efektif, 3) administrasi publik terkait dengan usaha memperkuat hubungan dengan badan legislatif, badan-badan yang diangkat dan dipilih oleh rakyat, 4) bagaimana menyusun kebijakan dan program sukses, 5) administrasi perpajakan dan anggaran yang efektif, 6) manajemen sumber daya manusia, 7) bagaimana operasi pelayanan publik yang baik, 8) bagaimana praktek administrasi publik yang profesional dan etis (beretika). Shafritz dan Russel (1997) menggambarkan bab-bab administrasi publik sebagai berikut: 1) lingkungan politik dan budaya, 2) penerapan *reiventing government*, 3) hubungan antar lembaga pemerintahan, 4) perkembangan teori manajemen dan organisasi, 5) perilaku organisasi, 6) managerialisme dan kinerja, 7) manajemen strategis di sektor publik, 8) kepemimpinan dan akuntabilitas, 9) manajemen personalia dan hubungan kerja, 10) keadilan sosial, 11) manajemen keuangan, 12) *auditing, accounting*, dan evaluasi, 13) penghargaan dan etika.

Sebagaimana uraian di atas, dalam penelitian ini ruang lingkup administrasi publik yang dijadikan landasan penelitian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Karakteristik Demografi

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Rivai (2004) dalam Normansyah (2010) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

Menurut Maslow dalam Gibson *et.al.* (1985), menggambarkan karakteristik individu yang didefinisikan sebagai orang yang beraktualisasi diri mengenai hal berikut.

1. Kemampuan mempersepsi orang dan kejadian-kejadian dengan akurat.
2. Kemampuan melepaskan diri sendiri dari kekalutan kehidupan.
3. Orientasi masalah tugas.
4. Kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari pengembangan pribadi dalam melakukan suatu hal yang berharga.
5. Kapasitas untuk mencintai dan mengalami kehidupan dengan cara yang sangat mendalam.

6. Ketertarikan pada tujuan apa yang mereka sedang kerjakan.
7. Kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Lebih lanjut Robbins (2008) dalam Normansyah (2010), menjelaskan lebih rinci mengenai karakteristik individu.

“variabel di tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sedang karakteristik biografis meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari pegawai itu sendiri. Karakteristik kemampuan meliputi kemampuan intelektual dan fisik, karakteristik pribadi meliputi kepribadian”.

Gibson *et.al.* (1985:52) menjelaskan bahwa variabel individu yang membedakan perilaku satu individu dengan yang lain adalah kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman) dan demografis (umur, asal-usul dan jenis kelamin). Sondang (2004) menjelaskan salah satu karakteristik yang membedakan setiap individu adalah karakteristik biografikal/demografi yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Sementara Landy (1985) menjelaskan bahwa yang mencakup karakteristik pada diri karyawan antar lain usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Sebagaimana uraian di atas, bahwa setiap pegawai sebagai individu antara satu dengan yang lain memiliki perbedaan perilaku yang dipengaruhi antara lain karena perbedaan karakteristik individu pegawai. Salah satu dari karakteristik individu dimaksud adalah karakteristik demografi pegawai yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, status kepegawaian, masa kerja dan pelatihan yang diikuti.

a. Usia

Wexley (1977) dalam Syaiin (2008) mengemukakan bahwa pekerja usia 20-30 tahun mempunyai motivasi kerja relatif rendah dibandingkan pekerja yang lebih tua, karena pekerja muda belum berpijak pada realitas, sehingga sering kali mengalami kekecewaan dalam bekerja. Menurut Siagian (1985) dalam Syaiin (2008), semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan teknisnya, demikian pula psikologis serta menunjukkan kematangan jiwa. Usia yang semakin tinggi akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan motivasinya.

Definisi umur atau usia sebagaimana yang dikutip dari web <http://id.wikipedia.org/wiki/Umur>, diambil tanggal 30 Mei 2011 adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Semisal, umur manusia dikatakan lima belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Oleh yang demikian, umur itu diukur dari *tarikh* ianya lahir sehingga *tarikh* semasa (masa kini). Sebagaimana definisi di atas dalam penelitian ini, umur dihitung sampai ulang tahun terakhir responden.

b. Jenis Kelamin

Shye (1991, dalam Ilyas, 1999) dalam Syaiin (2008) mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan produktivitas kerja antara karyawan wanita dengan pria. Walau demikian pekerja pria dengan beban keluarga tinggi akan meningkatkan jam kerja perminggu, sebaliknya wanita dengan beban keluarga tinggi akan mengurangi jam kerja

perminggu. Sementara Rivai (2007) dalam Lubis (2009) mengasumsikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam produktivitas antara laki-laki dan perempuan.

Jenis kelamin didefinisikan sebagai kelas atau kelompok yang terbentuk dalam suatu spesies sebagai sarana atau sebagai akibat digunakannya proses reproduksi seksual untuk mempertahankan keberlangsungan spesies itu. Jenis kelamin merupakan suatu akibat dari dimorfisme seksual, yang pada manusia dikenal menjadi laki-laki dan perempuan (http://id.wikipedia.org/wiki/Jenis_kelamin, diambil pada tanggal 30 Mei 2011).

c. Tingkat Pendidikan

Maslow (1984) dalam Syaiin (2008) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan dan masa kerja seseorang akan mempengaruhi kemampuan pemenuhan kebutuhannya. Sesuai dengan tingkat pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda akhirnya mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Handoko (1995) dalam Surani (2008) menyatakan bahwa setiap jenis pekerjaan yang memiliki tuntutan yang berbeda terhadap karyawan dan para karyawan juga memiliki kemampuan kerja yang berbeda. Prestasi kerja karyawan dengan sendirinya akan meningkat, ada kesesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaannya.

Sikula dalam Sihombing (2010) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

d. Status Pernikahan

Siagian (1995) dalam Syaiin (2008) menyatakan bahwa dapat dipastikan status perkawinan berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam kehidupan organisasi, secara positif maupun negatif. Kinsey (1965) membagi status pernikahan ke dalam 3 kategori, yaitu *single*, *married* dan *post married*. Kelompok *single* adalah kelompok orang-orang yang belum menikah, kelompok *married* adalah kelompok orang-orang yang sudah menikah dan kelompok *post married* adalah kelompok orang-orang yang telah menikah namun telah ditinggalkan pasangannya.

e. Status Kepegawaian

Menurut Undang-undang ketenagakerjaan, ada 2 macam status kepegawaian yaitu pegawai tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan pegawai kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

f. Masa Kerja

Mangkunegara (2006) dalam Surani (2008) mengatakan bahwa masa kerja yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi peramal yang baik terhadap produktivitas karyawan. Sementara Sondang (2000) dalam Sihombing (2010) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Pada penelitian ini masa kerja responden dihitung sebagai berikut: bagi pegawai tetap dihitung sejak diangkat sebagai CPNS sampai dengan saat ini, bagi pegawai tidak tetap dihitung sejak diangkat menjadi pegawai kontrak sampai saat ini.

g. Pelatihan Relevan dengan Tugas

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini, manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sementara itu, pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia memiliki ruang lingkup lebih luas, yaitu berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan dengan segera atau kepentingan di masa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi lebih pada penemuan kebutuhan jangka panjang perusahaan (Rivai, 2005 dalam Surani, 2008).

Teori tentang pelatihan yang dikutip dari web <http://fuadadman.com/wp-content/uploads/2009/08/KONSEP-PELATIHAN.doc> diambil pada tanggal 30 Mei 2011 sebagai berikut.

Sikula dalam Sumantri (2000) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Menurut Good (1973) pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh *skill* dan pengetahuan. Sedangkan Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk

mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Pelatihan atau *training* menurut Notoatmodjo (1985) dalam Surani (2008) adalah salah satu bentuk proses pendidikan dengan melalui *training* sasaran belajar atau sasaran pendidikan akan memperoleh pengalaman-pengalaman belajar yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku mereka. Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan informal yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai sebagai contoh pelatihan penyusunan formasi pegawai, bimbingan teknis penyusunan angka kredit bagi guru/tenaga kesehatan, dan lain sebagainya.

Pada penelitian ini penulis melakukan pembatasan pada indikator yang digunakan untuk variabel karakteristik demografi. Adapun indikator yang digunakan hanya usia, masa kerja dan pelatihan relevan dengan tugas yang pernah diikuti.

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam definisi tersebut ada elemen utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan (<http://www.annaehira.com/teori-motivasi.htm> diambil pada tanggal 30 Mei 2011).

Robbins (2003) dalam Elu dan Purwanto (2009), mengemukakan bahwa:

“motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungannya. Motivasi merupakan suatu proses yang melibatkan faktor-faktor intensitas pribadi (*individual's intensity*), arah tindakan (*direction*) dan upaya-upaya (*persistence of effort*) yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Intensitas pribadi berkaitan dengan seberapa keras seseorang mencoba meraih sesuatu. Arah

tindakan berkaitan dengan intensitas yang tinggi dari seseorang dalam meraih tujuan organisasi, bukan tujuan individu sedangkan *persistence of effort* berkaitan dengan seberapa lama seseorang berupaya untuk mencapai tujuan.”

Lebih lanjut, sebagaimana yang dikutip dari web <http://elib.unikom.ac.id/> download. diambil pada tanggal 28 Mei 2011, menyebutkan:

“Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.”

a. Teori Motivasi

Rivai (2005), mengatakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis meliputi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum dan perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah. Rasa aman meliputi: kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup. Kepemilikan sosial meliputi: kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Penghargaan diri meliputi: kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain. Aktualisasi diri meliputi: kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian terhadap sesuatu.

2. Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)

McClelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berafiliasi: hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja.
- b. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan: kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

- c. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja: kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.

3. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label x dan positif dengan tanda label y.

Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

Sedangkan Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen.
- b. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif.

4. ERG Theory (*Existence, Relatedness, Growth Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer, yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
- c. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

b. Jenis-jenis Motivasi

Davis dan New Strom (1996) menjelaskan bahwa:

” jenis motivasi adalah prestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan.

1. Motivasi prestasi (*achievement motivation*), adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan. *Entrepreneur* yang berorientasi dan bekerja keras apabila mereka memandang bahwa mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila hanya terdapat sedikit resiko gagal, dan apabila mereka mendapat balikan spesifik tentang prestasi diwaktu lalu.
2. Motivasi afiliasi (*affiliation motivation*), adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Orang-orang yang bermotivasi afiliasi

bekerja lebih baik apabila mereka dipuji karena sikap dan kerja sama mereka yang menyenangkan.

3. Motivasi kompetensi (*competence motivation*), adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan dalam memecahkan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif. Umumnya, mereka cenderung melakukan pekerjaan dengan baik karena kepuasan batin yang mereka rasakan dari melakukan pekerjaan itu dan penghargaan yang diperoleh dari orang lain.

4. Motivasi kekuasaan (*power motivation*), adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Orang-orang yang bermotivasi kekuasaan ingin menimbulkan dampak dan mau memikul resiko untuk melakukan hal itu.”

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja ditentukan oleh dua macam motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua jenis motivasi tersebut sangat penting dalam membangun prestasi kerja karyawan (<http://www.annaehira.com/teori-motivasi.htm> diambil pada tanggal 30 Mei 2011)

Lebih lanjut mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik ini dapat dijelaskan sebagaimana yang dikutip dari web <http://id.shvoong.com/business-management/> diambil pada tanggal 15 Mei 2011:

”Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan *hobby*nya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.”

Motivasi sangat mempengaruhi prestasi kerja sebagaimana dijelaskan lebih lanjut dari web <http://www.annaehira.com/teori-motivasi.htm> diambil pada tanggal 30 Mei 2011:

”Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sejatinya terwujud jika motivasi internal sudah ada pada diri karyawan. Motivasi inilah yang paling penting untuk membangun prestasi kerja yang hebat dan konsisten. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik pada diri karyawan prosesnya cukup lama, namun

hilangnyapun membutuhkan waktu yang lama. Banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi terhadap prestasi kerja yang didasari oleh motivasi instrinsik. Diantaranya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi, mengirim karyawan ke beberapa pusat pendidikan dan pelatihan, membuka peluang promosi jabatan, dan sebagainya.

Sementara motivasi terhadap prestasi kerja yang paling sedikit pengaruhnya adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ini adalah motivasi yang datang dari luar kemudian disuntikkan ke dalam diri karyawan. Baik itu dilakukan melalui proses natural ataupun melalui proses modifikasi. Jenis motivasi ini bersifat instan. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang didasari oleh motivasi ekstrinsik susah diharapkan. Walaupun demikian, perusahaan masih menganggap motivasi ekstrinsik ini masih cukup efektif untuk mengendalikan motivasi karyawan. Cara yang dilakukan manajemen biasanya adalah memberi *punishment* kepada karyawan yang bekerja di bawah standar yang telah ditetapkan karyawan.”

Herzberg (1966) dalam Lubis (2009) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi.

”Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang puas (*dissatisfiers-satisfiers*) atau faktor-faktor motivator iklim baik atau ekstrinsik-instrinsik tergantung dari orang yang membahas teori tersebut.

Pertama ada serangkaian kondisi ekstrinsik keadaan pekerjaan (*job context*) yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfiers*) atau disebut juga faktor iklim baik (*hygiene factor*) karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu tidak adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor ini mencakup a) upah, b) jaminan pekerjaan, c) kondisi kerja, d) status, e) prosedur perusahaan, f) supervisi, g) mutu hubungan antar pribadi di antara rekan sekerja dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua serangkaian kondisi instrinsik, isi pekerjaan (*job content*) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat. Yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka tidak akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor dari rangkaian ini disebut pemuas atau motivator, yang meliputi a) prestasi (*achievement*), b) pengakuan (*recognition*), c) tanggung jawab (*responsibility*), d) kemajuan (*advancement*), e) pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), f) kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).”

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaan ada dua yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik.

Motivasi ekstrinsik berupa:

a. Kompensasi/insentif,

Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Surani, 2008). Pada penelitian ini hal-hal yang akan dinilai peneliti untuk indikator kompensasi/insentif ini adalah: persepsi pegawai tentang tunjangan prestasi kerja yang diterima saat ini, pemberian insentif kepegawaian dan pemberian dana pemulangan pensiun.

b. Kondisi lingkungan kerja,

Menurut Nitisemito (2002) dalam Mahdi (2008), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penilaian peneliti untuk indikator kondisi lingkungan kerja adalah: kenyamanan lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja dan ketersediaan perangkat kerja yang mendukung pekerjaan.

c. Kebijakan institusi,

Motivasi yang timbul karena adanya ketentuan yang berlaku, yang harus dijalankan oleh setiap karyawan yang berhubungan dengan masalah kepegawaiannya (Syahmasa, 2003 dalam Husaini, 2008). Penilaian peneliti terhadap indikator kebijakan institusi adalah peraturan disosialisasikan secara umum, peraturan diberlakukan secara umum, peraturan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pegawai dan peraturan disiplin yang ada mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.

d. Supervisi atasan

Supervisi menurut Azwar (1996) dalam Surani (2008) adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya. Sesungguhnya pokok dari supervisi ialah bagaimana dapat menjamin pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat dalam arti lebih efektif dan efisien, sedemikian rupa sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan memuaskan. Penilaian peneliti terhadap indikator supervisi atasan adalah bimbingan atasan dilakukan dengan positif, pengarahan dari atasan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan atasan peduli terhadap pekerjaan bawahan.

Motivasi instrinsik dapat berupa:

a. Pekerjaan itu sendiri,

Menurut Gibson, *et al* (1985), pekerjaan itu sendiri yaitu keadaan dimana tugas dari suatu pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan bertanggungjawab dan belajar. Menurut Sondang (2002) dalam Mahdi (2005), pekerjaan itu sendiri adalah sikap setiap pegawai dalam melaksanakan apakah puas atau tidak dalam melakukan pekerjaan tersebut. Penilaian peneliti terhadap indikator pekerjaan itu sendiri adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, kebanggaan pegawai dengan tempat kerjanya, kesesuaian antar kemampuan pegawai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan sikap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kesempatan mengembangkan karir

Gibson, *at.al.* (1985), menjelaskan mengenai kesempatan promosi/mengembangkan karir yaitu berupa kesempatan untuk mendapatkan kemajuan dalam bekerja, kebijaksanaan akan berpengaruh dalam membentuk kepuasan dari para pegawai. Menurut Rivai dan Sagala (2009) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah:

1. Prestasi kerja (*Job Performance*)

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi

2. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*)

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan kerja (*Networking*)

Jaringan kerja berarti perolehan *eksposure* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Pengunduran diri (*resignation*)

Kesempatan berkarier yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (*leveraging*).

5. Kesetiaan terhadap organisasi (*Organization loyalty*)

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi,

melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun.

6. Pembimbing dan sponsor (*Mentors and sponsors*)

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

7. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*Key subordinate*)

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka membuat mereka mendaki tangga karir ketika atasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas penting dalam upaya mengembangkan karir mereka.

8. Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*)

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

9. Pengalaman internasional (*International experience*)

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting. Khususnya bagi perusahaan-perusahaan domestik dimana penjualan tinggi berasal dari operasi internasional, juga bagi perusahaan-perusahaan global.

Penilaian peneliti terhadap indikator kesempatan mengembangkan karir adalah harapan pegawai untuk menduduki jabatan struktural, pemberian jabatan terhadap pegawai yang berprestasi, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang menunjang kompetensi.

c. Beban kerja.

Definisi beban kerja secara tata bahasa mempunyai arti sebagai tanggungan kewajiban yang harus dilaksanakan karena pekerjaan tertentu dan juga sebagai tanggung jawab. Adams (1989) dalam Surani (2008) mengemukakan bahwa faktor dari

beban kerja adalah pertama adanya tugas yang harus diselesaikan dengan mengacu pada waktu tertentu, kedua individu mempunyai kapasitas yang terbatas untuk memproses informasi dalam waktu yang telah ditentukan tersebut. Penilaian peneliti terhadap indikator beban kerja adalah waktu kerja pegawai habis untuk melaksanakan pekerjaan, pembagian waktu kerja, sulit mengambil cuti karena menumpuknya pekerjaan, bertumpuk kegiatan dalam waktu bersamaan dan kenyamanan dengan beban kerja saat ini.

4. Prestasi Kerja

a. Definisi Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel (1998) dalam Iswanto (2005) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Prawirosentono (1999) dalam Kaharrudin (2004) menjelaskan bahwa :

” prestasi kerja atau produktivitas merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diembannya. Sedangkan pekerjaan itu sendiri merupakan kegiatan yang membutuhkan waktu berbagai persyaratan kemampuan dan untuk itu biasanya pelakunya mendapatkan balas jasa dan kepuasan tertentu ”.

Sementara menurut Nawawi (2006) dalam Husaini (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Definisi tersebut dapat dipahami bahwa prestasi kerja menekankan pada hasil yang

diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan atau unit organisasi, dan pelakunya akan mendapatkan imbalan sesuai dengan kewenangannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Gibson *et.al* (1985) membuat model teori prestasi kerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi individu. Dijelaskan bahwa prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya. Perilaku kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor, antara lain :

- 1). Kemampuan fisik dan mental seseorang.
- 2). Kondisi lingkungan yang terdiri dari faktor keluarga, kebudayaan dan kelas sosial.
- 3). Kondisi psikologis seseorang antara lain persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Gibson *et.al.* (1985) juga menyebutkan bahwa

“kemampuan dan keterampilan seseorang merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja seseorang. Kondisi psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur. Dikatakan juga bahwa sulit mencapai kesepakatan tentang pengertian dari kondisi tersebut karena individu masuk dan bergabung pada organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang budaya, dan keterampilan yang berbeda satu dengan yang lain. Sedangkan mengenai kondisi organisasi digolongkan dalam kategori sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan yang merupakan efek tidak langsung terhadap perilaku kerja”.

Menurut Wood, *et.al.* (dalam Elu dan Purwanto, 2009)

“prestasi kerja merupakan perpaduan antara faktor individual, motivasi dan dukungan organisasi. Faktor-faktor individual yang menciptakan perbedaan antara satu orang dengan lainnya adalah merupakan faktor penting dalam studi perilaku organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah faktor demografi, kompetensi, *personality*, nilai, sikap dan persepsi. Faktor kedua adalah motivasi. Orang yang memiliki latar belakang sama belum tentu memiliki kinerja yang sama. Untuk mencapai kinerja yang tinggi ciri-ciri personal tidak cukup bahkan

orang dengan kecakapan tinggi tidak akan dapat mencapai kinerja yang tinggi jika tidak didukung oleh kemauan untuk bekerja yang cukup tinggi. Perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan yang lain sebagian ditentukan oleh pemuannya untuk bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal. Kemauan bekerja ini didorong oleh faktor internal yang ada di dalam diri orang yang bersangkutan. Faktor internal ini sering disebut dengan motivasi. Faktor ketiga adalah dukungan organisasi.

c. Pengukuran Prestasi Kerja

Simamora (1995) dalam Muthalib (2005) menyatakan bahwa unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur prestasi kerja meliputi :

1. Kedisiplinan, adalah menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan
2. Tanggung jawab pekerjaan, adalah menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya
3. Kejujuran, adalah menilai kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya
4. Kemampuan bekerja sama, adalah menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai yang lain sehingga pekerjaan akan semakin baik
5. Kesetiaan, adalah menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatannya dalam suatu organisasi
6. Ketelitian kerja, adalah menilai ketelitian pegawai dalam menjelaskan penyelesaian pekerjaan
7. Inisiatif, adalah menilai kemampuan pegawai dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaan
8. Kecakapan, adalah menilai hasil kerja pegawai baik kualitas, maupun kuantitas yang dihasilkan
9. Kepemimpinan, adalah menilai kemampuan pegawai untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Muthalib (2005) terdapat beberapa hal yang perlu diketahui yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja (*performance Apraisal*) terhadap seorang karyawan atau aparatur yakni antara lain:

- a. Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- b. Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.
- c. Apakah karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepadanya
- d. Sejauh mana tingkat produktifitas karyawan. Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
- e. Pengetahuan teknis karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- f. Seberapa jauh karyawan tergantung kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.
- g. *Judgment* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
- h. Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik sesama rekan maupun terhadap atasannya.
- i. Kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.
- j. Kehadiran dalam rapat yang disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan kepada orang lain, karena dalam hal ini mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.
- k. Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
- l. Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.
- m. Minat untuk memperbaiki kemampuan diri sendiri yang menjadi faktor lain menilai kinerja seorang karyawan
- n. Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas

Sejalan dengan penilaian prestasi kerja di atas, Bernadin dan Russel (1998)

dalam Muthalib (2005) mengatakan bahwa di dalam penilai kinerja ini terdapat

beberapa kriteria yang dapat dilihat antara lain :

1. *Quality*, yaitu tingkat hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu bekerja.
2. *Quantity*, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam bekerja.

3. *Timeliness*, yaitu tingkat ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dengan demikian dia dapat melakukan aktivitas lainnya.
4. *Cost-Effectiveness*, yaitu suatu tingkat efisiensi dalam menggunakan waktu dalam bekerja
5. *Need for Supervision*, yakni suatu tingkat kemandiriannya dalam bekerja.
6. *Impersonal impact*, dampak hubungan antar pribadi baik antar sesama rekan sekerja maupun antar atasan dan bawahan (*neet working*).

Sebagaimana uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur prestasi kerja pegawai menggunakan dimensi sebagai berikut.

a. Tanggung jawab

Teori tentang tanggung jawab sebagaimana yang dikutip dari Siswanto (1989) sebagai berikut.

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya. Masing-masing pegawai sebenarnya mempunyai tanggung jawab, hanya tingkat urgensinya berbeda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Tanggung jawab merupakan faktor yang penting dalam bekerja karena dengan tanggung jawab maka seorang pegawai dapat mengerti seberapa jauh dan banyaknya tugas yang diberikan kepadanya untuk diselesaikan. Jadi pegawai yang mempunyai tanggung jawab tinggi akan menyelesaikan tugas dengan kewajiban yang harus dipatuhi. Pegawai yang bertanggung jawab mempunyai nilai sendiri untuk kemudian diperhitungkan dalam kenaikan gaji atau jabatan.

Tanggung jawab dapat diukur melalui kriteria seperti :

1. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kesanggupan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar tanpa perlu pengawasan.
3. Kesadaran untuk memperbaiki setiap kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesadaran bahwa tugas yang menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi.

Indikator yang digunakan peneliti untuk menilai tanggung jawab pegawai adalah kesanggupan pegawai dalam menghadapi pekerjaan, kemampuan pegawai untuk

menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu pengawasan dari atasan, usaha pegawai untuk melakukan pengecekan terhadap pekerjaan sebelum diserahkan kepada atasan dan kesadaran pegawai terhadap kepentingan tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Kedisiplinan

Sebagaimana yang dikutip dari web <http://id.wikipedia.org/wiki/Disiplin>, diambil pada tanggal 30 Mei 2011, disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Sementara yang dikutip dari web <http://subuki.wordpress.com/2010/05/16/bab-ii-tinjauan-pustaka-dan-kerangka-pikir> diambil pada tanggal 2 Juni 2011.

Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupu tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto 1989: 278). Selain itu disiplin dapat juga diartikan sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna melalui sistem pengaturan yang tepat. (Moenir 1987:181).

Dapat dikatakan bahwa penetapan disiplin itu merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Sifat taat terhadap aturan itu merupakan dasar disiplin. Disiplin itulah yang menjadi tolak ukur tinggi rendahnya gairah pegawai.

Tingkat disiplin seorang pegawai dapat dilihat dari kepatuhan pegawai pada jam kerja, ketaatan pada tata tertib dan peraturan yang ada, kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan, menggunakan dan memelihara fasilitas/peralatan kerja dengan baik dan menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan organisasi/lembaga. Indikator

yang digunakan peneliti untuk menilai kedisiplinan pegawai adalah ketaatan pegawai terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan pribadi, bekerja berdasarkan prosedur, patuh kepada atasan sehubungan dengan pekerjaan, menggunakan dan memelihara fasilitas kantor dengan baik dan menggunakan seragam kantor sesuai dengan ketentuan.

c. Kerja sama

Dari web <http://subuki.wordpress.com/2010/05/16/bab-ii-tinjauan-pustaka-dan-kerangka-pikir/> diambil pada tanggal 2 Juni 2011, dikutip definisi kerja sama sebagai berikut.

Kerja sama adalah kemampuan seseorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Kerja sama merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan antara lain semua pihak dalam organisasi dengan baik.

Untuk mengukur adanya kerja sama pegawai dapat dilihat:

1. Kesadaran pegawai untuk saling kerjasama dengan rekan kerja, atasan maupun bawahannya
2. Kesadaran untuk saling bantu-membantu antara rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.
3. Kesadaran untuk menerima kritik dan saran.
4. Kesadaran untuk dapat mampu menciptakan tim kerja yang secara efisien dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagaimana uraian di atas bahwa kemampuan seseorang bekerja sama dengan orang lain tidak diukur dari tinggi rendahnya pangkat atau tingkat pendidikan seseorang, melainkan dari kesadaran orang tersebut untuk bekerja sama. Indikator yang digunakan peneliti untuk menilai kerja sama pegawai adalah kemampuan berkomunikasi dengan baik, kepercayaan terhadap anggota tim kerja, saling menghargai

sesama anggota tim, membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dan kesediaan menerima kritik dan saran.

d. Kepemimpinan

Siagian (2000) dalam Surani (2008) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen, karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Kurang pemeliharaan dan perhatian kepada tenaga bisa menyebabkan semangat kerja rendah, cepat bosan serta lamban menyelesaikan tugas, sehingga menurunkan prestasi kerja tenaga kerja yang bersangkutan.

Siswanto (1989) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Pegawai harus mempunyai suatu sifat perspektif dan obyektif serta keahlian untuk kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan bidangnya.

Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para pegawainya agar dapat bekerja sama, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu seorang pegawai harus dapat berusaha untuk memperbaiki kecakapan serta teknik komunikasi yang mampu memberikan pengaruh sehingga para pegawai dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan lembaga. Indikator yang digunakan peneliti untuk menilai kepemimpinan adalah menggugah rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, memberi contoh tidak menunda-nunda pekerjaan dan

bekerja secara efektif dan efisien dengan memberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Inisiatif

Inisiatif didefinisikan sebagai kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan (web <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/prestasi-kerja-penegertian-penilaian.html> diambil pada tanggal 4 Juni 2011). Indikator yang digunakan peneliti untuk menilai inisiatif adalah usaha untuk mencari dan mencoba metode baru dalam bekerja, usaha memberi saran jika ada hal yang perlu diperbaiki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan selalu mengoreksi terlebih dahulu hasil kerja sebelum menyerahkan kepada atasan.

f. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan pegawai tentang pekerjaan adalah hal-hal yang perlu dibekali dan harus diketahui oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator penilaian terhadap pengetahuan pegawai tentang pekerjaan yang dibebankan yang digunakan peneliti adalah keinginan mencari dan memahami peraturan sehubungan dengan pekerjaan dan pemahaman terhadap pekerjaan yang dibebankan.

g. Ketergantungan dengan orang lain

Ketergantungan pegawai kepada orang lain adalah seberapa jauh karyawan tersebut tergantung kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator yang digunakan peneliti untuk menilai ketergantungan dengan

orang lain adalah percaya kepada kemampuan diri sendiri, tidak bergantung kepada orang lain dan perasaan lebih nyaman berkerja sendiri.

5. Penelitian Terdahulu

Surani (2008) melakukan penelitian tentang Analisis Karakteristik Individu dan Faktor Instrinsik yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa Pelaksana Poliklinik Kesehatan Desa dalam Pelayanan Kesehatan Dasar di Kabupaten Kendal tahun 2007. Hasil penelitian tersebut bahwa “analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengalaman dengan kinerja, motivasi, persepsi kepemimpinan, persepsi terhadap insentif, persepsi terhadap beban kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja sedangkan yang tidak berhubungan dengan kinerja adalah umur, pendidikan, masa kerja, status perkawinan, status kepegawaian dan persepsi terhadap supervisi.

Lubis (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh variabel bebas karakteristik individu (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja) dan motivasi ekstrinsik (kompensasi, kondisi kerja, status kepegawaian, prosedur kerja, supervisi teknis) terhadap variabel terikat yaitu kinerja dokter dengan hasil tidak ada pengaruh antara umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja terhadap kinerja dokter. Sementara Nourmansyah (2010) melakukan penelitian tentang analisa pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian baik karakteristik individu maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan ketiga penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada variabel yang menjadi variabel bebas (karakteristik demografi dan

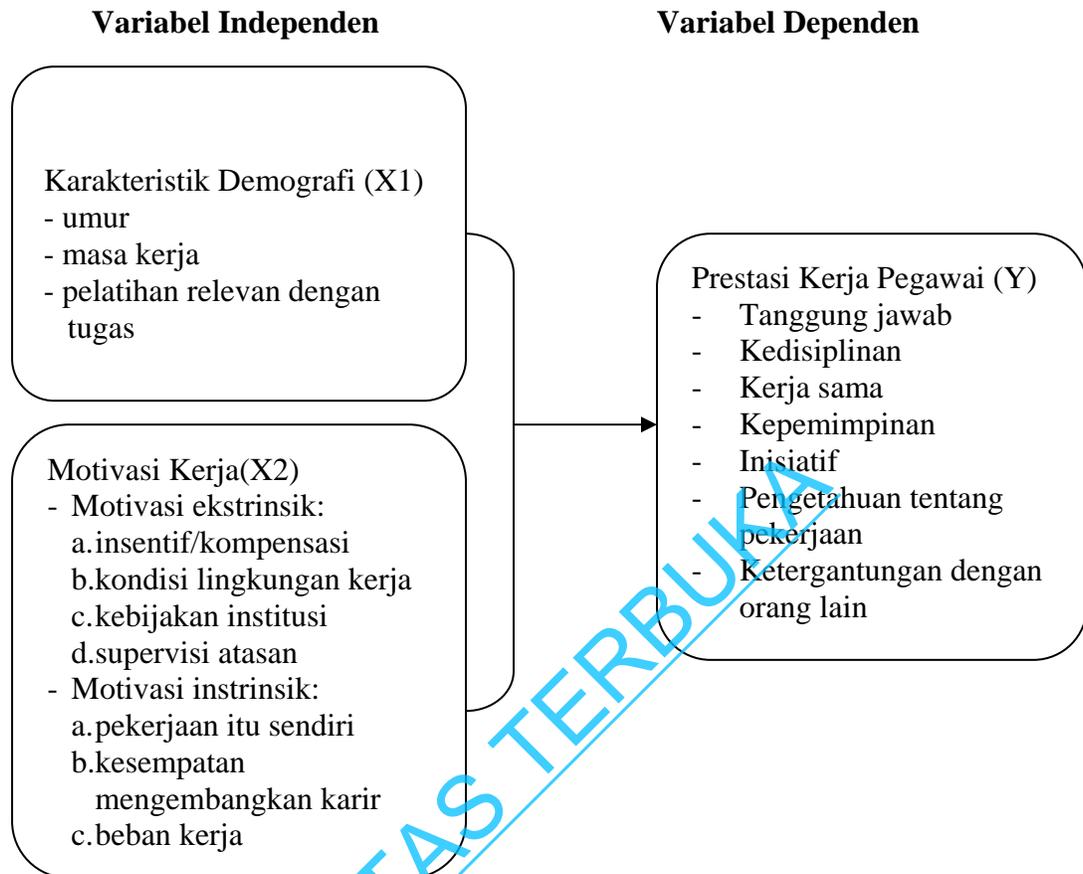
motivasi) dan terikatnya (prestasi kerja pegawai). Variabel karakteristik demografi yang terdiri dari umur, lama kerja dan pelatihan relevan dengan tugas, variabel motivasi terdiri dari motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dan variabel prestasi kerja yang terdiri dari tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, kepemimpinan, ketepatan waktu, inisiatif, pengetahuan tentang pekerjaan dan ketergantungan dengan orang lain.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini diambil dari hasil penggabungan dari beberapa konsep para ahli. Ada dua variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu karakteristik demografi dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja pegawai.

Untuk lebih memahami alur dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut:

UNIVERSITAS TERBUKA



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

1. Hipotesis Penelitian

Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik demografi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel yang berisikan indikator yang memungkinkan

peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Pada dasarnya dibuat untuk memberikan kemudahan pemahaman dan batasan dalam setiap variabel.

Definisi Operasional dari variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Karakteristik Demografi (X1):

- a. Usia didefinisikan sebagai umur responden dalam tahun sejak kelahiran sampai ulang tahun terakhir responden.
- b. Masa kerja didefinisikan sebagai sejumlah masa kerja responden yang dihitung sebagai berikut: bagi pegawai tetap dihitung sejak diangkat sebagai CPNS sampai dengan saat penelitian, bagi pegawai tidak tetap dihitung sejak diangkat menjadi pegawai kontrak sampai saat penelitian.
- c. Pelatihan relevan dengan tugas didefinisikan sebagai kegiatan informal yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai yang pernah diikuti responden selama 5 tahun terakhir.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2) didefinisikan sebagai dorongan dalam diri responden dalam melaksanakan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya dapat berupa motivasi kerja ekstrinsik dan motivasi kerja intrinsik.

3. Variabel Prestasi Kerja (Y) didefinisikan sebagai penampilan hasil kegiatan kerja responden yang diukur berdasarkan dimensi sebagai berikut: tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, kepemimpinan, inisiatif, pengetahuan tentang pekerjaan, ketergantungan dengan orang lain.

Tabel berikut memperlihatkan variabel yang diukur, dimensi, indikator, hasil dan skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Ukur	Skala Ukur
Karakteristik Demografi (X1)	Usia	Ulang tahun terakhir responden	Dikategori: 1. < 32 thn 2. 32 s/d 39 3. 40 s/d 47 4. > 47 thn	Ordinal
	Masa kerja	Sejumlah waktu yang dihitung dalam tahun yang menunjukkan lamanya responden bekerja	Dikategori: 1. < 8 thn 2. 8 s/d 16 thn 3. 17 s/d 25 thn 4. > 25 thn	Ordinal
	Pelatihan relevan dengan tugas yang diikuti selama 5 tahun terakhir	Kegiatan informal yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai	1. < 2 kali 2. 2 s/d 4 kali 3. 5 s/d 7 kali 4. > 7 kali	Ordinal
Motivasi (X2)	Motivasi Ekstrinsik	Kompensasi/ Instensif	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
		Kondisi Lingkungan Kerja	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
		Kebijakan Institusi	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
		Supervisi Atasan	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
	Motivasi Intrinsik	Pekerjaan itu sendiri	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
		Kesempatan mengembangkan karir	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
		Beban kerja	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Ukur	Skala Ukur
Prestasi Kerja (Y)	Tanggung jawab	Kesanggupan melaksanakan pekerjaan	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
	Kedisiplinan	Sikap taat terhadap peraturan	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
	Kerjasama	Kemampuan bekerjasama dalam tim	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
	Kepemimpinan	Kemampuan mengajak orang lain bekerja	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
	Inisiatif	Kemampuan mengenali masalah/ mengambil tindakan korektif/ memberikan saran-saran	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
	Pengetahuan tentang Pekerjaan	Pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal
	Ketergantungan dengan orang lain	Ketergantungan pegawai kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya	Pertanyaan dengan skala ukur 1-4	Ordinal

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian "Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara" adalah sebagai berikut.

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan bersifat mengamati pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Penelitian kuantitatif ini didukung dengan melakukan wawancara dengan beberapa narasumber, tujuannya untuk menggali gagasan lebih dalam sehingga mempertajam informasi yang diterima.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah 72 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*, yaitu mengambil semua pegawai untuk dipilih menjadi anggota sampel sehingga seluruh populasi dijadikan responden, sementara untuk proses wawancara diambil narasumber berdasarkan kaidah penelitian kualitatif dimana yang dijadikan informan kunci diambil dari beberapa pejabat eselon dan pegawai yang dianggap mampu mewakili.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. karakteristik demografi pegawai (X1) yang meliputi: usia, masa kerja dan pelatihan relevan dengan tugas yang diikuti selama 5 tahun terakhir yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai.
- b. motivasi kerja (X2) yang meliputi motivasi ekstrinsik yang terdiri dari: kompensasi/insentif, kondisi lingkungan kerja, kebijakan institusi, supervisi atasan, motivasi instrinsik yang terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, kesempatan mengembangkan karir, beban kerja.

2. Variabel terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y) yang terdiri dari tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, kepemimpinan, inisiatif, pengetahuan tentang pekerjaan dan ketergantungan dengan orang lain

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini jenis instrumen yang digunakan adalah:

- a. kuesioner, berisi pertanyaan-pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator-indikator data yang dioperasionalkan dari variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada responden untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Tingkat pengukuran yang digunakan untuk jawaban responden pada variabel motivasi kerja dan prestasi kerja adalah skor 1 sampai 4 untuk masing-masing alternatif jawaban yang berada dalam rentang dari yang buruk sampai dengan baik dengan ketentuan sebagai berikut:

TS = Tidak Setuju diberi skor 1

KS = Kurang Setuju diberi skor 2

S = Setuju diberi skor 3

SS = Sangat Setuju diberi skor 4

- b. pedoman wawancara, sebagai pelengkap informasi yang diterima peneliti yang dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai variabel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Agar proses pengumpulan data berlangsung secara teratur, logis, sistemis dan sukses maka langkah yang harus dilakukan yaitu: instrumen kuisioner yang akan digunakan diuji coba terlebih dahulu untuk menentukan validitas dan reabilitasnya.

1. Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2001), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Suatu instrumen dapat dikatakan valid bila koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai $\geq 0,3$ pada $\alpha = 0,05$. Pada penelitian ini pengujian validitas instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan pada masing-masing skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total dan teknik korelasi yang dipakai adalah korelasi *product moment*. Apabila dari perhitungan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan juga probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan telah valid demikian sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas di atas maka pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dari daftar pernyataan.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas adalah untuk

mengukur seberapa jauh responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap kuesioner yang diberikan. Kelayakan atau reliabilitas data diukur dari nilai *cronbach alpha*. Secara umum *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,6 menunjukkan adanya ketidakkonsistensian.

Setelah kuisisioner siap digunakan selanjutnya dilakukan proses pengumpulan data yaitu dengan cara menyebarkan kuisisioner keseluruhan responden dan mengambil kembali setelah 2 hari. Sebagai pelengkap informasi yang diterima guna menggali lebih dalam mengenai variabel penelitian, peneliti melakukan wawancara yang dilakukan dengan beberapa narasumber yang dianggap sesuai dan mampu mewakili.

Data yang diperoleh untuk semua variabel penelitian adalah data ordinal sehingga agar dapat dilakukan analisa, data tersebut diubah menjadi data interval terlebih dahulu. Metode transformasi yang digunakan yakni *Method of Successive Interval*, Hays (1976) dalam <http://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/15/cara-memperoleh-program-ordi/> diambil tanggal 2 Maret 2012.

Langkah-langkah *Method of Successive Interval (MSI)* sebagai berikut:

1. Membuat ferkuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel z -riil.
5. Menghitung nilai skala, dengan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{\text{riil (i-1)}} - Z_{\text{riil (i)}}}{\text{Prop. kum (i)} - \text{Prop. kum (i-1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala

Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi. (<http://fandyjayanto.blogspot.com/2011/08/transformasi-data-ordinal-ke-interval.html> diambil tanggal 3 Maret 2012)

F. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Setelah data dikumpulkan kemudian dilakukan pengolahan data sebagai berikut:

1. Penataan Data Mentah, pada tahap ini dilakukan pengaturan dan mengorganisasi (secara fisik) data mentah yang terkumpul dari lapangan. Tahap ini belum masuk ke substansi dari data tersebut.
2. *Editing Data*, pada tahap ini yang dilakukan adalah memeriksa daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah diisi oleh responden. Tujuan proses *editing* ini adalah meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi terhadap kuesioner yang diisi oleh responden untuk memeriksa kelengkapan kuesioner.
3. Koding Data, sebelum peneliti melakukan *data entry*, peneliti harus melakukan koding (*coding*) dan membuat buku kode (*code book*). *Coding* adalah kegiatan mengorganisasi data ke dalam kategori-kategori tertentu agar mudah dianalisa. Sedangkan buku kode adalah buku yang memuat daftar kode dari data.
4. Tabulasi Data, jika data telah diedit dan dikoding maka data tersebut siap untuk ditabulasikan. Sistem tabulasi data yang digunakan disini adalah tabulasi tidak langsung. Ada dua langkah yang dilakukan dalam proses ini. Pertama, membuat

matrik tabulasi yaitu tabel yang terdiri dari kolom-kolom dan baris-baris, yang akan diisi dengan data. Kedua, melakukan data *entry*, proses memasukkan data ke dalam program komputer.

5. *Cleaning*, setelah proses data entry selesai dilakukan, langkah berikutnya adalah mengecek kembali data yang sudah di *entry* untuk memperoleh akurasi (*accuracy*), apakah ada kesalahan apa tidak. Hal yang penting diperhatikan dalam tahap ini adalah pengecekan seberapa banyak data yang *missing*, apakah data tersebut relevan dengan tujuan penelitian, seberapa besar data tersebut menjawab pertanyaan penelitian.

Data ordinal yang telah terkumpul terlebih dahulu ditransfer menjadi data interval. Proses berikutnya adalah melakukan analisa data. Teknik analisa data yang akan dilakukan untuk data kuantitatif adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif bertujuan memberikan gambaran (deskripsi) tentang suatu data, seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), nilai minimum dan maximum, dan sebagainya. Dalam penelitian ini mendeskriptifkan karakteristik responden yang diteliti, serta distribusi item dari masing-masing variabel, dengan ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka dalam bentuk prosentase.

2. Uji Asumsi Model Regresi

Pengujian asumsi model regresi meliputi uji asumsi normalitas, *multikolinieritas*, *heteroskedastisitas* dan *autokolerasi*. Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala *heteroskedastisitas*, gejala *multikolinearitas*, dan gejala *autokorelasi*. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika

telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat *heteroskedastisitas*, tidak terdapat *multikolinearitas*, dan tidak terdapat autokorelasi (Sudrajat 1988 : 164). Jika terdapat *heteroskedastisitas*, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat *multikolinearitas*, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/uji-asumsi-klasik-regresi-berganda.html> diambil tanggal 6 Oktober 2011).

a. Uji Asumsi Normalitas

Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang disebabkan oleh model regresi berdistribusi normal. Untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari perhitungan lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.

b. Uji Asumsi Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$ maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*.

d. Uji Asumsi Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ragam galat menggunakan statistik *Durbin Watson*. Jika nilai koefisien d terletak diantara dL dan $4-dU$ ($dL < d < 4 - dU$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada galat model regresi.

3. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah suatu alat analisis dalam ilmu statistik yang berguna untuk mengukur hubungan matematis antara lebih dari 2 peubah. Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda ialah sebagai berikut: $Y = a + b_1x_1 + \dots + b_nx_n$

Keterangan :

y = variabel terikat;

a = Konstanta;

b_1, \dots, b_n = koefisien regresi;

x_1, \dots, x_n = variabel bebas

Pada analisa ini, untuk variabel karakteristik demografi pegawai ada beberapa indikator yang di keluarkan dari analisa karena memiliki skala ukur yang berbeda. Jadi indikator yang dicari pengaruh terhadap prestasi kerja hanya umur, masa kerja dan pelatihan yang diikuti selama 5 tahun terakhir.

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh juga nilai koefisien determinan simultan (R^2), dimana jika nilai R^2 mendekati angka 1 model ini dianggap kuat untuk menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya bila diperoleh nilai R^2 mendekati angka 0 maka model ini dianggap lemah untuk maksud yang sama. Atau dapat dikatakan

bahwa sebesar $R^2 \times 100\%$ perubahan variabel terikat disebabkan oleh perubahan secara bersama-sama variabel bebasnya. Koefisien determinan simultan (R^2) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{ESS}{RSS}$$

Keterangan :

R^2 : koefisien determinan simultan;

ESS : sum of square regression;

RSS : sum of square residual.

4. Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Pada hipotesis dinyatakan bahwa diduga ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik demografi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara. Model regresi yang diperoleh diuji terlebih dahulu baik secara simultan dan secara parsial. Pengujian model regresi secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F atau ANOVA dan pengujian model regresi secara parsial dilakukan dengan uji t.

a. Uji Model Regresi Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1). Perumusan Hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq 0; b_2 \neq 0; b_3 \neq 0; b_4 \neq 0$$

Keterangan : b_1, \dots, b_n = koefisien regresi

2). Penentuan Statistik Penguji (F_{hitung}).

$$F_{hitung} = \frac{ESS / (k - 1)}{RSS / (n - k)}$$

Keterangan :

ESS = sum of square regression;

RSS = sum of square residual;

n = jumlah sampel;

k = jumlah konstanta.

3). Penentuan Nilai Kritis (F_{tabel}).

Melalui Tabel F dicari nilai F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

$$F_{tabel} = F(k - 1 ; n - k ; \alpha)$$

Keterangan :

k-1 = derajat bebas pembilang (numerator);

n-k = derajat bebas penyebut (denominator);

k = jumlah variabel;

n = jumlah data; dan α = tingkat signifikansi.

4). Kesimpulan

Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_0 diterima dan menolak H_1 yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Model Regresi Secara Parsial

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja atau tidak. Untuk menguji hubungan tersebut digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara adalah perangkat daerah yang merupakan unsur pendukung pemerintah daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang dituangkan dalam Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 3 Tahun 2010 tentang perubahan atas Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 3 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Aceh Utara. Tugas pokok dan fungsi pembinaan kepegawaian menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara, yang berarti unit kerja ini harus mampu menangani, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan pelayanan serta penyelesaian masalah kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara. Guna mengantisipasi masalah-masalah kepegawaian yang sedang dan akan dihadapi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara, maka dituntut pegawai-pegawai yang mempunyai SDM yang memenuhi standar kualitas serta mempunyai kemampuan profesional dalam menangani masalah-masalah kepegawaian terutama dalam hal-hal teknis kepegawaian yang didukung oleh peningkatan sarana dan prasarana lainnya.

Jumlah pegawai yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara yang masalah kepegawaiannya ditangani oleh pegawai pada Badan Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara

No	Tenaga	Jumlah	F	Ket.
1.	Lingkup Pendidikan:	7.033 orang	53%	
	PNS-Tenaga Guru	5.987 orang		
	PNS-Tenaga Pengawas/pamong	69 orang		
	PNS-Tenaga Administrasi	401 orang		
	Tenaga Honorer	569 orang		
	Tenaga Kontrak	7 orang		
2.	Lingkup Kesehatan:	2.233 orang	17%	
	PNS-Tenaga Medis	1.894 orang		
	PNS-Tenaga Administrasi	279 orang		
	Tenaga Honorer	32 orang		
	Tenaga Kontrak	21 orang		
3.	Tenaga Administrasi:	4.048 orang	30%	
	PNS	3.314 orang		
	Tenaga Honorer	143 orang		
	Tenaga Kontrak	591 orang		
	Total	13.314 orang	100%	

Sumber: Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Aceh Utara Tahun 2011

Jenis pelayanan kepegawaian yang diberikan kepada sejumlah pegawai tersebut di atas antara lain:

- proses pengangkatan CPNS;
- proses pengangkatan CPNS menjadi PNS;
- penerbitan SK Tenaga Honorer/Kontrak;
- pendataan Tenaga Honorer Daerah;
- proses kenaikan pangkat PNS;
- proses pemberian Izin Belajar/Tugas Belajar;
- proses pemberian Surat Keterangan Memperoleh Ijazah;

- pelaksanaan Diklat Prajabatan;
- pelaksanaan diklat penjenjangan struktural dan fungsional;
- pelaksanaan diklat-diklat Teknis;
- pengiriman peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat;
- proses pengangkatan dalam jabatan fungsional/struktural;
- proses pengalihan jabatan;
- proses pindah pegawai;
- proses pensiun;
- proses pelanggaran disiplin pegawai;
- proses pengusulan pemberian penghargaan Satyalancana Karya Satya;
- penataan data pegawai;
- penyimpanan dan pemeliharaan arsip/dokumen pegawai, dan sebagainya.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden dapat dideskripsikan berdasarkan usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, status kepegawaian dan banyaknya pelatihan relevan dengan tugas yang diikuti responden dalam 5 tahun terakhir.

a. Distribusi Frekuensi Kategori Umur Responden

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Umur Responden

Kategori Umur	Frekuensi	Prosentase (%)
< 32 Tahun	19	26,4%
32 s/d 39 Tahun	30	41,7%
40 s/d 47 Tahun	12	16,7%
> 47 Tahun	11	15,3%
Jumlah	72	100%

Catatan: Data diolah dari Kuesioner Tahun 2011

Pengkategorian umur tersebut di atas didasarkan atas perhitungan sebagai berikut. Umur terendah responden adalah 25 tahun, umur tertinggi responden adalah 54 tahun. Umur responden tersebut di bagi menjadi 4 kelompok, hal ini dilakukan agar data tersebut sesuai dengan jawaban responden untuk variabel motivasi kerja dan prestasi kerja yang dikategorikan menjadi 4 kelompok, sehingga dapat diolah dengan menggunakan analisa regresi berganda. Untuk membagi data tersebut menjadi 4 kelompok harus diperoleh interval terlebih dahulu yaitu dengan rumus:

$$\text{interval} = \frac{(\text{umur tertinggi} - \text{umur terendah})}{\text{jumlah kelompok}}$$

Menggunakan rumus tersebut diperoleh interval 7,25 yang digenapkan menjadi 7. Dasar interval tersebut maka dilakukan pengkategorian umur sebagaimana Tabel 4.2 di atas.

Pada Tabel 4.2 terlihat bahwa mayoritas responden berusia di bawah 39 tahun hal ini disebabkan karena pekerjaan yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara merupakan bentuk pelayanan yang dibatasi waktu maka pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan

Pelatihan Kabupaten Aceh Utara lebih diutamakan memiliki usia yang relatif muda untuk mengisi posisi pelayanan tersebut yang banyak membutuhkan tenaga-tenaga yang energik dan gesit dalam melaksanakan tugas.

b. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Kategori Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SLTA	27	37,5%
D-III	11	15,28%
S-I	28	38,89%
S-2	6	8,33%
Jumlah	72	100%

Catatan: Data diolah dari Kuesioner Tahun 2011

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S-1 dan SLTA yaitu sebanyak 28 responden (38,89%) berpendidikan S-1 dan 27 orang (37,5%) responden berpendidikan SMA. Sebagian besar bentuk pekerjaan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara hanya memerlukan keahlian tertentu seperti mengoperasikan komputer, ketelitian dalam memeriksa berkas, kemampuan membuat formasi pegawai dan hanya sebagian kecil bentuk pekerjaan yang membutuhkan analisa mendalam. Hal ini membuat tingkat pendidikan di atas S-1 bagi pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara tidak terlalu penting dibutuhkan demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

c. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	44	61,1%
Perempuan	28	38,9%
Jumlah	72	100%

Catatan: Data diolah dari Kuesioner Tahun 2011

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa lebih dari 60% responden berjenis kelamin laki-laki. Dominannya pegawai dengan jenis kelamin laki-laki untuk mengimbangi kebutuhan tenaga yang mampu bertugas di luar jam dinas dan di lapangan jika dibutuhkan. Sebagai contoh pada kegiatan pelaksanaan diklat atau penerimaan CPNSD, dimana pekerjaan lebih banyak dilakukan di luar jam kerja.

d. Distribusi Frekuensi Status Pernikahan

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Frekuensi	Prosentase (%)
Menikah	64	88,9%
Belum Menikah	8	11,1%
Jumlah	72	100%

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden telah menikah. Sebanyak 64 responden (88,9%) telah menikah dan hanya 8 responden (11,1%) belum menikah.

e. Distribusi Frekuensi Masa Kerja

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

Kategori Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
< 8 tahun	12	16,67%
8 s/d 16 tahun	31	43,06%
17 s/d 25 tahun	17	23,61%
> 25 tahun	12	16,67%
Jumlah	72	100%

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Pengkategorian masa kerja sebagaimana tertera pada tabel 4.6 didasarkan atas perhitungan sebagai berikut. Masa kerja terendah responden adalah 2 tahun, masa kerja tertinggi responden adalah 32 tahun. Masa kerja responden tersebut dibagi menjadi 4 kelompok, hal ini dilakukan agar data tersebut sesuai dengan jawaban responden untuk variabel motivasi kerja dan prestasi kerja yang dikategorikan menjadi 4 kelompok, sehingga dapat diolah dengan menggunakan analisa regresi berganda. Untuk membagi data tersebut menjadi 4 kelompok harus diperoleh interval terlebih dahulu yaitu dengan rumus:

$$\text{interval} = \frac{(\text{masa kerja tertinggi} - \text{masa kerja terendah})}{\text{jumlah kelompok}}$$

Menggunakan rumus tersebut diperoleh interval 7,5 yang digunakan menjadi 8. Dasar interval tersebut maka dilakukan pengkategorian masa kerja sebagaimana Tabel 4.6 di atas.

Tabel 4.6 tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja di bawah 16 tahun. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara didominasi oleh pegawai yang belum terlalu berpengalaman dalam dunia kerja.

f. Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian Responden

Tabel 4.7**Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian Responden**

Status Kepegawaian	Frekuensi	Prosentase (%)
Pegawai Tetap (PNS/CPNS)	62	86,1%
Pegawai Tidak Tetap (Honorar/Kontrak)	10	13,9%
Jumlah	72	100%

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pegawai merupakan pegawai tidak tetap. Mereka hanya mengisi posisi sebagai operator komputer, agendaris, arsiparis, petugas kebersihan dan petugas jaga malam.

g. Distribusi Frekuensi Banyak Pelatihan Relevan Dengan Tugas Responden Selama 5 Tahun Terakhir

Tabel 4.8**Distribusi Frekuensi Banyak Pelatihan Relevan Dengan Tugas Responden selama 5 Tahun Terakhir**

Banyak Pelatihan Yang Diikuti 5 Tahun Terakhir	Frekuensi	Prosentase (%)
< 2 kali	54	75%
2 s/d 4 kali	12	16,7%
5 s/d 7 kali	4	5,6%
> 7 kali	2	2,8%
Jumlah	72	100%

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Pengkategorian banyak pelatihan yang diikuti oleh responden selama 5 tahun terakhir didasarkan atas perhitungan sebagai berikut. Jumlah pelatihan paling sedikit responden adalah 0 kali, sedangkan yang terbanyak adalah 9 kali. Banyak pelatihan yang diikuti responden tersebut di bagi menjadi 4 kelompok, hal ini

dilakukan agar data tersebut sesuai dengan jawaban responden untuk variabel motivasi kerja dan prestasi kerja yang dikategorikan menjadi 4 kelompok, sehingga dapat diolah dengan menggunakan analisa regresi berganda. Untuk membagi data tersebut menjadi 4 kelompok harus diperoleh interval terlebih dahulu yaitu dengan rumus:

$$\text{interval} = \frac{(\text{pelatihan terbanyak} - \text{pelatihan paling sedikit})}{\text{jumlah kelompok}}$$

Menggunakan rumus tersebut diperoleh interval 2,25 yang digenapkan menjadi 2. Dasar interval tersebut maka dilakukan pengkategorian banyak pelatihan yang diikuti selama 5 tahun terakhir sebagaimana Tabel 4.8 di atas.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hampir sebagian besar pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara mengikuti pelatihan kurang dari 2 kali dalam 5 tahun terakhir. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya anggaran yang tersedia untuk mengirim pegawai mengikuti pelatihan guna menambah keterampilan dan ilmu pengetahuan mereka dalam melaksanakan tugas organisasi yang dibebankan kepada mereka.

2. Deskripsi Jawaban Responden

a. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Motivasi Kerja

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item pertanyaan sebanyak 28 pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja (X_2) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Hasil kuesioner tersebut dibuat dalam jumlah prosentase.

Tabel 4.9

Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Pertanyaan Tentang	Frekuensi Jawaban Responden (%), N = 72				Rata-rata Skor Item
		TS	KS	S	SS	
1	Tunjangan Prestasi Kerja ($X_{2,1}$)	16,70	34,72	36,11	12,50	2,44
2	Insentif kepegawaian ($X_{2,2}$)	4,17	22,22	59,70	13,90	2,83
3	Dana pemulangan pensiun ($X_{2,3}$)	2,78	15,28	68,06	13,89	2,93
4	Kenyamanan ruang kerja ($X_{2,4}$)	30,56	47,22	22,22	0,00	1,92
5	Menjaga kebersihan bersama ($X_{2,5}$)	1,39	5,56	79,17	13,89	3,06
6	Tersedianya perangkat kerja yang mendukung ($X_{2,6}$)	9,72	50,00	38,89	1,39	2,32
7	Peraturan dan kebijakan disosialisasikan terbuka ($X_{2,7}$)	6,9	22,22	55,6	15,3	2,78
8	Aturan kepegawaian diberlakukan secara umum ($X_{2,8}$)	6,9	25,0	52,8	13,3	2,74
9	Kebijakan berorientasi pada kesejahteraan pegawai ($X_{2,9}$)	23,6	61,1	9,7	5,6	1,93
10	Aturan disiplin ($X_{2,10}$)	6,94	22,22	59,7	11,1	2,72
11	Bimbingan atasan dilakukan dengan positif ($X_{2,11}$)	4,17	26,39	61,11	8,33	2,74
12	Arahan atasan meningkatkan kemampuan ($X_{2,12}$)	8,33	26,39	55,56	9,72	2,67
13	Atasan peduli terhadap pekerjaan ($X_{2,13}$)	9,72	36,11	38,89	15,28	2,60
14	Pekerjaan saya menarik ($X_{2,14}$)	6,94	40,28	41,67	11,11	2,57
15	Senang dan bangga bekerja di kantor ($X_{2,15}$)	8,33	15,28	65,28	11,11	2,79
16	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan ($X_{2,16}$)	8,33	22,22	48,61	20,83	2,82
17	Menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati ($X_{2,17}$)	0,00	2,78	76,39	20,83	3,18
18	Diberi kesempatan menduduki jabatan struktural ($X_{2,18}$)	9,72	15,28	59,72	15,28	2,81
19	Pegawai berprestasi layak dipromosi jabatan ($X_{2,19}$)	8,33	15,28	31,94	44,44	3,13
20	Ingin melanjutkan pendidikan tinggi ($X_{2,20}$)	0,00	1,39	69,44	29,17	3,28
21	Diikutsertakan pelatihan yang menunjang kompetensi ($X_{2,21}$)	11,11	18,06	48,61	22,22	2,82
22	Semua waktu tercurah untuk kerja ($X_{2,22}$)	12,50	25,00	44,44	18,06	2,68
23	Pembagian waktu kerja rapi ($X_{2,23}$)	11,11	13,89	56,94	18,06	2,82
24	Sulit mengambil cuti ($X_{2,24}$)	15,28	38,89	34,72	11,11	2,42
25	Ada waktu untuk santai ($X_{2,25}$)	5,56	31,94	54,17	8,33	2,65
26	Waktu cepat berlalu dalam bekerja ($X_{2,26}$)	2,78	27,78	59,72	9,72	2,76
27	Bertumpuk kegiatan dalam satu waktu ($X_{2,27}$)	13,89	37,50	34,72	13,89	2,49
28	Nyaman dengan beban kerja ($X_{2,28}$)	9,72	41,67	37,50	11,11	2,50

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Intepretasi data pada Tabel 4.9 di atas adalah sebagai berikut.

1. Dimensi Motivasi Instrinsik

a. Kompensasi/Insentif

Pertanyaan mengenai Tunjangan Prestasi Kerja yang diterima sekarang ($X_{2.1}$) sudah cukup mendapatkan jawaban responden rata-rata sebesar 2,44 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju. Pertanyaan mengenai insentif kepegawaian mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja ($X_{2.2}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,83, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai pemberian dana pemulangan pensiun dan tunjangan kepegawaian penting untuk memacu semangat kerja ($X_{2.3}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,93, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

b. Kondisi Lingkungan Kerja

Pertanyaan mengenai lingkungan (ruangan) kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja ($X_{2.4}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 1,92, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju. Pertanyaan mengenai menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja telah dilakukan secara bersama-sama ($X_{2.5}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,06, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai ketersediaan perangkat kerja saat ini sudah mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas ($X_{2.6}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,32, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju.

c. Kebijakan Institusi

Pertanyaan mengenai peraturan dan kebijakan yang disosialisasikan secara terbuka mampu meningkatkan semangat kerja ($X_{2.7}$) mendapat jawaban responden

rata-rata sebesar 2,78, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai aturan kepegawaian telah diberlakukan secara umum untuk semua karyawan ($X_{2,8}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,74, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai kebijakan unit kerja berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pegawai ($X_{2,9}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 1,93, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju. Pertanyaan mengenai aturan disiplin yang diterapkan unit kerja sangat mendukung semangat kerja ($X_{2,10}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,72, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

d. Supervisi Atasan

Pertanyaan mengenai bimbingan dari atasan dilakukan dengan positif ($X_{2,11}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,74, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai pengarahan dari atasan dilakukan untuk peningkatan kemampuan ($X_{2,12}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,67, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai atasan peduli tentang pekerjaan yang dilakukan pegawai ($X_{2,13}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,60, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

2. Dimensi Motivasi Instrinsik

a. Pekerjaan Itu Sendiri

Pertanyaan mengenai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai menarik dan tidak membosankan ($X_{2,14}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,57, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan

mengenai kebanggaan bekerja di kantor ini ($X_{2.15}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,79, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai ($X_{2.16}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,82, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai selalu dengan senang hati menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya ($X_{2.17}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,18 sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

b. Kesempatan Mengembangkan Karir

Pertanyaan mengenai harapan suatu saat diberi kesempatan untuk menduduki jabatan struktural ($X_{2.18}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,81, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai pegawai yang berprestasi layak untuk diberi promosi jabatan ($X_{2.19}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,13, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi ($X_{2.20}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,28, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai keinginan untuk diikutsertakan setiap ada pelatihan untuk menunjang kompetensi sebagai pegawai ($X_{2.21}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,82, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

c. Beban Kerja

Pertanyaan mengenai banyak waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan ($X_{2.22}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,68, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai pembagian waktu

kerja saya teratur rapi ($X_{2.23}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,82, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai kesulitan untuk mengambil cuti/meminta izin tidak masuk kerja akibat menumpuknya pekerjaan ($X_{2.24}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,42, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju. Pertanyaan mengenai walaupun pekerjaan banyak ($X_{2.25}$) masih terdapat kesempatan untuk bersantai, mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,65, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terasa cepat berjalan ($X_{2.26}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,76, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai bertumpuknya kegiatan dalam waktu yang berdekatan ($X_{2.27}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,49, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju. Pertanyaan mengenai kenyamanan dengan beban kerja saat ini ($X_{2.28}$) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,50, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

b. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Prestasi Kerja (Y)

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item sebanyak 31 pertanyaan dari variabel Prestasi Kerja (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Hasil kuesioner tersebut dibuat dalam jumlah prosentase.

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan Tentang	Frekuensi Jawaban Responden (%), N = 72				Rata-rata Skor Item
		TS	KS	S	SS	
1	Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan (Y ₁)	0,00	6.94	83.33	9.72	3.03
2	Kemampuan menyelesaikan tugas (Y ₂)	8.33	47.22	36.11	8.33	2.44
3	Mengecek dan memperbaiki kesalahan pada hasil kerja (Y ₃)	0,00	5.56	77.78	16.67	3.11
4	Kesadaran tanggung jawab organisasi (Y ₄)	0,00	6.94	72.22	20.83	3.14
5	Datang dan pulang sesuai jamkerja (Y ₅)	0,00	5.56	77.78	16.67	3.11
6	Jarang menghabiskan waktu untuk kepentingan pribadi (Y ₆)	5.56	38.89	45.83	9.72	2.60
7	Lebih efektif bekerja berdasarkan prosedur (Y ₇)	0,00	2.78	83.33	13.89	3.11
8	Prosedur kerja diberlakukan sama (Y ₈)	0,00	1.39	81.94	16.67	3.15
9	Mematuhi perintah atasan (Y ₉)	0,00	2.78	84.72	12.50	3.10
10	Memelihara fasilitas kantor (Y ₁₀)	0,00	1.39	83.33	15.28	3.14
11	Menggunakan seragam kantor sesuai aturan (Y ₁₁)	0,00	8.33	59.72	31.94	3.24
12	Mampu berkomunikasi (Y ₁₂)	1.39	5.56	79.17	13.89	3.06
13	Mempercayai anggota tim (Y ₁₃)	0,00	4.17	77.78	18.06	3.14
14	Peduli kesulitan anggota tim (Y ₁₄)	6.94	25.00	62.50	5.56	2.67
15	Perlu menghargai anggota tim (Y ₁₅)	5.56	27.78	59.72	6.94	2.68
16	Lebih baik bekerja dengan tim (Y ₁₆)	0,00	1.39	87.50	11.11	3.10
17	Membantu rekan kerja (Y ₁₇)	6.94	19.44	63.89	9.72	2.76
18	Mau menerima kritik dan saran (Y ₁₈)	0,00	1.39	84.72	13.89	3.13
19	Mengajak rekan bekerja (Y ₁₉)	0,00	2.78	81.94	15.28	3.13
20	Memberi contoh tidak menunda pekerjaan (Y ₂₀)	6.94	56.94	33.33	2.78	2.32
21	Memberi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y ₂₁)	2.78	5.56	75.00	16.67	3.06
22	Mencari metode baru (Y ₂₂)	1.39	9.72	66.67	22.22	3.10
23	Memberi saran (Y ₂₃)	2.78	18.06	59.72	19.44	2.96
24	Mengoreksi hasil kerja (Y ₂₄)	5.56	36.11	48.61	9.72	2.63
25	Membaca peraturan (Y ₂₅)	0,00	4.17	84.72	11.11	3.07
26	Peduli peraturan (Y ₂₆)	0,00	4.17	86.11	9.72	3.06
27	Memahami pekerjaan (Y ₂₇)	0,00	12.50	77.78	9.72	2.97
28	Belajar tentang pekerjaan (Y ₂₈)	0,00	5.56	62.50	31.94	3.26
29	Percaya pada kemampuan sendiri (Y ₂₉)	12.50	56.94	26.39	4.17	2.22
30	Tidak tergantung pada orang lain (Y ₃₀)	29.17	50.00	18.06	2.78	1.94
31	Nyaman bekerja sendiri (Y ₃₁)	27.78	52.78	16.67	2.78	1.94

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Intepretasi data pada Tabel 4.10 tersebut di atas sebagai berikut.

Pada dimensi tanggung jawab dengan indikatornya kesanggupan melaksanakan pekerjaan: pertanyaan mengenai kesanggupan dalam menghadapi

pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Y_1) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,03, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar tanpa perlu pengawasan dari atasan (Y_2) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,44, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju. Pertanyaan mengenai berusaha melakukan pengecekan dan memperbaiki kesalahan pada hasil kerja sebelum menyerahkan hasil tersebut kepada atasan (Y_3) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,11, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai kesadaran bahwa tugas yang menjadi tanggung jawab individu bukan hanya untuk kepentingan individu sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi (Y_4) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,14, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

Pada dimensi kedisiplinan dengan indikator sikap taat pada peraturan: pertanyaan mengenai datang dan pulang kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan (Y_5) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,11, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai jarang menghabiskan waktu untuk kepentingan pribadi selama jam kerja (Y_6) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,60, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai bekerja berdasarkan prosedur kerja/peraturan sangat efektif (Y_7) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,11, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai prosedur kerja yang telah diatur harus diberlakukan sama (Y_8) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,15, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan

mengenai mematuhi perintah atasan sehubungan dengan pekerjaan (Y_9) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,10, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai memelihara dan menggunakan fasilitas kantor dengan baik (Y_{10}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,14, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai penggunaan seragam kantor sesuai dengan ketentuan (Y_{11}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,06, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

Pada dimensi kerjasama dengan indikator kemampuan bekerjasama dalam tim: pertanyaan mengenai kemampuan berkomunikasi dengan baik sesama tim kerja (Y_{12}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,14, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai berusaha mempercayai semua anggota tim kerja dalam pekerjaan yang melibatkan tim (Y_{13}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,11, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai kepedulian terhadap kesulitan yang dihadapi anggota tim kerja (Y_{14}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,67, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan menghargai antara anggota tim untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Y_{15}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,68, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai bekerja sama dengan atasan atau rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan lebih baik dibanding bekerja sendiri-sendiri (Y_{16}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,10, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai segera membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja (Y_{17}) mendapat

jawaban responden rata-rata sebesar 2,76, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai menerima kritik dan saran dari atasan dan rekan kerja sehubungan dengan pekerjaan (Y₁₈) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,13, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

Pada dimensi kepemimpinan dengan indikator kemampuan mengajak orang lain bekerja: pertanyaan mengenai mengajak rekan kerja untuk segera menyelesaikan tugasnya lebih bermanfaat dibanding ikut menyaksikan rekan kerja bermain *game* di komputer (Y₁₉) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,13, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai memberi contoh tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas membuat rekan kerja terdorong untuk melaksanakan hal yang sama (Y₂₀) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,32, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju. Pertanyaan mengenai penting untuk memberi batas waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Y₂₁) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,06, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

Pada dimensi inisiatif dengan indikator kemampuan menggali masalah/mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran: pertanyaan mengenai berusaha mencari dan mencoba metode baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan (Y₂₂) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,10, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai berusaha memberi saran jika ada hal yang perlu diperbaiki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Y₂₃) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,96, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab

setuju. Pertanyaan mengenai selalu mengoreksi terlebih dahulu hasil kerja sebelum menyerahkan kepada atasan (Y_{24}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,63, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju.

Pada dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dengan indikator pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya: pertanyaan mengenai selalu mencari dan membaca peraturan-peraturan yang menyangkut dengan pekerjaan saya (Y_{25}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,07, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai kepedulian dengan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pekerjaan (Y_{26}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,06, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai pemahaman terhadap pekerjaan yang dibebankan (Y_{27}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,97, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai belajar tentang pekerjaan saya kepada atasan atau senior (Y_{28}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 3,26, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Pertanyaan mengenai kepercayaan pada kemampuan sendiri sehingga dalam bekerja tidak perlu tergantung pada atasan/teman (Y_{29}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 2,22, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju.

Pada dimensi ketergantungan dengan orang lain dengan indikator seberapa jauh karyawan tergantung kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya diperoleh gambaran: pertanyaan mengenai mampu bekerja sendiri tanpa harus tergantung pada atasan atau teman (Y_{30}) mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 1,94, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju. Pertanyaan mengenai merasa lebih nyaman bekerja sendiri (Y_{31})

mendapat jawaban responden rata-rata sebesar 1,94, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menjawab kurang setuju.

3. Transformasi Data Ordinal ke Interval

Menurut tingkatannya, data secara berurut dari skala terendah ke tertinggi adalah data nominal, ordinal, interval dan ratio. Dalam penggunaan alat analisis, umumnya ditentukan skala minimal dari data yang dibutuhkan. Namun seringkali data yang kita miliki tidak memenuhi persyaratan tersebut. Misal data yang ada berskala ordinal, sementara persyaratan alat analisis membutuhkan data dengan skala minimal adalah skala interval. Dalam kondisi tersebut, kita perlu mentransformasikan data dari skala ordinal ke interval. Metode transformasi yang digunakan yakni *method of successive interval*, Hays (1976). Metode tersebut digunakan untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. (<http://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/15/cara-memperoleh-program-ordi/> diambil tanggal 28 Juni 2012).

4. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya, bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk variabel X_1 memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan juga probabilitas (sig) kurang dari

0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan telah valid. Demikian juga untuk variabel X_2 dan variabel Y memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,235) dan juga probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan telah valid. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.11, Tabel 4.12 dan Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.11 Uji Validitas Instrumen Karakteristik Demografi (X_1)

Variabel	Item	r	Sig	Ket
Karakteristik Demografi (X_1)	X _{1.1}	0,583	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,717	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,732	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,795	0,000	Valid

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.12 Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Item	r	Sig	Ket
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,438	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,564	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,543	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,491	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,525	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,526	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,460	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,365	0,002	Valid
	X _{2.9}	0,561	0,000	Valid
	X _{2.10}	0,753	0,000	Valid
	X _{2.11}	0,573	0,000	Valid
	X _{2.12}	0,751	0,000	Valid
	X _{2.13}	0,253	0,032	Valid
	X _{2.14}	0,302	0,010	Valid
	X _{2.15}	0,592	0,000	Valid
	X _{2.16}	0,367	0,002	Valid
	X _{2.17}	0,401	0,000	Valid
	X _{2.18}	0,672	0,000	Valid
	X _{2.19}	0,550	0,000	Valid
	X _{2.20}	0,454	0,000	Valid
	X _{2.21}	0,592	0,000	Valid
	X _{2.22}	0,753	0,000	Valid
	X _{2.23}	0,573	0,000	Valid
	X _{2.24}	0,669	0,000	Valid
	X _{2.25}	0,590	0,000	Valid
	X _{2.26}	0,774	0,000	Valid
	X _{2.27}	0,591	0,000	Valid
	X _{2.28}	0,669	0,000	Valid

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Tabel 4.13
Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Item	r	Sig	Ket
Prestasi Kerja (Y)	Y ₁	0,812	0,000	Valid
	Y ₂	0,498	0,000	Valid
	Y ₃	0,374	0,000	Valid
	Y ₄	0,531	0,000	Valid
	Y ₅	0,544	0,000	Valid
	Y ₆	0,773	0,000	Valid
	Y ₇	0,834	0,000	Valid
	Y ₈	0,757	0,000	Valid
	Y ₉	0,787	0,000	Valid
	Y ₁₀	0,814	0,000	Valid
	Y ₁₁	0,770	0,000	Valid
	Y ₁₂	0,804	0,000	Valid
	Y ₁₃	0,818	0,000	Valid
	Y ₁₄	0,813	0,000	Valid
	Y ₁₅	0,783	0,000	Valid
	Y ₁₆	0,855	0,000	Valid
	Y ₁₇	0,808	0,000	Valid
	Y ₁₈	0,797	0,000	Valid
	Y ₁₉	0,852	0,000	Valid
	Y ₂₀	0,708	0,000	Valid
	Y ₂₁	0,674	0,000	Valid
	Y ₂₂	0,670	0,000	Valid
	Y ₂₃	0,747	0,000	Valid
	Y ₂₄	0,589	0,000	Valid
	Y ₂₅	0,734	0,000	Valid
	Y ₂₆	0,686	0,000	Valid
	Y ₂₇	0,573	0,000	Valid
	Y ₂₈	0,702	0,000	Valid
	Y ₂₉	0,799	0,000	Valid
	Y ₃₀	0,800	0,000	Valid
	Y ₃₁	0,806	0,000	Valid

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menguji digunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Di mana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Kriteria indek reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
1.	<0,200	sangat rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,800-1,00	sangat tinggi

Sumber: Riduwan, 2004

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Item Pertanyaan Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Karakteristik Demografi (X_1)	0,661	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,900	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,967	Reliabel

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

6. Uji Asumsi Model Regresi

Pengujian asumsi model regresi meliputi uji asumsi normalitas, *multikolinieritas*, *heteroskedastisitas* dan *autokolerasi*. Uraian dari perhitungan pengujian asumsi model regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Asumsi Normalitas

Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang disebabkan oleh model regresi berdistribusi normal. Untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Berdasarkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* tersebut, didapatkan nilai signifikan sebesar 0,938, dimana nilai tersebut lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual telah terpenuhi. Lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16

Uji Asumsi Normalitas

Statistik Uji	Nilai	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,651	Menyebar Normal
<i>Signifikan</i>	0,790	

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

b. Uji Asumsi *Multikolinieritas*

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *multikolinieritas* dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$ maka menunjukkan adanya *multikolinieritas*. Dan apabila sebaliknya $VIF < 10$ maka tidak terjadi *multikolinieritas*.

Tabel 4.17

Uji Asumsi *Multikolinieritas*

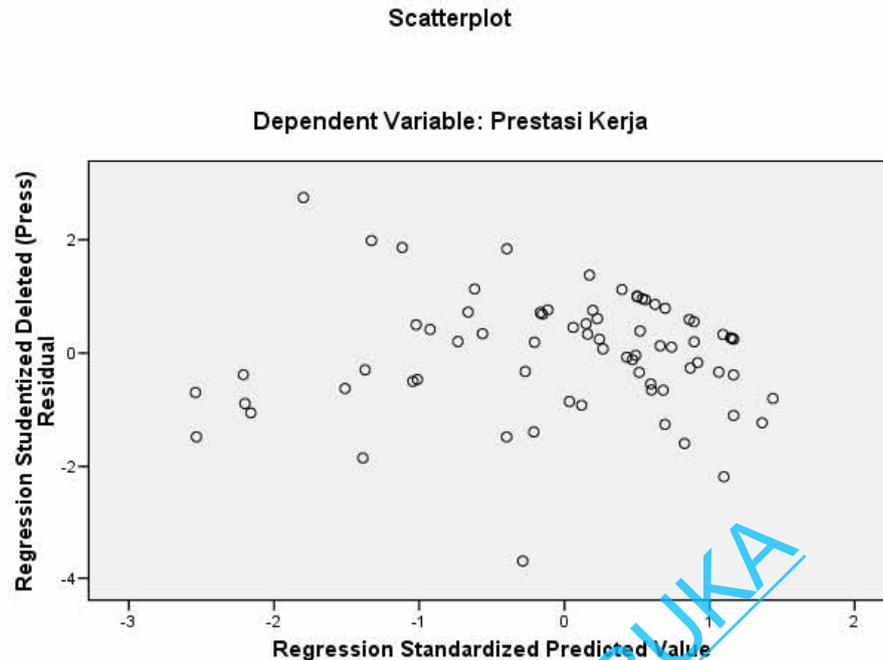
Variabel Independen	VIF	Keterangan
X_1	1,217	Non <i>Multikolinier</i>
X_2	1,217	Non <i>Multikolinier</i>

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Dari hasil perhitungan yang ada di Tabel 4.17 masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10, maka asumsi tidak terjadi *multikolinieritas* telah terpenuhi.

c. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas*

Uji asumsi *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*.



Gambar 4.1 Pengujian Asumsi *Heteroskedastisitas*

Pada grafik *scatterplots* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi.

d. Uji Asumsi *Autokorelasi*

Tabel 4.18

Pengujian *Autokorelasi*

Koefisien d	dL	dU	4 - dU	Keterangan
1,816	1,561	1,675	2,325	Tidak terdapat <i>autokorelasi</i>

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Berdasarkan hasil pengujian *autokorelasi* ragam galat menggunakan statistik *Durbin Watson* seperti pada Tabel 4.18 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *autokorelasi* pada galat model regresi. Hal ini diakibatkan nilai koefisien d

terletak diantara dL dan $4-dU$ ($dL < 1,816 < 4 - dU$), sehingga asumsi *autokorelasi* terpenuhi dan dapat dilakukan analisis regresi.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS didapatkan ringkasan seperti pada Tabel 4.19. Variabel dependen pada analisis regresi ini adalah Y sedangkan variabel independen adalah X_1 dan X_2 .

Tabel 4.19
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t _{hitung}	Signifikan	Keterangan
X_1	0,057	0,653	0,516	Tidak Signifikan
X_2	0,726	8,285	0,003	Signifikan
A	= 0,05			
Koefisien Determinasi (R Square)	= 0,565			
F-Hitung	= 44,803			
F-Tabel	= 3,129			
Signifikan	= 0,000			
t-tabel	= 1,995			

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Model regresi yang didapatkan berdasarkan data yang ada pada Tabel 4.19 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,05 + 0,057 X_1 + 0,726 X_2$$

dimana :

Y = prestasi kerja

X_1 = karakteristik demografi dan X_2 = motivasi kerja

Interpretasi model regresi pada Tabel 4.19 adalah sebagai berikut:

1. $\beta_1 = 0,057$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat peningkatan pada variabel karakteristik demografi (X_1) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,057.

2. $\beta_2 = 0,726$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan pada variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,726.

Berdasarkan pada Tabel 4.19, model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,565. Hal ini berarti bahwa model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel X terhadap Y sebesar 56,6% dan sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdeteksi.

8. Uji Hipotesis Koefisien Model Regresi

Kemudian, model regresi yang telah didapatkan diuji terlebih dahulu baik secara simultan dan secara parsial. Pengujian model regresi secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F atau ANOVA dan pengujian model regresi secara parsial dilakukan dengan uji t.

a. Uji Model Regresi Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Semua variabel tersebut diuji secara serentak

dengan menggunakan uji F atau ANOVA, hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan disajikan dalam Tabel 4.20.

Tabel 4.20
Uji Hipotesis Model Regresi Secara Simultan

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y)	$F = 44,803$ $sig = 0,000$	Tolak H_0
$H_1 : \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y), $\alpha = 0,05$	$F_{tabel} = 3,129$	

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.20, pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F. Pada tabel distribusi F, didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 2$ dan $n_2 = 69$ adalah sebesar 3,129. Jika nilai F hasil penghitungan pada Tabel 4.19 dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar dari pada F_{tabel} ($44,803 > 3,129$), pada Tabel 4.19 juga didapatkan nilai signifikan sebesar 0,011. Jika signifikan dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

b. Uji Model Regresi Secara Parsial

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja atau tidak. Untuk menguji hubungan tersebut digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan

t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$.

Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut:

1) Variabel X_1 (Karakteristik Demografi)

Berdasarkan Tabel 4.19, pengujian hipotesis koefisien regresi variabel X_1 dapat dituliskan dalam Tabel 4.21 berikut.

Tabel 4.21
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X_1

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y)	$t = 0,653$	Terima H_0
$H_1 : \beta_1 \neq 0$ (variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y), $\alpha = 0,05$	$\text{sig} = 0,516$ $t_{\text{tabel}} = 1,995$	

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Variabel X_1 memiliki koefisien regresi sebesar 0,057, dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 0,653 dengan signifikan sebesar 0,516. Nilai statistik uji $|t_{\text{hitung}}|$ tersebut lebih kecil dari pada t_{tabel} ($0,653 < 1,995$) dan signifikan lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 (Karakteristik Demografi) tidak memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

2) Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

Berdasarkan Tabel 4.19, pengujian hipotesis koefisien regresi variabel X_2 dapat dituliskan dalam Tabel 4.22.

Tabel 4.22
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X₂

Hipotesis	Nilai	Keputusan
H ₀ : $\beta_2 = 0$ (variabel X ₂ tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y)	t = 8,285 sig = 0,003	Tolak H ₀
H ₁ : $\beta_2 \neq 0$ (variabel X ₂ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y), $\alpha = 0,05$	t _{tabel} = 1,995	

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Variabel X₂ memiliki koefisien regresi sebesar 0,726, dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 8,285 dengan signifikan sebesar 0,003. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} (8,285 > 1,995) dan signifikan lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa X₂ (Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

9. Penentuan Variabel yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (β) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagaimana Tabel 4.23.

Tabel 4.23
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien β	Pengaruh
1	X ₁	0,057	Tidak Signifikan
2	X ₂	0,726	Signifikan

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.23, variabel X₂ adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X₂ (Motivasi Kerja) dari pada variabel Karakteristik Demografi (X₁). Koefisien yang dimiliki oleh variabel X₂ bertanda positif, hal ini yang berarti semakin baik Motivasi Kerja (X₂) maka semakin meningkatkan Prestasi Kerja (Y).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Demografi Terhadap Prestasi Kerja

Mayoritas pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara berusia di bawah 39 tahun hal ini disebabkan karena pekerjaan yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara merupakan bentuk pelayanan yang dibatasi waktu maka pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara lebih diutamakan memiliki usia yang relatif muda untuk mengisi posisi pelayanan tersebut yang banyak membutuhkan tenaga-tenaga yang energik dan gesit dalam melaksanakan tugas.

Sejalan dengan pendapat Robbins (2001) dalam Surani (2008) bahwa pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Pada suatu ketika organisasi mencari individu-individu yang dapat menyesuaikan diri dan terbuka terhadap

perubahan. Hal-hal negatif yang diasosiasikan dengan usia jelas mengganggu pengangkatan awal atas karyawan tua dan meningkatkan kemungkinan mereka dibiarkan pergi selama perampingan organisasi.

Kebijakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara untuk memperhatikan usia dalam penempatan pegawai, sejalan dengan pendapat Samsudin (2006) dalam Surani (2008) bahwa usia pegawai harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi, *turn over*nya tinggi. Karyawan lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet dan bertanggung jawab besar, absensi dan *turn over*nya rendah.

Hal tersebut, didukung juga oleh pendapat Schlutz & Schlutz (1990) mengatakan bahwa karyawan yang lebih tua biasanya lebih berpengalaman sehingga lebih memiliki kesempatan besar dalam pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan *self fulfillment*. Mereka juga memiliki kesadaran akan lebih sedikitnya kesempatan memperoleh kerja yang lebih baik sehingga selalu berusaha untuk membuat situasi lebih baik dalam kondisi seburuk apapun.

Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara sebagian besar memiliki masa kerja di bawah 16 tahun. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara didominasi oleh pegawai yang belum terlalu berpengalaman dalam dunia kerja.

Informasi yang diperoleh dari wawancara diperoleh fakta bahwa pegawai dengan masa kerja yang lebih lama memiliki tingkat kebosanan terhadap pekerjaan yang tinggi dan kurang menguasai teknologi kerja modern, sehingga membutuhkan

waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang masa kerjanya masih sedikit atau dianggap sebagai pemula, mereka belum memiliki pengalaman kerja hal tersebut membuat pekerjaan menjadi menantang serta memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan dan pengalaman, namun semakin berpengalaman seseorang pada satu jenis pekerjaan membuat pekerjaan tersebut semakin kurang menantang baginya sehingga dapat menimbulkan kebosanan dan kejenuhan terhadap pekerjaan. Berikut hasil wawancara dimaksud.

Narasumber 2:

"...pegawai yang baru biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi karena mereka memasuki dunia baru yaitu dunia kerja. Rasa ingin tahu mereka terhadap pekerjaan masih tinggi sehingga semangat belajar juga tinggi, ini tentu berdampak baik terhadap prestasi kerja mereka. Beda lah dengan pegawai lama. Yang mereka hadapi dari dulu yang itu-itu saja, pastilah bosan..." (Wawancara tanggal 27 September 2011).

Narasumber 4:

"...pegawai yang memiliki masa kerja yang lama masih bekerja secara konvensional, mereka enggan bekerja dengan komputer, jadi lebih banyak meminta bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga untuk menyelesaikan satu surat saja membutuhkan waktu yang lama. Beda dengan pegawai yang masa kerjanya masih sedikit, mereka masih baru dan menguasai teknologi kerja. Jadi mereka bekerja lebih cepat dibanding pegawai lama..." (Wawancara tanggal 29 September 2011).

Hampir sebagian besar pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara mengikuti pelatihan relevan dengan tugas kurang dari 2 kali dalam 5 tahun terakhir. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya anggaran yang tersedia untuk mengirim pegawai mengikuti pelatihan guna menambah keterampilan dan ilmu pengetahuan mereka dalam melaksanakan tugas organisasi yang dibebankan kepada mereka. Informasi yang diperoleh dari narasumber bahwa pelatihan relevan dengan tugas yang diberikan kepada pegawai sangat penting, karena pegawai yang memiliki ilmu dan keahlian yang mendukung pekerjaannya akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan

memberi hasil lebih optimal bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak dibekali dengan pengetahuan tersebut.

Berikut hasil wawancara dimaksud.

Narasumber 1:

"...ini lebih banyak pengaruhnya terhadap prestasi kerja jika dibanding dengan tingkat pendidikan. Pegawai yang telah diberi pembekalan yang sesuai terlebih dahulu sebelum memegang suatu posisi maka dia akan lebih mudah dalam melaksanakan tupoksi yang diemban kepadanya, otomatis hasil kerjanya akan lebih optimal dibandingkan dengan pegawai tanpa perbekalan apa-apa..." (Wawancara tanggal 22 September 2011).

Narasumber 4:

"...sangat mempengaruhi. Dengan memberikan pelatihan bagi pegawai maka suatu unit organisasi telah memiliki SDM yang berkualitas yang siap melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi..." (Wawancara tanggal 29 September 2011).

Uraian di atas sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala (2009) bahwa agar pegawai dapat tumbuh dan berkembang sesuai rencana karirnya maka pegawai tersebut hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Menurut Michael *et.al* (1995) dalam Surani (2008), ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu 1) memperbaiki kinerja, 2) meningkatkan keterampilan karyawan, 3) menghindari keusangan manajerial, 4) menyelesaikan permasalahan, 5) orientasi karyawan baru, 6) penyiapan promosi dan keberhasilan manajerial, 7) memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Hasil regresi linier untuk variabel karakteristik demografi, yang terdiri dari umur, masa kerja dan banyak pelatihan relevan dengan tugas yang diikuti selama 5 tahun terakhir (X_1) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,057 dan hasil pengujian model regresi secara parsial didapat statistik uji t sebesar 0,653 dengan signifikan sebesar 0,516. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} ($0,653 <$

1,995) dan signifikan lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (karakteristik demografi) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja).

Hal ini sejalan dengan penelitian Surani (2008) bahwa umur, pendidikan, masa kerja, status perkawinan dan status kepegawaian (karakteristik demografi) tidak berhubungan dengan prestasi kerja. Penelitian Lubis (2009) bahwa tidak ada pengaruh antara umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja (karakteristik demografi) terhadap prestasi kerja.

Gibson (1996) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik demografis seorang pegawai, mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Kopelman (1998), dimana karakteristik individu yang lain seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi.

Merujuk hasil analisa dan pendapat pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu pegawai tidak mempengaruhi secara langsung prestasi kerja pegawai melainkan hanya menentukan perilaku kerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika perilaku kerja pegawai positif dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan memberi dampak positif pula terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pada Tabel 4.24 dapat dilihat deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja berdasarkan masing-masing indikator. Data pada tabel tersebut

memperlihatkan bahwa rata-rata responden memberi jawaban cenderung setuju untuk semua indikator variabel motivasi kerja.

Tabel 4.24
Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja Berdasarkan Masing-masing Indikator

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden (%), N = 72			
		TS	KS	S	SS
1	Kompensasi/insentif	7.89	24.07	54.6	13.43
2	Kondisi lingkungan kerja	13.89	34.26	46.76	5.09
3	Kebijakan institusi	11.1	32.6	44.5	11.8
4	Supervisi atasan	7.41	29.63	51.85	11.11
5	Pekerjaan itu sendiri	7.87	25.93	51.85	14.35
6	Kesempatan mengembangkan karir	6.02	10.65	53.70	29.63
7	Beban kerja	12.96	25.93	45.37	15.74

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Sebanyak 54,6% responden menjawab setuju untuk indikator kompensasi/insentif. Adam (1989) dalam Surani (2008) bahwa sistem insentif finansial menunjukkan hubungan paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan hubungan organisasi akan efisiensi produksi. Menurut Nitisemito (1996) dalam Muljani (2002) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah. Hal tersebut juga didukung oleh Samsudin (2006) dalam Surani (2008) menyatakan bahwa suatu kompensasi akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja atau memotivasi karyawan. Jika para karyawan berpersepsi kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja dapat menurun drastis. Program-program kompensasi sangatlah

penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya usaha organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan kinerja sumber daya manusia.

Informasi dari narasumber menyebutkan fakta bahwa saat ini kondisi keuangan daerah mengalami defisit anggaran hal ini berdampak terhadap pemotongan dana insentif pegawai. Pengaruh yang paling berat akibat kebijakan tersebut adalah bagi pegawai yang terlanjur mengambil kredit di bank dalam jumlah besar sehingga gaji yang diperoleh setiap bulannya habis digunakan untuk menutupi kredit tersebut. Pegawai yang demikian terpaksa sering keluar kantor pada jam kerja untuk mencari penghasilan lebih di luar kantor. Berikut hasil wawancara dimaksud.

Narasumber 1:

"...ini menarik, masalah insentif saat ini lagi hangat-hangatnya dibicarakan oleh pegawai disini, semua berharap-harap cemas apa jadi ditambah anggaran untuk insentif kepegawaian pada APBK Perubahan 2011. Memang besar sekali dampak pemberian insentif ini terhadap prestasi kerja pegawai, gimana enggak tahun-tahun kemarin pegawai di sini semua mendapat insentif kepegawaian, sebagian besar pegawai menganggap hal itu akan stabil setiap tahun, jadi mereka beramai-ramai mengambil kredit di bank yang hampir menghabiskan sebagian besar gajinya untuk setoran setiap bulan, sementara kebutuhan sehari-hari masih bisa ditutupi dengan insentif yang mereka terima. Tapi siapa sangka saat daerah mengalami defisit anggaran, semua yang berbau insentif kena potong. Terpaksa si pegawai hanya berharap pada sisa gaji yang telah dipotong setoran kredit bank. Ya jelas lah mempengaruhi sekali prestasi kerja pegawai, yang terjadi di lapangan pegawai lebih banyak bolos untuk mencari tambahan di luar gaji tadi..." (Wawancara tanggal 26 September 2011).

Merujuk hasil analisa dan pendapat pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya insentif berarti pegawai mendapatkan tambahan penghasilan selain gaji. Hal tersebut membuat pegawai lebih berkonsentrasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup telah mencukupi. Akibat adanya penghasilan tambahan ini pegawai memiliki keberanian besar untuk mengambil kredit bank dalam jumlah banyak. Hal ini dapat berefek negatif, misalnya pada saat keuangan daerah mengalami defisit

anggaran yang menyebabkan terjadinya pemotongan dana Tunjangan Prestasi Kerja dan insentif maka memberi pengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai.

Sebanyak 46,6% responden menjawab setuju mengenai indikator kondisi lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja. Sebagaimana pendapat Rivai (2005), salah satu aspek yang mempengaruhi motivasi adalah lingkungan kerja yang menyenangkan.

Informasi yang didapat dari narasumber, diperoleh fakta bahwa kondisi lingkungan kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara tidak nyaman yang diakibatkan dalam ruang kerja masih terdapat tumpukan berkas yang seharusnya sudah layak diarsipkan. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara belum memiliki metode pengarsipan yang tepat dan belum adanya tenaga yang berkompeten. Berikut wawancara dimaksud.

Narasumber 1:

".....em begini, ruang kerja yang nyaman bersih sejuk dan tertata rapi, perangkat kerja yang memadai, pastilah menimbulkan gairah lebih dalam bekerja. Tapi ruang kerja ideal gitu tidak dijumpai di ruang ini, lihat sendiri lah berkas sudah bertumpuk-tumpuk tidak ada tempat penyimpanan khusus, ni berkas kan masih perlu dan sering kita pake jika di pindah ke gudang beresiko tinggi karena belum memiliki metode penyimpanan berkas yang bagus dan tenaga arsip yang berkompeten, ntar susah dicari jika perlu..." (Wawancara tanggal 26 September 2011).

Sebanyak 44,5% responden menjawab setuju untuk indikator kebijakan institusi mempengaruhi prestasi kerja. Secara teori sebagaimana yang dikemukakan oleh Syahmasa (2003) dalam Husaini (2008) bahwa ketentuan yang berlaku, yang harus dijalankan oleh setiap karyawan yang berhubungan dengan masalah kepegawaiannya dapat menimbulkan motivasi kerja. Informasi dari narasumber diperoleh fakta bahwa penerapan peraturan yang dibuat institusi belum merata, masih ada indikasi tebang pilih. Berikut hasil wawancara dimaksud.

Narasumber 1:

"...masalah peraturan di sini ya. Masalah disiplin misalnya? Penerapannya belum merata ya, coba lihat di apel pagi, biasa yang dekat dengan atasan kalau terlambat pasti dapat pembelaan, gak adil gitu. Seharusnya penegakan disiplin gak milih-milih dan tegas, jika itu sudah dijalankan pasti akan lebih baik, saya yakin hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja..." (Wawancara tanggal 26 September 2011).

Sementara menurut narasumber 2, kebijakan institusi seharusnya beorientasi pada peningkatan kesejahteraan pegawai, selain hal tersebut diperoleh fakta bahwa terdapat peraturan yang tidak tertulis bahwa pegawai yang tidak mengikuti aturan yang diterapkan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara akan dipindahkan ke unit kerja lain. Berikut hasil wawancara dimaksud.

Narasumber 2:

"...em gimana ya..., kebijakan institusi seharusnya beorientasi pada peningkatan kesejahteraan pegawai, bukan dengan cara menakut-nakuti pegawai dengan ancaman akan dipindah ke kecamatan atau unit kerja lain, dimana hal tersebut dapat diasumsikan sebagai bentuk si pegawai dibuang..." (Wawancara tanggal 28 September 2011).

Sebanyak 51,85% responden menjawab setuju dan 11,11% responden sangat setuju untuk indikator supervisi atasan. Sebagaimana yang dikemukakan Azwar (1996) dalam Sya'in (2008) bahwa tujuan dari supervisi atasan adalah mengorientasi, melatih kerja, memimpin, memberi arahan dan mengembangkan kemampuan personal. Manfaat supervisi atasan adalah dapat lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja kerja.

Informasi dari narasumber diperoleh gambaran bahwa atasan tidak akan berhasil jika tidak didukung oleh bawahan yang berkompeten, atasan harus melakukan kontrol terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada bawahan secara rutin. Berikut hasil wawancara dimaksud.

Narasumber 1:

".....idealnya atasan harus peduli sama bawahan, baik itu masalah pekerjaan atau yang lainnya. Atasan tidak akan berhasil jika tidak didukung oleh pegawai yang berkompetensi, walau demikian atasan tetap harus melakukan

kontrol pekerjaan yang dilakukan bawahannya secara rutin...” (Wawancara tanggal 26 September 2011).

Tidak jauh berbeda dengan pendapat narasumber 2 yang mengatakan bahwa motivasi kerja bawahan akan meningkat dengan adanya perhatian dari atasan.

Berikut hasil wawancara dimaksud.

Narasumber 2:

”....setiap bawahan memiliki sifat ingin mendapat perhatian dari atasannya. Jadi seorang atasan yang care sama bawahan terutama menyangkut pekerjaan, hal tersebut dapat memacu semangat kerja mereka...” (Wawancara tanggal 28 September 2011).

Sejalan dengan data yang diperoleh dari kuesioner dimana jawaban responden cenderung setuju untuk pernyataan mengenai bimbingan dari atasan dilakukan dengan positif, pengarahan dari atasan dilakukan untuk peningkatan kemampuan dan atasan peduli tentang pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dapat disimpulkan bahwa supervisi atasan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Aceh Utara telah dilakukan dengan baik sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Sebanyak 51,85% responden menjawab setuju dan 14,35% responden menjawab sangat setuju untuk indikator pekerjaan itu sendiri. Dalam teori Dua Faktor Herzberg dalam Lubis (2009) disebutkan bahwa salah satu faktor motivator yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga mampu membuat seseorang berprestasi dalam bekerja adalah *work it self* (pekerjaan itu sendiri), besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari kerjanya. Sementara Robbins (2008) dalam Normansyah (2010) mengemukakan salah satu faktor untuk mengukur seorang pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga mampu berprestasi adalah sifat pekerjaan, dimana karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan

mereka, menawarkan beragam tugas, otonomi dalam penjadwalan dan prosedur dalam menyelesaikan tugas, membangkitkan minat kerja dan secara mental pekerjaan itu dianggap menantang.

Informasi dari narasumber diperoleh fakta bahwa jenis pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga jika pegawai telah memiliki kepuasan kerja maka dapat dipastikan pegawai tersebut akan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Berikut hasil wawancara dimaksud.

Narasumber 1:

"...jenis pekerjaan yang dibebankan kepada kita sangat mempengaruhi sikap kita terhadap pekerjaan tersebut, kadang ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan karakter pegawai sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dilakukan dengan setengah hati dalam arti tidak ada kepuasan dalam bekerja, maka dapat dipastikan hasil kerja tidak akan maksimal, demikian sebaliknya. Menurut saya harus ada telaah dulu terhadap jenis pekerjaan dan siapa yang cocok untuk dibebankan pekerjaan tersebut ..." (Wawancara tanggal 26 September 2011).

Sebagaimana yang terungkap dari narasumber 2 bahwa pegawai yang profesional harus menyenangi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga seberat apapun beban yang dihadapi dalam bekerja akan terasa ringan. Berikut hasil wawancara dimaksud.

Narasumber 2:

"...kita harus menyenangi pekerjaan yang dibebankan kepada kita, itu salah satu ciri pegawai yang profesional. Dengan menyenangi pekerjaan maka seberat apapun tantangan yang kita hadapi dalam bekerja akan terasa ringan..." (Wawancara tanggal 28 September 2011).

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata pegawai telah memiliki kepuasan dalam menghadapi pekerjaan yang dibebankan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang cenderung setuju untuk pertanyaan pekerjaan yang dibebankan kepada saya menarik dan tidak membosankan, senang dan bangga bekerja di kantor saya, pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya dan selalu dengan senang hati menyelesaikan pekerjaan yang

dibebankan kepada saya. Hasil pengamatan penulis bahwa pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara selalu dilakukan analisa terlebih dahulu sebelum melimpahkan kewenangan terhadap pegawai, apakah ada kecocokan antara jenis pekerjaan dengan karakter pegawai yang menanganinya.

Sebanyak 53,7% responden menjawab setuju dan 29,63% responden menjawab sangat setuju untuk indikator kesempatan mengembangkan karir. Kebijakan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara, dalam melakukan promosi pegawai yang sangat perlu diperhatikan adalah tingkat kedisiplinan pegawai tersebut. Jika ada pegawai yang tingkat kedisiplinan rendah dipromosi untuk mengisi suatu jabatan yang kosong maka hal tersebut akan berdampak kepada penurunan motivasi kerja pegawai lain yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi. Hal ini terungkap dari hasil wawancara berikut.

Narasumber 1:

"...bos kita sangat memahami kebutuhan pegawainya. Kan banyak kita lihat pegawai-pegawai yang berprestasi dipromosikan dalam jabatan struktural di unit kerja lain. Selayaknya hal tersebut membuat motivasi kerja kita semakin tinggi. Namun dalam melakukan promosi pegawai jangan hanya memperhatikan pangkat dan kualifikasi pendidikan saja, yang paling penting untuk menjadi bahan pertimbangan adalah tingkat kedisiplinan pegawai dimaksud. Kayak promosi kemarin masak ada pegawai yang tingkat disiplinnya rendah dipromosi juga hanya karena pangkat dan kualifikasi pendidikannya sesuai dengan jabatan yang lowong. Ini jelas menurunkan semangat teman-teman lain yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi .." (Wawancara tanggal 26 September 2011).

Hasil pengolahan data kuesioner diperoleh gambaran bahwa rata-rata responden memiliki harapan besar dalam pengembangan karir ke depan. Terlihat dari jawaban responden yang cenderung setuju untuk pertanyaan diberi kesempatan untuk menduduki jabatan struktural, diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan diikutsertakan pelatihan untuk menunjang

kompetensi sebagai pegawai. Hasil kuesioner tersebut juga diperoleh gambaran bahwa pegawai yang berprestasi layak untuk diberi promosi jabatan.

Sebanyak 45,37% responden menjawab setuju dan 15,74% menjawab sangat setuju untuk indikator beban kerja. Pembagian tugas pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara belum merata, hal ini menyebabkan beban kerja satu bidang dengan bidang yang lain tidak sama, ada satu bidang memiliki beban kerja tinggi sementara bidang lain tidak memiliki beban kerja yang berarti. Salah satu penyebab adalah struktur organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara yang memiliki fungsi tumpang tindih. Ini terungkap dari hasil wawancara berikut.

Narasumber 1:

".....seperti saya katakan tadi beban kerja di sini bervariasi ada bidang yang beban kerjanya luar biasa, namun ada bidang lain yang tidak ada pekerjaan sama sekali, hal ini membuat pegawainya mencari kesibukan sendiri pada jam kerja. Hal ini sudah kita sampaikan pada pimpinan.." (Wawancara tanggal 26 September 2011).

Narasumber 2:

"....beban kerja di sini belum merata, di satu bidang bertumpuk, di bidang lain tidak ada pekerjaan. Jadi gimana mau semangat bekerja sementara memang tidak ada pekerjaan yang harus di selesaikan. Menurut saya struktur organisasinya harus ditinjau ulang sehingga pembagian tugas dapat merata dan tidak tumpang tindih..." (Wawancara tanggal 28 September 2011).

Hasil pengamatan di lapangan diperoleh gambaran bahwa pimpinan sangat menyadari masalah kesenjangan beban kerja tersebut, sehingga untuk menyikapinya ada 2 langkah yang dilakukan. Yang pertama untuk jangka pendek dibuat sebuah kebijakan bahwa pegawai yang tidak memiliki beban kerja yang tinggi diperbantukan pada bidang yang memiliki volume kerja yang tinggi. Sebagai contoh kegiatan dalam rangka memproses pembuatan SK Kenaikan Pangkat Periode Oktober 2011 yang jumlahnya mencapai 1802 buah. Sebab keterlambatan tersebut adalah akibat diberlakukannya kebijakan kenaikan pangkat secara online sejak

periode kepangkatan Oktober 2011, sehingga data PNS harus dilakukan peremajaan terlebih dahulu dalam data base kepegawaian. Guna mempercepat proses tersebut dibutuhkan tenaga yang banyak, sementara tenaga yang ada pada bidang kepangkatan tidak memadai sehingga perlu diperbantukan sejumlah pegawai dari bidang lain yang volume kerja rendah untuk membantu bidang kepangkatan. Langkah yang dilakukan untuk jangka panjang adalah melakukan peninjauan ulang terhadap struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara untuk disesuaikan pembagian beban kerja.

Hasil analisa secara kuantitatif diperoleh hasil regresi linier untuk variabel motivasi kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,726 dan hasil pengujian model regresi secara parsial didapat statistik uji t sebesar 8,285 dengan signifikan sebesar 0,003. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($8,285 > 1,995$) dan signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa X_2 (Motivasi Kerja) secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

3. Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan secara kuantitatif, hasil pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F, diperoleh nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 2$ dan $n_2 = 69$ adalah sebesar 3,129. Jika nilai F hasil penghitungan tersebut dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} ($44,803 > 3,129$). Didapatkan juga nilai signifikan sebesar 0,000. Jika signifikan dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh secara simultan antara variabel karakteristik demografi dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja.

Hasil analisa regresi linier berganda antara variabel karakteristik demografi dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja diperoleh model regresi $Y = 0,05 + 0,057 X_1 + 0,726 X_2$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat peningkatan pada variabel karakteristik demografi (X_1) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,057. Jika terdapat kenaikan pada variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,726. Model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,565. Hal ini berarti bahwa model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh antara variabel karakteristik demografi dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja sebesar 56,5% dan sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdeteksi.

4. Tingkat Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pengolahan data kuesioner untuk variabel prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memberi jawaban cenderung setuju untuk sebagian besar indikator, kecuali indikator ketergantungan pegawai kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya. Lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 4.25.

Tabel 4.25
Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Prestasi Kerja Berdasarkan
Masing-masing Indikator

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden (%), N = 72			
		TS	KS	S	SS
1	Kesanggupan melaksanakan pekerjaan	2.78	19.91	65.74	11.57
2	Sikap taat terhadap peraturan	1.85	15.74	68.98	13.43
3	Kemampuan bekerjasama dalam tim	2.98	12.1	73.6	11.21
4	Kemampuan mengajak orang lain bekerja	3.24	21.76	63.42	11.58
5	Kemampuan mengenali masalah/ mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran	3.24	21.30	58.33	17.13
6	Pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya	0.00	6.95	82.87	10.18
7	Ketergantungan pegawai kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya	23.15	53.24	20.37	3.24

Catatan: Data diolah dari kuesioner Tahun 2011

Data dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 77,31% pegawai memiliki kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan, 82,41% pegawai memiliki sikap taat terhadap peraturan, 84,81% memiliki kemampuan bekerjasama dalam tim, 75% memiliki kemampuan untuk mengajak orang lain untuk bekerja, 75,46% memiliki kemampuan mengenali masalah/mengambil tindakan korektif dan memberikan saran-saran, 93,05% memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dan sebanyak 76,39% pegawai masih tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik demografi pegawai tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Motivasi kerja pegawai secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Terdapat pengaruh secara simultan karakteristik demografi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah variabel motivasi kerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja pegawai maka semakin meningkatkan prestasi kerjanya. Karakteristik demografi dan motivasi kerja hanya mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 56,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdeteksi.
4. Secara garis besar gambaran prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara adalah: di atas 70% jumlah pegawai memiliki kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki sikap taat terhadap peraturan, memiliki kemampuan bekerjasama dalam tim, memiliki kemampuan untuk mengajak orang lain untuk bekerja, memiliki kemampuan mengenali masalah/mengambil tindakan korektif dan memberikan saran-saran, memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya. Namun demikian lebih dari 70% jumlah pegawai tidak memiliki rasa percaya diri dalam bekerja sehingga masih tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

B. Saran

1. Walaupun karakteristik demografi pegawai tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja, namun masih perlu memperhatikan pemberian pelatihan relevan dengan tugas bagi pegawai agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan beban kerja.
2. Perlu diperhatikan lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain lebih memperketat lagi aturan pengambilan kredit bank, melakukan penataan ulang agar lebih nyaman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, meninjau ulang terhadap kebijakan institusi agar lebih mengarah pada kesejahteraan pegawai dan perlu dilakukan langkah konkrit dalam pemerataan beban kerja.
3. Mengingat karakteristik demografi pegawai dan motivasi kerja pegawai hanya memberi pengaruh sebesar 56,5% bagi prestasi kerja pegawai maka pengambil kebijakan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara perlu memperhatikan hal-hal lain di luar karakteristik demografi pegawai dan motivasi kerja pegawai untuk mampu mempertahankan atau meningkatkan lagi prestasi kerja pegawai.
4. Perlu dilakukan peningkatan kapasitas pegawai guna meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan kepada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perlu pembinaan dan penerapan sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak memiliki komitmen kerja yang sejalan dengan visi, misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara demi penjagaan citra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis dan New Strom. (1996). dalam <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2123604-jenis-motivasi/> diambil pada tanggal 28 Mei 2011
- Elu, W. dan Purwanto, A. (2009). *Prilaku organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Gibson, *et.al.* (1985). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Edisi ke-5. Jakarta: Alih Bahasa Djarkasih. Erlangga.
- Iswanto, Y. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kaharrudin. (2004). Disiplin dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa (BPMD) Kabupaten Aceh Utara. *Tesis Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala*. Banda Aceh.
- Kinsey. (1965). dalam <http://digilib.petra.ac.id> diambil pada tanggal 30 Mei 2011
- Kopelman. (1998). dalam <http://dr-suparyanto.blogspot.com/2010/10/kinerja-job-performance.html>, diambil tanggal 2 November 2011
- Landy. (1985). dalam http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel_94107008.pdf
- Lubis, E. (2009). Pengaruh karakteristik individu dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian rekam medis pasien rawat inap di Rumah Sakit PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) tahun 2008. *Tesis Magister Kesehatan Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Mahdi, S. (2005). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Utara. *Tesis Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala*. Banda Aceh.
- Mangkunegara, A. P. (2000). dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> diambil tanggal 2 Desember 2011
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra*. Vol. 4, No. 2, September 2002. 108 - 122.
- Muthalib, A. (2005). Pengaruh kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah terhadap kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. *Tesis Program Pendidikan Magister Administrasi Pemerintahan Daerah*. Jatinangor.

- Normansyah. (2010). Analisa pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Asahan Kisaran. *Tugas Akhir Program Magister*, Magister Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Riduwan. (2007). *Belajar mudah penelitian untuk guru karyawan dan peneliti pemula*. Cetakan IV. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. dan Basri, A.F.M. (2005). *Performance appraisal*. Cetakan I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Sagala (2009). dalam http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel_94107008.pdf diambil tanggal 8 November 2011
- Ruky, A. S. (2006). *SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S. P. (2001). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Cetakan III. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sihombing, M. (2010). *Analisis perbedaan prestasi kerja terhadap tingkat pendidikan dan masa kerja*. Jurnal.
Web: http://manajemen-penelitian.blogspot.com/2010/08/analisis-perbedaan-prestasi-kerja_6550.html 30 Mei 2010.
- Siswanto. (1989). dalam <http://subuki.wordpress.com/2010/05/16/bab-ii-tinjauan-pustaka-dan-kerangka-pikir/> diambil pada tanggal 2 Juni 2011
- Sugiyono. (2001). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Surani, E. (2008). Analisa karakteristik individu dan faktor intrinsik yang berhubungan dengan kinerja bidan pelaksana poliklinik kesehatan desa dalam pelayanan kesehatan dasar di Kabupaten Kendal tahun 2007. *Tesis Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Syaiin, S. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan tahun 2007. *Tesis Magister Kesehatan Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Schlutz & Schlutz. (1990). dalam http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel_94107008.pdf diambil tanggal 8 November 2011
- <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=25327>, diambil pada tanggal 28 Mei 2011
- <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2123604-jenis-motivasi> diambil pada tanggal 28 Mei 2011

- <http://www.annaehira.com/teori-motivasi.htm> diambil pada tanggal 30 Mei 2011
- <http://www.annaehira.com/pengaruh-motivasi-terhadap-prestasi-kerja.htm> diambil pada tanggal 19 Mei 2011
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Umur>, diambil pada tanggal 30 Mei 2011
- http://id.wikipedia.org/wiki/Jenis_kelamin, diambil pada tanggal 30 Mei 2011
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Disiplin>, diambil pada tanggal 30 Mei 2011
- <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=25327> diambil pada tanggal 28 Mei 2011
- <http://fuadadman.com/wp-content/uploads/2009/08/KONSEP-PELATIHAN.doc> diambil pada tanggal 30 Mei 2011
- <http://id.shvoong.com/business-management/management/1658520-tujuh-teori-motivasi/#ixzz1InwAsdto> diambil pada tanggal 15 Mei 2011
- <http://digilib.petra.ac.id> diambil pada tanggal 30 Mei 2011
- <http://subuki.wordpress.com/2010/05/16/bab-ii-unjauan-pustaka-dan-kerangka-pikir/> diambil pada tanggal 2 Juni 2011
- http://www.facebook.com/note.php?note_id=275651213443, diambil pada tanggal 23 Agustus 2011
- <http://www.republika.co.id/berita/regional/nusantara/11/10/26/ltasm3-bupati-pns-jangan-tergiur-pinjaman-bank> diambil 8 November 2011
- <http://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/15/cara-memperoleh-program-ordi/> diambil tanggal 2 Maret 2012

Lampiran 1

Lhokseumawe, 1 Agustus 2011
Kepada Yth Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai
Badan Kepegawaian Pendidikan dan
Pelatihan Kab. Aceh Utara
di

Tempat

Dengan segala hormat,

Saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dalam penelitian saya yang berjudul “*Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara*” dan mengisi kuisioner berikut dengan ***penuh kejujuran, objektif dan apa adanya***. Adapun hasil jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan menjadi bahan dalam penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang sedang saya ikuti dan semoga dapat bermanfaat bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara di masa mendatang.

Saya ucapkan terimakasih banyak kepada Bapak/Ibu/Sdr/i atas kesediaannya meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini dan mengembalikannya tepat waktu, semoga Allah SWT selalu memberikan balasan dengan rahmat dan nikmat-Nya yang berlipat ganda kepada kita semua. Amin.

Peneliti

Chairunniza, ST

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk cara mengisi kuesioner :

1. Bacalah dengan seksama, perhatikan maksud pertanyaan dan jangan cepat memberi interpretasi, kalau belum yakin jangan diisi dahulu.
 2. Mohon semua pertanyaan untuk di jawab dengan jujur, obyektif dan apa adanya.
 3. Cara memberi jawaban dengan: memberi silang (X) atau lingkaran (O).
-

Identitas Responden (Boleh diisi/tidak)

1. **Nama Responden** :
2. **Jabatan** :
3. **Tanggal Lahir** :

1. Karakteristik Responden

1. Usia saya saat ini :Tahun
2. Jenis kelamin :
 1. Laki-laki
 2. Perempuan
3. Tingkat pendidikan terakhir:
 1. SLTA
 2. D-III
 3. S-I
 4. S-II
4. Status perkawinan :
 1. Menikah
 2. Belum menikah
5. Status kepegawaian :
 1. Pegawai Tetap (PNS/CPNS)
 2. Pegawai Tidak Tetap (Honoror/kontrak)
6. Masa kerja saya saat ini:.....Tahun bulan
7. Jumlah pelatihan yang diikuti selama 5 tahun terakhir : kali

2. Pernyataan Mengenai Aspek Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

Ketentuan dalam menjawab pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. TS = Tidak Setuju
2. KS = Kurang Setuju
3. S = Setuju
4. SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan Mengenai Aspek Motivasi Kerja Pegawai	Pilihan			
		TS	KS	S	SS
1	Saya merasa Tunjangan Prestasi Kerja yang diterima sekarang sudah mencukupi				
2	Insentif kepegawaian mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja.				
3	Pemberian dana pemulangan pensiun dan tunjangan kepegawaian penting untuk memacu semangat kerja..				
4	Lingkungan (ruangan) kerja saya mampu mendukung kenyamanan dalam bekerja.				
5	Menurut saya dalam menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja telah dilakukan secara bersama-sama.				
6	Menurut saya ketersediaan perangkat kerja saat ini sudah mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas.				
7	Peraturan dan kebijakan yang disosialisasikan secara terbuka mampu meningkatkan semangat kerja.				
8	Menurut saya, aturan kepegawaian telah diberlakukan secara umum untuk semua karyawan.				
9	Selama ini kebijakan unit kerja berorientasi pada peningkatan kesejahteraan pegawai.				
10	Menurut saya aturan disiplin yang diterapkan unit kerja sangat mendukung semangat kerja saya.				
11	Bimbingan dari atasan saya dilakukan dengan positif				
12	Pengarahan dari atasan dilakukan untuk peningkatan kemampuan saya.				
13	Atasan peduli tentang pekerjaan yang saya lakukan				
14	Saya merasa, pekerjaan yang dibebankan kepada saya menarik dan tidak membosankan.				
15	Saya senang dan bangga bekerja di kantor saya.				
16	Menurut saya pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.				
17	Saya selalu dengan senang hati menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.				

No	Pernyataan Mengenai Aspek Motivasi Kerja Pegawai	Pilihan			
		TS	KS	S	SS
18	Saya berharap suatu saat diberi kesempatan untuk menduduki jabatan structural				
19	Menurut saya pegawai yang berprestasi layak untuk diberi promosi jabatan				
20	Saya menginginkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.				
21	Setiap ada pelatihan untuk menunjang kompetensi sebagai pegawai, saya ingin sekali untuk diikutsertakan				
22	Tanpa terasa waktu saya habis tercurah untuk pekerjaan				
23	Pembagian waktu kerja saya teratur rapi				
24	Saya merasa sulit untuk mengambil cuti akibat menumpuknya pekerjaan				
25	Walaupun pekerjaan saya banyak, saya masih bisa santai				
26	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terasa cepat berjalan				
27	Saya merasa bertumpuknya kegiatan dalam waktu yang berdekatan				
28	Saya merasa nyaman dengan beban kerja saya saat ini				

UNIVERSITAS TERBUKA

No	Pernyataan Mengenai Aspek Prestasi Kerja Pegawai	Pilihan			
		TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
2	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar tanpa perlu pengawasan dari atasan.				
3	Saya selalu berusaha melakukan pengecekan dan memperbaiki kesalahan pada hasil kerja saya sebelum saya menyerahkan hasil tersebut kepada atasan.				
4	Saya sangat menyadari bahwa tugas yang menjadi tanggung jawab saya bukan hanya untuk kepentingan saya sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi.				
5	Saya selalu datang dan pulang kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.				
6	Selama jam kerja, saya tidak pernah menghabiskan waktu untuk kepentingan pribadi.				
7	Menurut saya bekerja berdasarkan prosedur kerja/peraturan sangat efektif.				
8	Menurut saya prosedur kerja yang telah diatur harus diberlakukan sama.				
9	Saya selalu menaati perintah atasan sehubungan dengan pekerjaan.				
10	Saya selalu memelihara dan menggunakan fasilitas kantor dengan baik.				
11	Saya selalu menggunakan seragam kantor sesuai dengan ketentuan.				
12	Saya mampu berkomunikasi dengan baik sesama tim kerja.				
13	Dalam bekerja sama dengan tim, saya berusaha mempercayai semua anggota tim kerja.				

No	Pernyataan Mengenai Aspek Prestasi Kerja Pegawai	Pilihan			
		TS	KS	S	SS
14	Saya perlu mempedulikan kesulitan yang dihadapi anggota tim kerja.				
15	Menurut saya saling menghargai antara anggota tim itu perlu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.				
16	Menurut saya bekerja sama dengan atasan atau rekan kerjadalam menyelesaikan suatu pekerjaan lebih baik dibanding bekerja sendiri-sendiri.				
17	Saya akan segera membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.				
18	Dengan senang hati saya menerima kritik dan saran dari atasan dan rekan kerja sehubungan dengan pekerjaan yang saya hadapi.				
19	Menurut saya mengajak rekan kerja untuk segera menyelesaikan tugasnya lebih bermanfaat dibanding ikut menyaksikan rekan kerja bermain game di komputer.				
20	Menurut saya dengan memberi contoh tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas membuat rekan kerja tergugah untuk melaksanakan hal yang sama.				
21	Menurut saya penting untuk memberi batas waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.				
22	Saya berusaha mencari dan mencoba metode baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.				
23	Saya berusaha memberi saran jika ada hal yang perlu diperbaiki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.				
24	Saya selalu mengoreksi terlebih dahulu hasil kerja sebelum menyerahkan kepada atasan.				
25	Saya selalu mencari dan membaca peraturan-peraturan yang menyangkut dengan pekerjaan saya.				
26	Saya sangat peduli dengan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.				
27	Saya sangat memahami pekerjaan yang dibebankan.				

No	Pernyataan Mengenai Aspek Prestasi Kerja Pegawai	Pilihan			
		TS	KS	S	SS
28	Saya selalu belajar tentang pekerjaan saya kepada atasan atau senior saya.				
29	Saya sangat percaya pada kemampuan sendiri sehingga dalam bekerja tidak perlu tergantung pada atasan/teman.				
30	Saya mampu bekerja sendiri tanpa harus tergantung pada atasan atau teman.				
31	Saya lebih nyaman bekerja sendiri.				

UNIVERSITAS TERBUKA

*Lampiran 2***PEDOMAN WAWANCARA**

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana umur, masa kerja, dan pelatihan relevan dengan tugas mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana motivasi kerja (motivasi ekstrinsik: kompensasi/insentif, kondisi lingkungan kerja, kebijakan institusi, supervisi atasan dan motivasi instrinsik: pekerjaan itu sendiri, kesempatan mengembangkan karir, beban kerja) mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara?
3. Menurut Bapak/Ibu bagaimana prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara?

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3

Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	61.1	61.1	61.1
	Perempuan	28	38.9	38.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	64	88.9	88.9	88.9
	Belum Menikah	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Tetap (PNS/CPNS)	62	86.1	86.1	86.1
	Pegawai Tidak Tetap (Honorar/Kontrak)	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	27	37.5	37.5	37.5
	D-III	11	15.3	15.3	52.8
	S-1	28	38.9	38.9	91.7
	S-II	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Variabel Karakteristik Demografi (X₁)

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 32 tahun	19	26.4	26.4	26.4
	32 s/d 39 tahun	30	41.7	41.7	68.1
	40 s/d 47 tahun	12	16.7	16.7	84.7
	> 47 tahun	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 8 tahun	26	36.1	36.1	36.1
8 s/d 16 tahun	29	40.3	40.3	76.4
17 s/d 25 tahun	7	9.7	9.7	86.1
> 25 tahun	10	13.9	13.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Frekuensi Ikut Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 kali	54	75.0	75.0	75.0
2 s/d 4 kali	12	16.7	16.7	91.7
5 s/d 7 kali	4	5.6	5.6	97.2
> 7 kali	2	2.8	2.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Variabel Motivasi Kerja (X₂)

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	16.7	16.7	16.7
Kurang Setuju	25	34.7	34.7	51.4
Setuju	26	36.1	36.1	87.5
Sangat Setuju	9	12.5	12.5	100.0
Total	72	100.0	100.0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.2	4.2	4.2
Kurang Setuju	16	22.2	22.2	26.4
Setuju	43	59.7	59.7	86.1
Sangat Setuju	10	13.9	13.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.8	2.8	2.8
Kurang Setuju	11	15.3	15.3	18.1
Setuju	49	68.1	68.1	86.1
Sangat Setuju	10	13.9	13.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	22	30.6	30.6	30.6
Kurang Setuju	34	47.2	47.2	77.8
Setuju	16	22.2	22.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	4	5.6	5.6	6.9
Setuju	56	77.8	77.8	84.7
Sangat Setuju	11	15.3	15.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9.7	9.7	9.7
	Kurang Setuju	36	50.0	50.0	59.7
	Setuju	27	37.5	37.5	97.2
	Sangat Setuju	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Kurang Setuju	16	22.2	22.2	29.2
	Setuju	40	55.6	55.6	84.7
	Sangat Setuju	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Kurang Setuju	18	25.0	25.0	31.9
	Setuju	38	52.8	52.8	84.7
	Sangat Setuju	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	23.6	23.6	23.6
	Kurang Setuju	44	61.1	61.1	84.7
	Setuju	7	9.7	9.7	94.4
	Sangat Setuju	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Kurang Setuju	16	22.2	22.2	29.2
	Setuju	43	59.7	59.7	88.9
	Sangat Setuju	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	18	25.0	25.0	29.2
	Setuju	43	59.7	59.7	88.9
	Sangat Setuju	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	18	25.0	25.0	33.3
	Setuju	38	52.8	52.8	86.1
	Sangat Setuju	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9.7	9.7	9.7
	Kurang Setuju	25	34.7	34.7	44.4
	Setuju	28	38.9	38.9	83.3
	Sangat Setuju	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Kurang Setuju	28	38.9	38.9	44.4
	Setuju	30	41.7	41.7	86.1
	Sangat Setuju	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	11	15.3	15.3	23.6
	Setuju	46	63.9	63.9	87.5
	Sangat Setuju	9	12.5	12.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	15	20.8	20.8	29.2
	Setuju	34	47.2	47.2	76.4
	Sangat Setuju	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	54	75.0	75.0	77.8
	Sangat Setuju	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9.7	9.7	9.7
	Kurang Setuju	10	13.9	13.9	23.6
	Setuju	43	59.7	59.7	83.3
	Sangat Setuju	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	10	13.9	13.9	22.2
	Setuju	23	31.9	31.9	54.2
	Sangat Setuju	33	45.8	45.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	50	69.4	69.4	70.8
	Sangat Setuju	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.1	11.1	11.1
	Kurang Setuju	13	18.1	18.1	29.2
	Setuju	35	48.6	48.6	77.8
	Sangat Setuju	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	17	23.6	23.6	36.1
	Setuju	32	44.4	44.4	80.6
	Sangat Setuju	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.1	11.1	11.1
	Kurang Setuju	9	12.5	12.5	23.6
	Setuju	41	56.9	56.9	80.6
	Sangat Setuju	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	15.3	15.3	15.3
	Kurang Setuju	28	38.9	38.9	54.2
	Setuju	24	33.3	33.3	87.5
	Sangat Setuju	9	12.5	12.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

x2.25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
Kurang Setuju	23	31.9	31.9	37.5
Setuju	37	51.4	51.4	88.9
Sangat Setuju	8	11.1	11.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	

x2.26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.8	2.8	2.8
Kurang Setuju	20	27.8	27.8	30.6
Setuju	43	59.7	59.7	90.3
Sangat Setuju	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

x2.27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	13.9	13.9	13.9
Kurang Setuju	27	37.5	37.5	51.4
Setuju	25	34.7	34.7	86.1
Sangat Setuju	10	13.9	13.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

x2.28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	9.7	9.7	9.7
Kurang Setuju	29	40.3	40.3	50.0
Setuju	27	37.5	37.5	87.5
Sangat Setuju	9	12.5	12.5	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Variabel Prestasi Kerja (Y)

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	6.9	6.9	6.9
Setuju	60	83.3	83.3	90.3
Sangat Setuju	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	8.3	8.3	8.3
Kurang Setuju	34	47.2	47.2	55.6
Setuju	26	36.1	36.1	91.7
Sangat Setuju	6	8.3	8.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	56	77.8	77.8	83.3
	Sangat Setuju	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Setuju	52	72.2	72.2	79.2
	Sangat Setuju	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	56	77.8	77.8	83.3
	Sangat Setuju	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Kurang Setuju	28	38.9	38.9	44.4
	Setuju	33	45.8	45.8	90.3
	Sangat Setuju	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	60	83.3	83.3	86.1
	Sangat Setuju	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	59	81.9	81.9	83.3
	Sangat Setuju	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	61	84.7	84.7	87.5
	Sangat Setuju	9	12.5	12.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	60	83.3	83.3	84.7
	Sangat Setuju	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Setuju	43	59.7	59.7	68.1
	Sangat Setuju	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	4	5.6	5.6	6.9
	Setuju	57	79.2	79.2	86.1
	Sangat Setuju	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Setuju	56	77.8	77.8	81.9
	Sangat Setuju	13	18.1	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Kurang Setuju	18	25.0	25.0	31.9
	Setuju	45	62.5	62.5	94.4
	Sangat Setuju	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Kurang Setuju	20	27.8	27.8	33.3
	Setuju	43	59.7	59.7	93.1
	Sangat Setuju	5	6.9	6.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	63	87.5	87.5	88.9
	Sangat Setuju	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
Kurang Setuju	14	19.4	19.4	26.4
Setuju	46	63.9	63.9	90.3
Sangat Setuju	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

y18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Setuju	61	84.7	84.7	86.1
Sangat Setuju	10	13.9	13.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

y19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.8	2.8	2.8
Setuju	59	81.9	81.9	84.7
Sangat Setuju	11	15.3	15.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

y20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
Kurang Setuju	41	56.9	56.9	63.9
Setuju	24	33.3	33.3	97.2
Sangat Setuju	2	2.8	2.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

y21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.8	2.8	2.8
Kurang Setuju	4	5.6	5.6	8.3
Setuju	54	75.0	75.0	83.3
Sangat Setuju	12	16.7	16.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

y22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	7	9.7	9.7	11.1
Setuju	48	66.7	66.7	77.8
Sangat Setuju	16	22.2	22.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

y23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Kurang Setuju	13	18.1	18.1	20.8
	Setuju	43	59.7	59.7	80.6
	Sangat Setuju	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Kurang Setuju	26	36.1	36.1	41.7
	Setuju	35	48.6	48.6	90.3
	Sangat Setuju	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Setuju	61	84.7	84.7	88.9
	Sangat Setuju	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Setuju	62	86.1	86.1	90.3
	Sangat Setuju	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	12.5	12.5	12.5
	Setuju	56	77.8	77.8	90.3
	Sangat Setuju	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	45	62.5	62.5	68.1
	Sangat Setuju	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

y29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	12.5	12.5	12.5
Kurang Setuju	41	56.9	56.9	69.4
Setuju	19	26.4	26.4	95.8
Sangat Setuju	3	4.2	4.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

y30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	29.2	29.2	29.2
Kurang Setuju	36	50.0	50.0	79.2
Setuju	13	18.1	18.1	97.2
Sangat Setuju	2	2.8	2.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

y31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	20	27.8	27.8	27.8
Kurang Setuju	38	52.8	52.8	80.6
Setuju	12	16.7	16.7	97.2
Sangat Setuju	2	2.8	2.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Karakteristik Demografi (X₂) Correlations

Correlations

		Faktor Demografi
Usia	Pearson Correlation	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
Pendidikan	Pearson Correlation	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
Masa Kerja	Pearson Correlation	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
Frekuensi Ikut Pelatihan	Pearson Correlation	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
Faktor Demografi	Pearson Correlation	1
	N	72

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	72	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,661	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂) Correlations

Correlations

		Motifasi Kerja
Motifasi Kerja	Pearson Correlation	1
	N	72
x2.1	Pearson Correlation	,438**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.2	Pearson Correlation	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.3	Pearson Correlation	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.4	Pearson Correlation	,491**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.5	Pearson Correlation	,525**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.6	Pearson Correlation	,526**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.7	Pearson Correlation	,460**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		Motifasi Kerja
Motifasi Kerja	Pearson Correlation	1
	N	72
x2.8	Pearson Correlation	,365**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	72
x2.9	Pearson Correlation	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.10	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.11	Pearson Correlation	,573**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.12	Pearson Correlation	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.13	Pearson Correlation	,253*
	Sig. (2-tailed)	,032
	N	72
x2.14	Pearson Correlation	,302*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level

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

Correlations

		Motifasi Kerja
Motifasi Kerja	Pearson Correlation	1
	N	72
x2.15	Pearson Correlation	,592
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.16	Pearson Correlation	,367**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	72
x2.17	Pearson Correlation	,401**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.18	Pearson Correlation	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.19	Pearson Correlation	,550**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.20	Pearson Correlation	,454**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.21	Pearson Correlation	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72

** Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		Motifasi Kerja
Motifasi Kerja	Pearson Correlation	1
	N	72
x2.22	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.23	Pearson Correlation	,573**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.24	Pearson Correlation	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.25	Pearson Correlation	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.26	Pearson Correlation	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.27	Pearson Correlation	,591**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
x2.28	Pearson Correlation	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72

** Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	28

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Correlations

Correlations		Prestasi Kerja
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1
	N	72
y1	Pearson Correlation	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y2	Pearson Correlation	,498**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y3	Pearson Correlation	,374**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	72
y4	Pearson Correlation	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y5	Pearson Correlation	,544**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y6	Pearson Correlation	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y7	Pearson Correlation	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y8	Pearson Correlation	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations		Prestasi Kerja
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1
	N	72
y9	Pearson Correlation	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y10	Pearson Correlation	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y11	Pearson Correlation	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y12	Pearson Correlation	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y13	Pearson Correlation	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y14	Pearson Correlation	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y15	Pearson Correlation	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y16	Pearson Correlation	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

Prestasi Kerja	Pearson Correlation	Prestasi Kerja
		1
	N	72
y17	Pearson Correlation	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y18	Pearson Correlation	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y19	Pearson Correlation	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y20	Pearson Correlation	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y21	Pearson Correlation	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y22	Pearson Correlation	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y23	Pearson Correlation	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y24	Pearson Correlation	,589**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

Prestasi Kerja	Pearson Correlation	Prestasi Kerja
		1
	N	72
y25	Pearson Correlation	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y26	Pearson Correlation	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y27	Pearson Correlation	,573**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y28	Pearson Correlation	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y29	Pearson Correlation	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y30	Pearson Correlation	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72
y31	Pearson Correlation	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	31

Analisis Regresi Berganda dan Asumsi Klasik Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motifasi Kerja, Faktor Demografi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,565	,552	12,23970	1,816

a. Predictors: (Constant), Motifasi Kerja, Faktor Demografi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13423,877	2	6711,939	44,803	,000 ^a
	Residual	10336,904	69	149,810		
	Total	23760,781	71			

a. Predictors: (Constant), Motifasi Kerja, Faktor Demografi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,875	11,315		-,077	,939		
	Faktor Demografi	,361	,553	,057	,653	,516	,822	1,217
	Motifasi Kerja	1,009	,133	,726	8,285	,000	,822	1,217

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

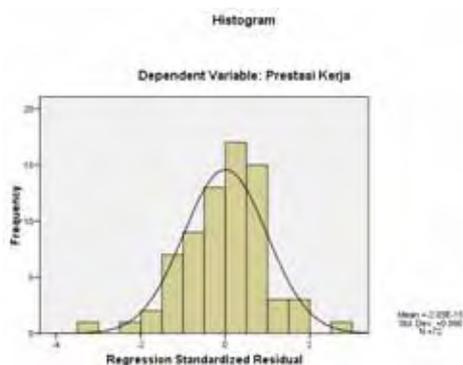
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

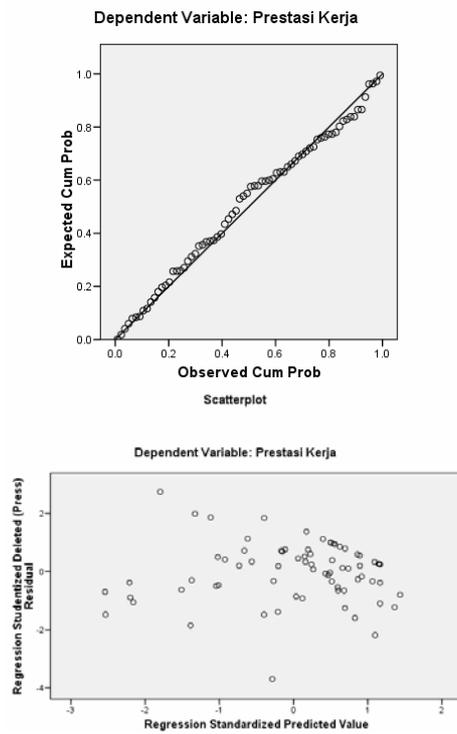
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,06607636
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,061
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,651
Asymp. Sig. (2-tailed)		,790

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UNIVERSITAS TERBUKA

TRANSKRIP WAWANCARA

1. Menurut Bapak/Ibu apa ada pengaruh antara karakteristik demografi pegawai seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, masa kerja, status kepegawaian dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara?

a. Umur

Narasumber 1 :

"...menurut saya ada pengaruh umur dengan prestasi kerja..."

"...makin muda umur pegawai keinginannya untuk berprestasi dalam bekerja masih tinggi dibanding dengan pegawai yang sudah berumur, karena pegawai yang sudah tua-tua kan masa kerjanya rata-rata sudah lama, mereka itu biasanya tingkat kebosanan terhadap pekerjaannya tinggi." (wawancara tanggal 22 September 2011)

Narasumber 2 :

"...pengaruh sih ada tapi gak terlalu signifikan menurut saya. Banyak kog pegawai yang sudah berumur tetapi semangat kerjanya tidak kalah dengan yang masih muda..." (wawancara tanggal 27 September 2011)

Narasumber 3 :

"...gak ada pengaruh, mau umur berapa saja tergantung dirinya sendiri dalam berprestasi kerja..."

"...maksud saya, seseorang berhasil dalam bekerja karena ada tekak yang kuat dalam dirinya, bukan karena umur..." (wawancara tanggal 27 September 2011)

Narasumber 4 :

"...gak lah, gak ada pengaruh itu. Saya nih dah hampir pensiun tapi coba lihat semangat kerja saya gak bedakan dengan yang masih muda, kan anda lihat sendiri siapa yang paling cepat masuk kantor dan yang pulang paling belakangan..." (wawancara tanggal 29 September 2011)

b. Masa Kerja

Narasumber 1:

"...em begini, dari pengalaman saya yang saya lihat, lamanya masa kerja seorang pegawai pada tempat yang itu-itu juga membuat pegawai tersebut mengalami kejenuhan. Memang sepihak mereka sangat menguasai pekerjaan tersebut namun rasa jenuh akan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Solusinya menurut saya setiap periode tertentu harus dilakukan evaluasi sehingga pegawai yang perlu penyegaran dapat dirolling ke tempat lain. Jadi menurut saya masa

kerja pegawai mempengaruhi prestasi kerjanya...” (wawancara tanggal 22 September 2011)

Narasumber 2:

”...ya, berpengaruh. Pegawai yang baru biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi karena mereka memasuki dunia baru yaitu dunia kerja. Rasa ingin tahu mereka terhadap pekerjaan masih tinggi sehingga semangat belajar juga tinggi, ini tentu berdampak baik terhadap prestasi kerja mereka...”

”...ya beda lah dengan pegawai lama. Yang mereka hadapi dari dulu yang itu-itu saja, pastilah bosan...” (wawancara tanggal 27 September 2011)

Narasumber 3:

”...masa kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Semakin lama masa kerja seorang pegawai di suatu unit kerja maka pengetahuan dia tentang pekerjaan tersebut akan semakin banyak, sehingga dalam bekerja biasanya pegawai tersebut akan lebih bijaksana...” (wawancara tanggal 27 September 2011)

Narasumber 4:

”...berpengaruh memang, pegawai yang memiliki masa kerja yang lama masih bekerja secara konvensional, mereka enggan bekerja dengan komputer, jadi lebih banyak meminta bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga untuk menyelesaikan satu surat saja membutuhkan waktu yang lama. Beda dengan pegawai yang masa kerjanya masih sedikit, mereka masih baru dan menguasai teknologi kerja. Jadi mereka bekerja lebih cepat dibanding pegawai lama...” (wawancara tanggal 29 September 2011)

c. Pelatihan

Narasumber 1:

”...ini lebih banyak pengaruhnya terhadap prestasi kerja jika dibanding dengan tingkat pendidikan. Pegawai yang telah diberi pembekalan yang sesuai terlebih dahulu sebelum memegang suatu posisi maka dia akan lebih mudah dalam melaksanakan tupoksi yang diemban kepadanya, otomatis hasil kerjanya akan lebih optimal dibandingkan dengan pegawai tanpa pembekalan apa-apa...” (wawancara tanggal 22 September 2011)

Narasumber 2:

”...menurut saya banyak pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja. Dibanding menyekolahkan banyak pegawai ke tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi, lebih bermanfaat untuk memberi mereka pelatihan yang mendukung pekerjaan mereka. Manfaatnya lebih terasa dibanding menyekolahkan mereka ke jenjang yang lebih tinggi...” (wawancara tanggal 27 September 2011)

Narasumber 3:

”... pelatihan yang pernah diberikan kepada pegawai akan sangat bermanfaat terhadap pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, tentu pelatihan yang diberikan harus yang sesuai dengan pekerjaannya tadi, misal pegawai yang diberi tugas membuat formasi jabatan

maka pelatihan yang harus diikutinya seperti bimtek penyusunan formasi PNS...” (wawancara tanggal 27 September 2011)

Narasumber 4:

”....sangat mempengaruhi. Dengan memberikan pelatihan bagi pegawai maka suatu unit organisasi telah memiliki SDM yang berkualitas yang siap melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi...” (wawancara tanggal 29 September 2011)

2. Menurut Bapak/Ibu apa ada pengaruh antara motivasi kerja (motivasi ekstrinsik: kompensasi/insentif, kondisi lingkungan kerja, kebijakan institusi, supervisi atasan dan motivasi instrinsik: pekerjaan itu sendiri, kesempatan mengembangkan karir, beban kerja) terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara?

a. Motivasi Ekstrinsik:

1) kompensasi/insentif

Narasumber 1:

”....ini menarik, masalah insentif saat ini lagi hangat-hangatnya dibicarakan oleh pegawai disini, semua berharap-harap cemas apa jadi ditambah anggaran untuk insentif kepegawaian pada DPA Perubahan 2011. Memang besar sekali dampak pemberian insentif ini terhadap prestasi kerja pegawai, gimana enggak tahun-tahun kemarin pegawai di sini semua mendapat insentif kepegawaian, sebagian besar pegawai menganggap hal itu akan stabil setiap tahun, jadi mereka beramai-ramai mengambil kredit di bank yang hampir menghabiskan sebagian besar gajinya untuk setoran setiap bulan, sementara kebutuhan sehari-hari masih bisa ditutupi dengan insentif yang mereka terima. Tapi siapa sangka saat daerah mengalami defisit anggaran, semua yang berbau insentif kena potong. Terpaksa si pegawai hanya berharap pada sisa gaji yang telah dipotong setoran kredit bank. Ya jelas lah mempengaruhi sekali prestasi kerja pegawai, yang terjadi di lapangan pegawai lebih banyak bolos untuk mencari tambahan di luar gaji tadi...” (wawancara tanggal 26 September 2011)

Narasumber 2:

’....pasti sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Apa lagi tahun-tahun yang lalu kita sudah diberikan insentif kepegawaian, sudah pernah menikmati penghasilan lebih, eh tahun ini anggarannya kena pangkas pula ditambah lagi Tunjangan Prestasi Kerjanya kena pemotongan dengan jumlah yang sangat besar, wajar saja pegawai jadi tidak ada semangat kerja, datang ke kantor hanya memenuhi kewajiban saja, tanpa semangat. Ini membuat pegawai jadi minus prestasi...” (wawancara tanggal 28 September 2011)

2) kondisi lingkungan kerja

Narasumber 1:

"....em begini, ruang kerja yang nyaman bersih sejuk dan tertata rapi, perangkat kerja yang memadai, pastilah menimbulkan gairah lebih dalam bekerja. Tapi ruang kerja ideal gitu tidak dijumpai di ruang ini, lihat sendiri lah berkas sudah bertumpuk-tumpuk tidak ada tempat penyimpanan khusus, ni berkas kan masih perlu dan sering kita pake jika di pindah ke gudang beresiko tinggi karena belum memiliki metode penyimpanan berkas yang bagus, ntar susah dicari jika perlu..." (wawancara tanggal 26 September 2011)

Narasumber 2:

"....beda-beda kondisi lingkungan kerja di sini, di bagian depan adem dan sejuk, di belakang ac cuma ada satu, mana mampu menyejukkan ruang sebesar ini yang menampung pegawai dari empat subbidang. Di ruang operator komputer ac nya tidak berfungsi, pegawai yang bekerja di situ bisa sekalian mandi sauna he..he..., kasihan komputer bisa rusak karena panas. Cuma itu walau suasana lingkungan kerja begini, pegawai di sini masih tinggi tingkat prestasi kerjanya, dapat dilihat dari siapnya SK pangkat tepat waktu, beresnya pengurusan pensiun, lancarnya proses pemberian surat-surat keterangan, dan lain sebagainya. Mungkin karena pegawai di sini masih muda-muda, masih enerjik..."
 "...berpengaruh sih tapi tidak seberapa..." (wawancara tanggal 28 September 2011)

3) kebijakan institusi

Narasumber 1:

"....masalah peraturan di sini ya. Masalah disiplin misalnya? Penerapannya belum merata ya, coba lihat di apel pagi, biasa yang dekat dengan atasan kalau terlambat pasti dapat pembelaan, gak adil gitu. Seharusnya penegakan disiplin gak milih-milih dan tegas, jika itu sudah dijalankan pasti akan lebih baik, saya yakin hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja..." (wawancara tanggal 26 September 2011)

Narasumber 2:

"....em gimana ya..., kebijakan institusi seharusnya beorientasi pada peningkatan kesejahteraan pegawai, bukan dengan cara menakut-nakuti pegawai dengan ancaman akan dipindah ke kecamatan atau unit kerja lain, dimana hal tersebut dapat diasumsikan sebagai bentuk si pegawai dibuang..." (wawancara tanggal 28 September 2011)

4) supervisi atasan

Narasumber 1:

"....idealnya atasan harus peduli sama bawahan, baik itu masalah pekerjaan atau yang lainnya. Atasan tidak akan berhasil jika tidak didukung oleh pegawai yang berkompetensi, walau demikian atasan tetap harus melakukan kontrol pekerjaan yang dilakukan bawahannya secara rutin..." (wawancara tanggal 26 September 2011)

Narasumber 2:

"....setiap bawahan memiliki sifat ingin mendapat perhatian dari atasannya. Jadi seorang atasan yang care sama bawahan terutama menyangkut pekerjaan, hal tersebut dapat memacu semangat kerja mereka..." (wawancara tanggal 28 September 2011)

b. Motivasi Instrinsik:

1) pekerjaan itu sendiri

Narasumber 1:

"....jenis pekerjaan yang dibebankan kepada kita sangat mempengaruhi sikap kita terhadap pekerjaan tersebut, kadang ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan karakter pegawai sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dilakukan dengan setengah hati dalam arti tidak ada kepuasan dalam bekerja, maka dapat dipastikan hasil kerja tidak akan maksimal, demikian sebaliknya. Menurut saya harus ada telaah dulu terhadap jenis pekerjaan dan siapa yang cocok untuk dibebankan pekerjaan tersebut ..." (wawancara tanggal 26 September 2011).

Narasumber 2:

"....kita harus menyenangi pekerjaan yang dibebankan kepada kita, itu salah satu ciri pegawai yang profesional. Dengan menyenangi pekerjaan maka seberat apapun tantangan yang kita hadapi dalam bekerja akan terasa ringan..." (wawancara tanggal 28 September 2011)

2) kesempatan mengembangkan karir

Narasumber 1:

"....bos kita sangat memahami kebutuhan pegawainya. Kan banyak kita lihat pegawai-pegawai yang berprestasi dipromosikan dalam jabatan struktural di unit kerja lain. Selayaknya hal tersebut membuat motivasi kerja kita semakin tinggi. Namun dalam melakukan promosi pegawai jangan hanya memperhatikan pangkat dan kualifikasi pendidikan saja, yang paling penting untuk menjadi bahan pertimbangan adalah tingkat kedisiplinan pegawai dimaksud. Kayak promosi kemarin masak ada pegawai yang tingkat disiplinnya rendah dipromosi juga hanya karena pangkat dan kualifikasi pendidikannya sesuai dengan jabatan yang lowong. Ini jelas menurunkan semangat teman-teman lain yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi .." (wawancara tanggal 26 September 2011)

Narasumber 2:

".....beda dulu dengan sekarang. Kalau dulu selalu pegawai dari tempat lain yang di promosi untuk mengisi jabatan yang kosong di sini, tetapi atasan sekarang beda. Beliau selalu melihat pegawainya dulu untuk mengisi kekosongan jika tidak ada baru ditarik dari unit kerja lain. Ini merupakan penyemangat juga bagi kita dalam bekerja..." (wawancara tanggal 28 September 2011)

3) beban kerja

Narasumber 1:

".....seperti saya katakan tadi beban kerja di sini bervariasi ada bidang yang beban kerjanya luar biasa, namun ada bidang lain yang tidak ada pekerjaan sama sekali. Hal ini sudah kita sampaikan pada pimpinan..." (wawancara tanggal 26 September 2011)

Narasumber 2:

”....beban kerja di sini belum merata, di satu bidang bertumpuk, di bidang lain tidak ada pekerjaan. Jadi gimana mau semangat bekerja sementara memang tidak ada pekerjaan yang harus di selesaikan...”

”....menurut saya struktur organisasinya harus ditinjau ulang sehingga pembagian tugas dapat merata dan tidak tumpang tindih...” (wawancara tanggal 28 September 2011)

UNIVERSITAS TERBUKA