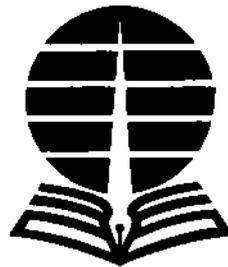


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
KABUPATEN SINTANG**



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

Disusun Oleh :

**SANTOSA
NIM. 014946453**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2009**

ABSTRACT

Correlation work motivation and satisfaction with the performance of state servants at Educational Office of Sintang Regency

Santosa
Universitas Terbuka
santosamap@yahoo.com

Key words : performance , motivation, satisfaction.

Every organization, doing evaluation to human resource performance is important to know how far the objectives of the organization have been achieved in a certain period of time. The information about this performance, in terms of whether the result has been in line with the expectation, and whether the processes have been run well or need improvement. In other words, the evaluation of an organization can be used to measure the success of an organization and as an input for improving and increasing the performance of the organization.

About 30 % of the officers of Educational Office at Sintang Regency perform double jobs as state servants at that institution and as employees of a company. The double roles of the state servants will influence the performance of the officers which have primary job as state servants. If the officers cannot work maximally as an implication in doing double jobs, this double jobs officers must be handled seriously.

The goals of this research, are to describe the correlation between work motivation and officers performance, and to describe the correlation between work motivation and satisfaction toward the officers performance, which variables that most influence the officers performance and how the effect of the combination variables, namely, motivation and satisfaction to officers performance.

The population in this research is state servants at National Office of Sintang Regency, with 100 samples selected through *accidental sampling* technique. Data collection methods conducted are : questionnaire, observation, and documentation. Based on the quantitative analysis of data, the result of the research is described as follows: Work motivation and satisfaction simultaneously affect the performance of state servants at Educational Office of Sintang Regency. Work motivation and satisfaction partially influence the performance of state servants at Educational Office of Sintang Regency. It means, the higher the work motivation and satisfaction, the better the officers performance will be, on the other hand, the lower the work motivation and satisfaction the weaker the officers performance at Educational Office of Sintang Regency. Educational Office of Sintang Regency should maintain it's officers work motivation and satisfaction by giving them appropriate sallary which is in line with their work capacity, providing them opportunity to develop themselves promoting their position and acquiring education or training, giving them freedom to submit their opinion, creating convenient work condition and environment and giving

reward to good performance workers. In addition, the Educational Office of Sintang Regency is necessary to maintain the officers work motivation through other programmes such as doing seminars, trainings and giving appreciation to prestigious officers.

UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRAK**Korelasi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang**

Santosa
Universitas Terbuka
santosamap@yahoo.com

Kata Kunci: kinerja, motivasi dan kepuasan.

Bagi setiap organisasi, melakukan penilaian terhadap kinerja SDM dalam organisasi merupakan suatu hal yang penting untuk mengetahui sampai seberapa jauh tujuan organisasi itu sudah berhasil diwujudkan dalam kurun waktu atau periode tertentu. Informasi tentang kinerja tersebut akan sangat bermanfaat untuk menilai dan mengevaluasi kinerja organisasi, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan juga tentang proses kerjanya, apakah sudah berjalan baik atau masih perlu perbaikan. Artinya penilaian kinerja dapat dipakai sebagai ukuran keberhasilan organisasi dan dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Sekitar 30 % pegawai di lingkungan Dinas pendidikan Nasional Kabupaten Sintang saat ini mempunyai peran ganda, yaitu selain sebagai pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang juga menjadi karyawan perusahaan lain. Peran ganda pegawai tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai saat sekarang ini. Jika demikian pegawai tidak bisa bekerja secara maksimal maka peran ganda perlu di perhatikan secara serius.

Tujuan dari penelitian ini adalah: mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, mendeskripsikan korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, mendeskripsikan korelasi motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, variabel apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menggambarkan besarnya sumbangan gabungan antara variabel motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di dinas pendidikan Kabupaten Sintang. Sedangkan sampel diambil 100 orang dengan teknik *accidental sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah: kuesioner, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisa data menggunakan analisis kuantitatif diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan analisis diketahui bahwa: motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi

kinerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan kepuasan kerja maka semakin rendah juga kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang. Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang perlu mempertahankan kepuasan kerja antara lain dengan memberikan gaji yang sesuai pekerjaan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri pada pegawai, memberikan kebebasan untuk berfikir, menciptakan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan memberi penghargaan atas sesuatu yang dicapai pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai perlu dipertahankan pihak Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang dengan mengupayakan program-program peningkatan motivasi kerja seperti melalui seminar-seminar kerja, pelatihan-pelatihan dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

UNIVERSITAS TERBUKA

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang
Penyusun TAPM : SANTOSA
NIM : 014946453
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



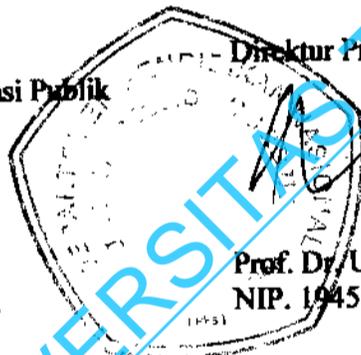
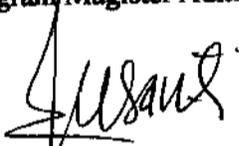
Prof. Dr. H. Marzuki, SH, M.Ed, MA
NIP. 19760407 194910 1003

Saclati, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana



Dra. Susanti, M.Si
NIP. 19671214 199303 2 002



Prof. Dr. Udin S. Winata Putra, MA
NIP. 19451007 197302 1 002

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

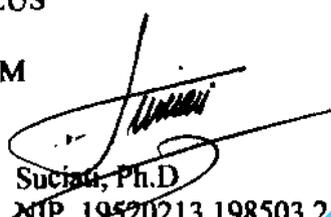
Nama : SANTOSA
NIM : 014946453
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

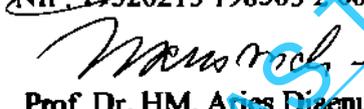
Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana,
Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Senin, 14 Desember 2009
W a k t u : 17.30 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : 
Suciaty, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

Penguji Ahli : 
Prof. Dr. HM. Aries Djaenuri, MA

Pembimbing I : 
Prof. Dr. H. Marzuki, SH, M.Ed, MA
NIP. 19760407 194910 1003

Pembimbing II : 
Suciaty, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Jakarta, 14 Desember 2009
Yang Menyatakan



SANTOSA
NIM. 014946453

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat karunia-Nya maka penulisan Tesis yang berjudul : “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dimas Pendidikan Kabupaten Sintang “ ini dapat di selesaikan.

Sejak dimulainya penulisan sampai selesainya penulisan tesis ini penulis telah banyak mendapat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam hal ini peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof.Dr. Udin S. Winata Putra, MA selaku Direktur Program Sarjana Universitas Terbuka.
2. Dra. Susanti, M.Si selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka.
3. Prof. Dr. H. Marzuki, SH, M.ed, MA selaku pembimbing 1 penulisan tesis ini. Beliau dengan penuh kesabaran dan ketekunan di tengah-tengah kesibukan tugasnya, mengarahkan peneliti dengan semangat keilmuan untuk mengkaji dan memahami spesialisasi temuan dalam tesis ini.
4. Suciati, Ph.D selaku pembimbing 2 peneliti tesis ini. Beliau dengan penuh kesabaran dan ketekunan di tengah-tengah kesibukan tugasnya, mengarahkan penulisan dan penyusunan tesis ini.

5. Drs H. Senen Maryono, M.Si selaku Kepala Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang yang telah mengizinkan peneliti untuk meneliti Di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang dalam rangka menyelesaikan tesis.
6. Ruwiyah selaku orang tua peneliti yang telah memberikan dorongan baik secara materiil maupun secara spirit atas doanya maka penulis telah menyelesaikan penulisan tesis dengan baik.
7. Aminah selaku istri peneliti yang telah memberikan dorongan dan semangat dan doa maka penulisan tesis ini telah selesai dengan baik.
8. Christiandy, Ivana Atalie dan Billie Alber selaku anak yang memberikan semangat dalam menulis tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik menurut penulisan, latar belakang maupun metodologi penulisan. Dengan kerendahan hati kritikan dan saran dan masukan dari berbagai pihak sangat diharapkan untuk lebih baik lagi sehingga dapat bermanfaat baik itu untuk penulis maupun untuk Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang, akademisi maupun masyarakat secara keseluruhan.

Akhir kata semoga amal baik yang telah diberikan mendapat limpahan rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, kepada kita semua untuk selaku menunjukkan jalan kebenaran.

Jakarta, Desember 2009

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORITIK	9
A. Kajian Teoritik	9
1. Gambaran umum dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	9
2. Kinerja Pegawai	11
3. Motivasi Kerja	15
4. Kepuasan Kerja	36

B. Kerangka Berfikir	46
C. Hipotesis.....	49
D. Definisi Konsep Dan Operasional	50
1. Definisi Konsep	50
2. Definisi Operasional	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
A. Desain Penelitian	53
B. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	53
C. Instrumen Penelitian	54
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	54
E. Teknik Analisis Data	62
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Deskripsi Responden	64
1. Jenis Kelamin.....	64
2. Lama Bekerja.....	65
3. Usia	65
4. Pendidikan akhir	66
5. Motivasi Kerja	67
6. Kepuasan kerja.....	71
7. Kinerja	79
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	90
C. Analisis Data.....	91

1. Analisis Regresi Linier Berganda	91
2. Uji hipotesis	92
D. Pembahasan	96
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	101
A. Simpulan.....	101
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA.....	104

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Tingkat Kehadiran Pegawai Bulan Januari – Mei 2008	6
Tabel 2.1. Jumlah sekolah di Kabupaten Sintang Baik negeri maupun swasta	11
Tabel 2.2. Jumlah siswa yang terdaftar di dinas pendidikan Kabupaten Sintang	11
Tabel 3.1. Uji validitas motivasi kerja	56
Uji validitas kepuasan kerja	57
Tabel 3.3. Uji validitas kinerja	58
Tabel 3.4. Uji reliabilitas data	60
Tabel 3.5. Ringkasan uji reliabilitas data	60
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban 100 Responden Tentang Indikator-indikator Variabel Motivasi (X_1) Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang di Sintang	69
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban 100 Responden Tentang Indikator-indikator Variabel Kepuasan Kerja (X_2) Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang di Sintang	73
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban 100 Responden Tentang Indikator-indikator Variabel Kinerja (y) Pada Dinas Pendidikan Nasional	

Kabupaten Sintang di Sintang	81
Tabel 4.8. Korelasi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan SPSS 17.0	85
Tabel 4.9. Korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja dengan menggunakan SPSS 17.0.....	87
Tabel 4.10. Korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan SPSS 17.0	89
Tabel 4.11. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif	90
Tabel 4.12. Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.13. Model summary	93
Tabel 4.14. Anova	93
Tabel 4.15. Analisis Regresi Linier Berganda	93

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Struktur organisasi dinas pendidikan Kabupaten Sintang	10
Gambar 2.2. Piramid hirarki kebutuhan manusia Maskow.....	17
Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 4.1. Daerah Penerimaan atau Penolakan Hipotesis pada taraf Signifikansi.....	95
Gambar 4.2. Daerah Penerimaan atau Penolakan Hipotesis pada taraf signifikansi	95

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar kuesioner.....
- Lampiran 2 korelasi Kinerja.....
- Lampiran 3. Korelasi motivasi kerja.....
- Lampiran 4.. Korelasi kepuasan kerja.....
- Lampiran 5. Daftar statistik korelasi antara motivasi terhadap kepuasan kerja.....
- Lampiran 6. Daftar statistik korelasi antara motivasi terhadap inerja.....
- Lampiran 7. Daftar statistik korelasi antara kepuasani terhadap kinerja.....

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar kuesioner.....
- Lampiran 2 korelasi Kinerja.....
- Lampiran 3. Korelasi motivasi kerja.....
- Lampiran 4.. Korelasi kepuasan kerja.....
- Lampiran 5. Daftar statistik korelasi antara motivasi terhadap kepuasan kerja....
- Lampiran 6. Daftar statistik korelasi antara motivasi terhadap inerja.....
- Lampiran 7. Daftar statistik korelasi antara kepuasani terhadap kinerja.....

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang penuh dengan beragam tantangan, mau tidak mau, suka tidak suka harus dihadapi oleh bangsa Indonesia, setiap organisasi maupun individu akan langsung terlibat dalam arena kompetisi yang berat. Jumlah tenaga kerja yang besar jika tanpa diikuti peningkatan kualitasnya justru akan menjadi beban organisasi, oleh karena itu pengembangan organisasi harus disertai dengan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusianya. Maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia di organisasi itu.

Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sebagaimana tersebut di atas dapat menghasilkan produk kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan, diperlukan dana yang cukup, peralatan yang memadai, material yang berkualitas serta metode kerja yang baik. Pegawai yang berkualitas akan menentukan pekerjaan yang sangat diharapkan oleh perusahaan dimana pegawai bekerja.

Selama ini banyak keluhan dari masyarakat bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) di sektor publik belum mampu menunjukkan kinerja yang tinggi, bahkan sebagai abdi masyarakat sering kali pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sektor publik belum dilakukan secara optimal dan tugas-tugas pokok yang merupakan tanggung jawabnya sering terabaikan, sehingga menimbulkan dampak tidak efisien dan tidak efektif. Fenomena ini dapat dilihat dari temuan penelitian

yang dilakukan oleh Agus Dwiyanto, dkk. (2002:ix) yang menyimpulkan bahwa rendahnya kinerja birokrasi publik sangat dipengaruhi oleh budaya paternalisme yang masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi untuk lebih berorientasi pada kekuasaan daripada pelayanan, menempatkan dirinya sebagai penguasa, dan memperlakukan para pengguna jasa sebagai objek pelayanan yang membutuhkan bantuannya. Di samping itu, rendahnya kinerja juga disebabkan oleh sistem pembagian kekuasaan yang cenderung memusat pada pimpinan. Struktur birokrasi yang hierarkis mendorong adanya pemusatan kekuasaan dan wewenang pada atasan sehingga pejabat birokrasi yang langsung berhubungan dengan pengguna jasa sering tidak memiliki wewenang yang memadai untuk merespons dinamika yang berkembang dalam penyelenggaraan pelayanan. Para pejabat birokrasi tidak berani mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan. Hal ini menjadi salah satu sumber dari berkembangnya praktek-praktek KKN dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Tidak adanya sistem insentif yang tepat, yang mampu mendorong para pejabat birokrasi untuk efisien, responsif, dan profesional juga menjadi salah satu faktor yang ikut membentuk kinerja birokrasi yang buruk. Melihat fakta-fakta di atas menunjukkan masih rendahnya disiplin pegawai dalam mentaati aturan main, etika dan norma-norma yang berlaku dalam lingkup tugasnya sebagai abdi masyarakat.

Bagi setiap organisasi, melakukan penilaian terhadap kinerja seseorang dalam organisasi merupakan suatu hal yang penting untuk mengetahui sampai seberapa jauh tujuan organisasi itu sudah berhasil diwujudkan dalam kurun waktu

atau periode tertentu. Menurut Ibnu Syamsi (1999:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Informasi tentang kinerja tersebut akan sangat bermanfaat untuk menilai dan mengevaluasi kinerja organisasi, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan juga tentang proses kerjanya, apakah sudah berjalan baik atau masih perlu perbaikan. Artinya penilaian kinerja dapat dipakai sebagai ukuran keberhasilan organisasi dan dijadikan input bagi peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia, diperlukan motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Heider yang dikutip oleh Moh. As'ad (2001: 57) bahwa *performance* adalah hasil interaksi antara motivasi dan *ability* (kemampuan). Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai, berarti akan memberikan kepada pegawai dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan kata lain akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Parwanto (2006:27) melakukan penelitian dengan judul pengaruh faktor kepuasan, yaitu: gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta, menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sikap rekan sekerja merupakan faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan.

Teman Koesmono (2005:55) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya

Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan khususnya karyawan dibagian produksi. Unit analisisnya adalah karyawan produksi pada subsektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur. Secara positif perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, disamping itu peneliti menguji hipotesis bahwa motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang lebih baik. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, misal: kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas.

Pegawai ingin pekerjaan yang dilakukannya diberi penghargaan yang layak. Jika penghargaan yang diterima tidak layak, maka pegawai tersebut akan merasa tidak puas. Pegawai yang merasa tidak puas akan berusaha untuk mencari penghargaan lain yang lebih besar, sehingga bisa mengurangi kinerjanya. Pegawai yang merasa tidak puas dapat pula mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka merasa bahwa usaha yang dilakukan tidak sebanding dengan hasil yang mereka harapkan. Oleh karena itu mereka lebih memilih mengurangi

usaha untuk menyelesaikan pekerjaan agar sebanding dengan hasil yang mereka peroleh. Dengan cara mangkir dari kantor , berkumpul di warung-warung kopi pada jam-jam kantor dan main games di kantor atau keluar kantor pada jam kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan urusan kantor. Semua itu dilakukan karena ketidakpuasan pegawai terhadap kantor yang kurang adil dalam pembagian pekerjaan atau yang lebih penting adalah ketidakcocokan pekerjaan yang di berikan terhadap pegawai tersebut dengan kemampuan pegawai Dinas pendidikan Nasional di Kabupaten Sintang. Kurang perhatian atasan terhadap bawahan mengakibatkan banyak pegawai masa bodoh terhadap pekerjaan yang di berikan kepadanya. Tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak terhadap pegawai yang tidak sebanding dengan penghargaan terhadap pekerjaan yang di kerjakannya semua itu terbukti banyak pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang sering tidak masuk kantor.

Ada beberapa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang saat ini mempunyai usaha lain, selain sebagai pegawai di Dinas Pendidikan Nasional. Jika peran ganda tersebut berlangsung terus-menerus maka akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang. Jika demikian pegawai tidak bisa bekerja secara maksimal maka peran ganda perlu di waspadai atau perlu di perhatikan secara serius. Peran ganda pegawai akan mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja pegawai. Semua itu terlihat dari data absensi pegawai di dinas pendidikan Kabupaten Sintang banyak pegawai datangnya terlambat dan pulang lebih awal dari biasanya. Tanggung jawab dan motivasi kerja semakin menurun karena tidak ada kepuasan bekerja sehubungan dengan itu.

Peneliti ingin meneliti tentang hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja ada hubungannya atau tidak.

Motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Pegawai Bulan Januari – Mei 2008

No	Bulan	Tingkat Kehadiran
1.	Januari	76%
2.	Februari	65%
3.	Maret	88%
4.	April	73%
5.	Mei	73%

Sumber :Dinas Pendidikan Kab. Sintang 2008

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat tingkat kehadiran pegawai lebih dari 65% pegawai hadir di kantor setiap bulannya, hal itu menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dengan topik Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut maka masalah-masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat korelasi motivasi kerja dengan kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat korelasi kepuasan kerja dengan kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat korelasi motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama

dengan kinerja pegawai ?

4. Variabel manakah dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berkorelasi paling kuat dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional kabupaten Sintang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai .
2. Mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Mendeskripsikan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
4. Menjelaskan variabel yang paling kuat pengaruh dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional kabupaten Sintang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritik

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan empiris untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan, yang hubungan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk usaha meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Kajian Teoritik

1. Gambaran umum dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

Dinas pendidikan nasional Kabupaten Sintang terletak di propinsi Kalimantan Barat. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 32.279 km². Kabupaten Sintang terletak di bagian timur propinsi Kalimantan Barat atau diantara 1°05' lintang utara serta 1°21' lintang selatan dan 110°50' bujur timur serta 113°20' bujur barat. Dengan jumlah penduduk ±500.000 Kabupaten Sintang. Kabupaten Sintang merupakan wilayah perbukitan dengan luas sekitar 32.279 km². Kabupaten Sintang merupakan kabupaten terbesar kedua di propinsi Kalimantan Barat setelah Kabupaten Ketapang.

Secara administratif, batas Kabupaten Sintang adalah :

- a. Utara : Serawak (Malaysia Timur)
- b. Selatan : Kabupaten Melawi
- c. Timur : Kabupaten Kapuas Hulu
- d. Barat : Kabupaten Sanggau dan Kabupaten Ketapang

Table 2.1
Jumlah sekolah di kabupaten Sintang baik negeri maupun swasta .

no	Jenjang sekolah	negeri	swasta	total
1	SD	344	28	372
2	SMP	56	20	76
3	SMA	17	9	26
4	SMK	5	5	10
5	PT		2	2
	total	422	64	486

Tabel 2.2
Jumlah siswa yang terdaftar di dinas pendidikan kabupaten sintang.

No	Jenjang sekolah	Laki-laki	perempuan	total
1	SD	23.115	21.080	44.195
2	SMP	3.095	3.060	6.155
3	SMA	1277	1449	2.726
4	SMK	689	736	1.425
5	PT			
	total	28.176	26.325	54.501

Melihat table 2.2 menunjukkan bahwa masih banyak usia sekolah yang belum dapat menikmati pendidikan. Keadaan ini di sebabkan karena faktor geografis Sintang yang terlalu luas dengan kepadatan penduduk 16 orang/ km². Jumlah pegawai yang tidak sesuai dengan luasnya layanan di kabupaten Sintang merupakan salah satu penyebab kinerja pegawai kurang maksimal terhadap layanan pendidikan di Kabupaten Sintang.

2. Kinerja Pegawai

Ada beberapa definisi atau batasan mengenai kinerja atau *job*

performance, sebagai dikutip oleh Moh. As'ad (2001: 47): "menurut Maier *Job Performance* ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan". Lebih tegas lagi menurut Lawler dan Porter: "*Job Performance* ialah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya". Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan *Job Performance* ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Roger Belows dalam Ruky Achmad (2002: 12) kinerja adalah "Suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seorang yang berada dalam posisi untuk mengamati/ menilai prestasi kerjanya."

Bemadin dan Russel dalam Ruky Achmad (2002: 7) bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan suatu kegiatan tertentu selama suatu periode tertentu. Pendapat-pendapat tentang kinerja di atas dapat secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja mengarah kepada prestasi kerja. Jadi kinerja ialah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* sangat penting bagi organisasi untuk menilai prestasi kerja karyawannya. Pentingnya penilaian kinerja karyawan paling tidak ada dua yaitu untuk kepentingan karyawan yang bersangkutan dan untuk kepentingan organisasi. Bagi karyawan, penilaian ini memberikan umpan balik tentang pelaksanaan kerja mereka, misalnya tentang kemampuan, kekurangan, potensinya dan sebagainya yang pada gilirannya

bermanfaat untuk perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, pengembangan karirnya dan sebagainya. Hasil penilaian kinerja dapat dipakai sebagai pertimbangan untuk pengembangan keputusan, tentang berbagai hal, seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, sistem imbalan dan sebagainya.

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja dan memberikan umpan balik. Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa pimpinan organisasi dan karyawan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual karyawan dengan standar yang telah ditetapkan.

Byars & Roe (1991: 79) menjelaskan mengenai format penilaian kinerja pegawai dengan unsur-unsur yang dinilai meliputi :

- a. Kualitas dari pekerjaan yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan ketelitian dan dapat dipercaya.
- b. Kuantitas dari pekerjaan yaitu jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penilaian terakhir dibandingkan dengan standard kerja yang telah dibuat.
- c. Kerjasama yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan terhadap teman kerja dan pimpinannya.
- d. Pengetahuan terhadap pekerjaan yaitu tingkat dimana pegawai mengerti mengenai bermacam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya.
- e. Kehandalan dari pekerjaan yang ditandai dengan keakuratan tugas dan pembagian waktu.
- f. Kehadiran dan ketepatan waktu yang berkaitan dengan catatan pegawai dan kemampuan berperilaku dalam peraturan unit kerja

Prawirosentono (1999 : 30), mengemukakan bahwa dalam menilai kinerja pegawai, beberapa faktor yang dapat dinilai adalah pengetahuan seorang pegawai tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kemampuan membuat rencana dan jadwal pekerjaan, pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang

diisyaratkan, kuantitas atau banyaknya volume pekerjaan yang mampu diselesaikan, pengetahuan teknis atas pekerjaan, kemandirian, kerjasama dan kemampuan menyampaikan gagasan (Prawiro Sentono, S. 1999: 30).

Menurut Maier dalam As'ad (2001: 63) untuk mengukur kinerja yang umum dianggap kriteria antara lain: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Gary Dessler (1997:108) menyebutkan beberapa faktor kinerja yaitu:

- a. Mutu - kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterima kerja yang dijalankan.
- b. Produktivitas-mutu dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan jabatan-ketrampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada jabatan.
- d. Kehandalan-sejauh mana seseorang karyawan tepat pada waktunya meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan.
- e. Ketidaktergantungan-sejauh kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Kinerja yang merupakan terjemahan dari kata *Job Performance* atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam batas waktu tertentu.

Husein Umar (1998:266) menyatakan bahwa prestasi kerja diukur dari beberapa komponen yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak.
- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan selesai sampai tuntas.
- c. Menggunakan cara yang efisien guna meningkatkan hasil kerja.
- d. Menggunakan waktu kerja dengan baik.
- e. Menggunakan alat kerja-alat kerja dengan baik.
- f. Menggunakan teknik kerja yang baik dan benar.

- g. Jika diberikan tugas baru selain tugas pokok apakah mau mengerjakan.
- h. Yakin bisa mengerjakan tugas baru dengan baik.
- i. Bisa mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa banyak supervisi.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah : “daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” Sondang P. Siagian (2004:288).

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Menurut motivasi adalah “ Suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. “ (2001:323).

Motivasi secara umum diartikan sebagai “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu”. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya Nawawi (2003:327).

Peterson dan Plowman seperti yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2001:141) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut :

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja (Malayu Hasibuan, 2001:93-94).

Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu. Motivasi juga merupakan seperangkat sikap yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuannya. Motivasi ini ada di dalam diri seseorang dan merupakan suatu tenaga yang mengendalikan perilaku manusia dalam pencapaian tujuan. Pengertian motivasi sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berakar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001:6)

Pernyataan-pernyataan di atas menunjukkan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan seseorang, sehingga ia melaksanakan sesuatu kegiatan atau

pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya demi tercapainya tujuan yang diinginkan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisinya. Lebih lanjut pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001:95).

Seseorang mau bekerja karena dipengaruhi oleh suatu kekuatan, kekuatan yang paling besar merupakan tindakan yang paling mungkin dilakukan dengan segala daya upaya mencapai kepuasan. Motivasi bukanlah hal yang mudah, baik memahami apalagi menerapkannya, namun yang jelas dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. (Siagian, 2004: 286-287)

Pendapat tersebut terlihat bahwa seseorang yang mau melakukan suatu tindakan, karena adanya dorongan yaitu dorongan untuk memenuhi keinginan, harapan, dan kebutuhan sehingga mau melaksanakan pekerjaan organisasi yang pada akhirnya akan tercapainya tujuan organisasi, sehingga dengan sendirinya keinginan, harapan, dan kebutuhan orang tersebut akan tercapai pula.

Motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan

tingkat keinginan yang tinggi serta meningkatkan antusiasme kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi di dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Zainun, 1989:43).

Menurut Hasibuan (2001:97) secara khusus tujuan motivasi adalah:

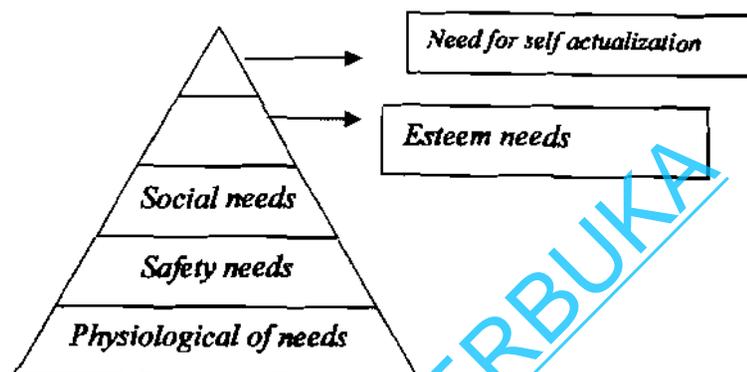
- a. mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan ia meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Lebih jelasnya bahwa dorongan atau motivasi itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja.

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan dan faktor hakiki, disebabkan oleh keadaan luar), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Abraham H. Maslow mengembangkan teori tentang

bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Abraham H. Maslow menyebut teorinya sebagai "hirarki kebutuhan". Kebutuhan ini mempunyai tingkat yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, orang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya orang akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat berikutnya.

Menurut Maslow manusia mempunyai *five hierarchy of needs* (5 tingkatan atau hirarki kebutuhan), yaitu:



Gambar 2.2
Piramid hirarki kebutuhan manusia Maslow

- 1) *Physiological of needs* (Kebutuhan fisiologis), kebutuhan yang dasariah, misalnya rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, tidur, oksigen, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) *Safety needs* (Kebutuhan akan rasa aman), mencakup antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) *Social needs* (Kebutuhan sosial), mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima-baik, dan persahabatan.
- 4) *Esteem needs* (Kebutuhan akan penghargaan), mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) *Need for self actualization* (Kebutuhan akan aktualisasi diri) mencakup hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. (Manullang, 2006:173).

Kebutuhan-kebutuhan yang pertama dan kedua diklasifikasikan sebagai kebutuhan primer, sedangkan kebutuhan-kebutuhan ketiga, keempat dan kelima diklasifikasikan sebagai kebutuhan sekunder.

Bagaimana identifikasi atas tiap kebutuhan di atas dan dampaknya terhadap motivasi yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi akan dijelaskan dalam berikutnya.

1). Kebutuhan Fisiologis

a). Identifikasi Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, seks, tidur, istirahat, dan udara. Seseorang yang mengalami kekurangan makanan, harga diri, dan cinta, pertama-tama akan mencari makanan terlebih dahulu. Bagi orang yang berada dalam keadaan lapar berat dan membahayakan, tak ada minat lain kecuali makanan. Bagi masyarakat sejahtera jenis-jenis kebutuhan ini umumnya telah terpenuhi. Ketika kebutuhan dasar ini terpuaskan, dengan segera kebutuhan-kebutuhan lain (yang lebih tinggi tingkatnya) akan muncul dan mendominasi perilaku manusia. Tak teragukan lagi bahwa kebutuhan fisiologis ini adalah kebutuhan yang paling kuat dan mendesak. Ini berarti bahwa pada diri manusia yang sangat merasa kekurangan segala-galanya dalam kehidupannya, besar sekali kemungkinan bahwa motivasi yang paling besar ialah kebutuhan fisiologis dan bukan yang lain-lainnya.

Dengan kata lain, seorang individu yang melarat kehidupannya, mungkin sekali akan selalu termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan ini.

b). Aplikasi Manajemen

Pertama-tama harus selalu diingat bahwa bagi orang yang sangat kelaparan, tidak ada perhatian lain kecuali makanan. Seorang pemimpin atau manajer jangan berharap terlalu banyak dari karyawan yang kelaparan. Berbeda dari kebutuhan-kebutuhan tingkat berikutnya, kebutuhan pokok ini hanya bisa dipenuhi oleh pemicu kekurangannya. Rasa lapar hanya dapat dipuaskan dengan makanan. Jangan berharap bahwa nasihat dan petuah saleh dapat memuaskannya. Maslow menggambarkan bahwa bagi manusia yang selalu dan sangat kelaparan atau kehausan, utopia dapat dirumuskan sebagai suatu tempat yang penuh makanan dan minuman. Ia cenderung berpikir bahwa seandainya makanannya terjamin sepanjang hidupnya, maka sempurna lah kebahagiaannya. Orang seperti itu hanya hidup untuk makan saja. Untuk memotivasi kinerja karyawan seperti ini, tentu saja makanan solusinya. Tunjangan ekstra untuk konsumsi akan lebih menggerakkan semangat kerja orang seperti ini dibandingkan dengan nasehat tentang integritas individu dalam organisasi.

2). Kebutuhan Rasa Aman

a). Identifikasi Kebutuhan Rasa Aman

Segera setelah kebutuhan dasar terpuaskan, muncullah apa yang digambarkan Maslow sebagai kebutuhan akan rasa aman atau

keselamatan. Kebutuhan ini menampilkan diri dalam kategori kebutuhan akan kemandirian, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekalutan; kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas, dan sebagainya. Jika hal-hal itu tidak ditemukan maka ia akan menjadi cemas dan merasa tidak aman. Orang yang merasa tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan tidak diharapkan.

b). Aplikasi Manajemen

Dalam konteks perilaku kinerja individu dalam organisasi, kebutuhan akan rasa aman menampilkan diri dalam perilaku preferensi individu akan dunia kerja yang adem-ayem, aman, tertib, taat-hukum, teratur, dapat diandalkan, dan di mana tidak terjadi hal-hal yang tak disangka-sangka, kacau, kalut, atau berbahaya. Untuk dapat memotivasi karyawannya, seorang manajer harus memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawannya. Bila yang mereka butuhkan adalah rasa aman dalam kerja, kinerja mereka akan termotivasi oleh tawaran keamanan. Pemahaman akan tingkat kebutuhan ini juga dapat dipakai untuk menjelaskan mengapa karyawan tertentu tidak suka inovasi baru dan cenderung meneruskan apa yang telah berjalan. Atau dipakai untuk memahami mengapa orang tertentu lebih berani menempuh resiko, sedangkan yang lain tidak. Dalam organisasi, kita seringkali mendapati perilaku individu yang berusaha mencari batas-batas perilaku yang diperkenankan

mencakup kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, cinta, dan kasih sayang akan menjadi motivator penting bagi perilaku. Pada tingkat kebutuhan ini, dan belum pernah sebelumnya, orang akan sangat merasakan tiadanya sahabat, kekasih, isteri, suami, atau anak-anak. Ia haus akan relasi yang penuh arti dan penuh kasih dengan orang lain pada umumnya. Ia membutuhkan terutama tempat (peranan) di tengah kelompok atau lingkungannya, dan akan berusaha keras untuk mencapai dan mempertahankannya. Orang di posisi kebutuhan ini bahkan mungkin telah lupa bahwa tatkala masih memuaskan kebutuhan akan makanan, ia pernah meremehkan cinta sebagai hal yang tidak nyata, tidak perlu, dan tidak penting. Sekarang ia akan sangat merasakan perihnya rasa kesepian itu, pengucilan sosial, penolakan, tiadanya keramahan, dan keadaan yang tak menentu.

b). Aplikasi Manajemen

Individu dalam organisasi menginginkan dirinya tergolong pada kelompok tertentu. Ia ingin berasosiasi dengan rekan lain, diterima, berbagi, dan menerima sikap persahabatan dan afeksi. Walaupun banyak manajer dewasa ini memahami adanya kebutuhan demikian, kadang mereka secara keliru menganggapnya sebagai ancaman bagi organisasi mereka sehingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan dengan pandangan demikian. Organisasi atau perusahaan yang terlalu tajam dan jelas membedakan posisi pimpinan dan bawahan seringkali mengabaikan kebutuhan karyawan

akan rasa memiliki (*sense of belonging*). Seharusnya karyawan pada level kebutuhan ini dimotivasi untuk memiliki rasa memiliki atas misi dan visi organisasi dan menyatukan ambisi personal dengan ambisi organisasi. Antara pengembangan pribadi dan organisasi mempunyai hubungan resiprok yang hasilnya dirasakan secara timbal balik.

4). **Kebutuhan akan Penghargaan**

a). **Identifikasi Kebutuhan akan Penghargaan**

Menurut Maslow, semua orang dalam masyarakat (kecuali beberapa kasus yang patologis) mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri. Karenanya, Maslow membedakan kebutuhan ini menjadi kebutuhan akan penghargaan secara internal dan eksternal. Pertama (internal) mencakup kebutuhan akan harga diri, kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan (kemerdekaan). Kedua (eksternal) menyangkut penghargaan dari orang lain, prestise, pengakuan, penerimaan, ketenaran, martabat, perhatian, kedudukan, apresiasi atau nama baik. Orang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri. Dengan demikian ia akan lebih berpotensi dan produktif. Sebaliknya harga diri yang kurang akan menyebabkan rasa rendah diri, rasa tidak berdaya, bahkan rasa putus asa serta perilaku yang neurotik. Kebebasan atau kemerdekaan pada tingkat kebutuhan ini adalah kebutuhan akan rasa ketidakterikatan oleh hal-hal

yang menghambat perwujudan diri. Kebutuhan ini tidak bisa ditukar dengan sebungkus nasi goreng atau sejumlah uang karena kebutuhan akan hal-hal itu telah terpuaskan.

b). Aplikasi Manajemen

Tidak jarang ditemukan pekerja di level manajerial memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Ada apa gerangan? Apakah kompensasi gajinya tidak memuaskannya? Ternyata tidak selamanya uang dapat memotivasi perilaku individu dalam organisasi. Dari semua indikasi yang terdata, tampaknya organisasi yang menyandarkan peningkatan kinerja karyawan mereka pada aspek finansial, tidak memperoleh hasil yang diharapkan. Benar bahwa uang adalah salah satu alat motivasi yang kuat, tetapi penggunaannya harus disesuaikan dengan persepsi nilai setiap karyawan. Individu tertentu pada saat dan kondisi tertentu barangkali tidak lagi merasakan uang sebagai penggerak kinerja.

Ketimbang uang, individu pada level ini lebih membutuhkan tantangan yang dapat mengeksplorasi potensi dan bakat yang dimilikinya. Tidak mengherankan bahwa sejumlah top manajer tiba-tiba mengundurkan diri ketika merasa tidak ada lagi tantangan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol atau melampaui orang lain boleh dikatakan sebagai sifat universal manusia. Kebutuhan akan penghargaan ini jika dikelola dengan tepat dapat menimbulkan kinerja organisasi yang luar biasa. Tidak seperti halnya kebutuhan-kebutuhan di

tingkat lebih rendah, kebutuhan akan penghargaan ini jarang sekali terpenuhi secara sempurna. Napoleon Bonaparte (William A. Cohen, 2008:288) ketika memberikan medali yang cocok, mengatakan "Mengagumkan sekali apa yang dilakukan orang-orang untuk hal-hal kecil seperti ini".

5). Kebutuhan akan Aktualisasi Diri

a). Identifikasi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Maslow, setiap orang harus berkembang sepenuh kemampuannya. Kebutuhan manusia untuk bertumbuh, berkembang, dan menggunakan kemampuannya disebut Maslow sebagai aktualisasi diri. Maslow juga menyebut aktualisasi diri sebagai hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuan sendiri, menjadi apa menurut kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan akan penghargaan terpenuhi secara memadai. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini merupakan aspek terpenting dalam teori motivasi Maslow. Dewasa ini bahkan sejumlah pemikir menjadikan kebutuhan ini sebagai titik tolak prioritas untuk membina manusia berkepribadian unggul. Belakangan ini muncul gagasan tentang perlunya jembatan antara kemampuan material secara ekonomis dengan kedalaman spiritual. Manajer yang diharapkan adalah pemimpin yang handal tanpa melupakan sisi kerohanian. Dalam konteks ini, piramida kebutuhan Maslow yang berangkat dari titik tolak kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri

diputarbalikkan. Dengan demikian perilaku organisme yang diharapkan bukanlah perilaku yang rakus dan terus-menerus mengejar pemuasan kebutuhan, melainkan perilaku yang lebih suka memahami daripada dipahami, memberi daripada menerima. Dalam makalah ini, gagasan aktualisasi diri akan mendapat sorotan lebih luas dan dalam sebelum masuk dalam pembahasan penerapan teori.

b). Aplikasi Manajemen

Pada tingkat puncak hirarki kebutuhan ini, tidak banyak yang dapat dikatakan tentang bagaimana cara memotivasi individu pada level ini. Bagi orang-orang yang dikatakan telah mencapai kematangan psikologis ini, disiplin diri relatif mudah sebab apa yang ingin mereka lakukan sejalan dengan apa yang mereka yakini benar. Nilai-nilai dan tindakan mereka didasarkan pada apa yang nyata bagi mereka, bukan pada apa yang dikatakan orang lain kepada mereka. Bila pada level kebutuhan sebelumnya, individu biasa dimotivasi oleh kekurangan, orang yang matang ini terutama dimotivasi oleh kebutuhannya untuk mengembangkan serta mengaktualisasikan kemampuan-kemampuan dan kapasitas-kapasitasnya secara penuh. Bahkan menurut Maslow, istilah motivasi kurang tepat lagi untuk diterapkan pada kebanyakan orang yang berada di tahap aktualisasi diri. Mereka itu amat spontan, bersikap wajar, dan apa yang mereka lakukan adalah sekedar untuk mewujudkan diri; sekedar pemenuhan hidup sebagai manusia.

Untuk soal pertama, praktisi teori Maslow akan mengatakan tingkat kebutuhan terendah yang belum terpenuhi yang akan merangsang perilaku karyawan dalam organisasi.

David McClelland (Achmad Purwono, 2007 : 17) mengusulkan tiga motif kebutuhan, yakni:

"afiliasi (sama dengan kebutuhan sosial Maslow), kekuasaan (keinginan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain), dan pencapaian prestasi (keinginan untuk memenuhi kegiatan yang bernilai)."

McClelland tidak mengatakan bahwa ketiga motif itu berada dalam hirarki yang sama dalam diri setiap orang. Ia mengusulkan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat menjadi dominan pada saat yang sama. Dengan semakin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang pentingnya unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori klasik Maslow semakin disempurnakan dan bahkan mengalami koreksi. Hal ini karena berdasarkan pengalaman, menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya sambil memuaskan kebutuhan-kebutuhan fisik, seseorang dalam waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, maka:

1. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
2. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser

dan pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.

3. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai "titik jenuh", dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Ilmuwan lain yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi para karyawan adalah Herzberg. Herzberg mengembangkan teori "Model dua faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higine atau pemeliharaan

Herzberg (Hani Handoko, 2003 : 259) teori "Model dua faktor" dari motivasi, yaitu "faktor motivasional dan faktor higine atau pemeliharaan." Faktor motivasional adalah pendorong berprestasi yang bersifat *intrinsik* atau hakiki, yang artinya bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor higine atau faktor kesehatan adalah faktor-faktor yang bersifat *ekstrinsik*, yang artinya bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya".

Menurut Herzberg (Ainon Mohd, 2005:117). yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah "pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemampuan dalam karier dan pengakuan orang lain". Sedangkan faktor-faktor higine atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (Motivator) mencakup isi

yaitu:

1. *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi)

Need for Achievement merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses (keberhasilan) dalam hidupnya, termasuk dalam pekerjaannya. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk mencapai sukses ini, tercermin adanya dorongan untuk meraih prestasi sesuai standar yang telah ditetapkan

2. *Need for Affiliation* (kebutuhan keanggotaan).

Need for Affiliation merupakan kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang lain itu merupakan teman sekerja, bawahan maupun atasannya. Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerja sama dengan orang lain

3. *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan).

Need for Power merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperhatikan perasaan orang lain (As'ad, 2001: 52).

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang atau sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator:

a. Kebutuhan pokok

Kebutuhan pokok bagi manusia (*basic needs*), dan oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan fisik/kebendaan. Kebutuhan akan pangan (makan),

sandang (pakaian), dan papan (perumahan) adalah manifestasi dari kebutuhan pokok fisiologis dari setiap manusia. Dengan meningkatnya kemampuan tenaga kerja diharapkan akan meningkatkan efisiensi kerja, yang berarti produktivitas meningkat. Meningkatnya produktivitas kerja maka pemenuhan akan kebutuhan fisik karyawan akan terjamin dengan baik. Seorang pekerja menginginkan agar penghasilannya dapat digunakan untuk mencapai kehidupan yang layak, bahkan lebih dari itu semua kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi melalui kompensasi yang diterima. Karyawan dengan menerima kompensasi dimaksudkan untuk dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan akan makan, pakaian, dan perumahan. Sikula (1989:281) menguraikan bahwa istilah *remuneration* atau sistem penggajian mengandung pengertian suatu penghargaan (*reward*), pembayaran (*payment*), atau penggantian biaya (*reimbursement*) sebagai imbalan kerja atau balas jasa. *Remuneration* lazimnya berupa upah (*wages*) atau gaji (*salary*). Pengertian upah sering ditujukan bagi pekerjaan operasional, sedangkan gaji diperuntukkan bagi karyawan. Mengenai pemberian upah/gaji sebagian pendapat membagi atas; pembayaran upah berdasarkan satuan hasil kerja, dan pembayaran gaji berdasarkan satuan waktu.

b. Kebutuhan keamanan

Keselamatan dan keamanan kerja merupakan kebutuhan fundamental bagi manusia bahkan kadang-kadang lebih penting dari upah atau kesempatan untuk maju. Keselamatan kerja dalam hal ini merupakan keselamatan pekerja yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses

pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Oleh karena itu para pekerja perlu mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dalam menjalankan tugasnya guna meningkatkan produksi dan produktivitas. Keselamatan dan keamanan pekerja bahwa sebaiknya setiap perusahaan berusaha agar usahanya stabil, dengan kestabilan maka masa depan perusahaan akan terjamin. Perusahaan yang usahanya tidak stabil akan menimbulkan kecemasan/kekhawatiran para karyawannya. Pegawai-pegawai mungkin khawatir memikirkan tentang kapan saatnya mendapat giliran untuk dipecat.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan, asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah, kelompok-kelompok formal, kegiatan – kegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan (Hani Handoko, 2003: 258). Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan, untuk itu maka ia akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Seorang karyawan yang mengalami kehidupan keluarga tidak bahagia, pekerjaan akan memberikan bagian tersebut di dalam memuaskan kebutuhan sosial mereka. Kebutuhan sosial merupakan yang diakui oleh lingkungannya, penerimaan teman sejawat, kesempatan dalam masyarakat.” Kebutuhan sosial juga dapat diartikan karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan, jika masing-masing individu ditolong atau diakui orang

lain “. (Hasibuan, 2005 : 94)

d. **Kebutuhan prestasi**

Perasaan bangga atas pribadi atau prestasi yang dicapai merupakan salah satu bentuk kepuasan manusia. Dalam hal pemberian penghargaan sebaiknya diperhatikan keadaan sosial ekonominya. Berikanlah penghargaan kepada para karyawan/ pegawai yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan posisi yang lebih disukai dan sebagainya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau merincikan pribadi ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya), sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dirinya dianggap lebih rendah dari orang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria maupun wanita) tidak ingin direndahkan.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Aktualisasi diri adalah kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri Sukanto Rekso Hadiprodjo dan Hani Handoko (2003: 265). Aktualisasi diri secara instrinsik dalam rangka memenuhi kebutuhan pertumbuhan seperti keberhasilan, keahlian, serta aktualisasi diri dapat dilakukan melalui perencanaan kembali pekerjaan yang lebih besar yang mencakup variasi kecakapan yang lebih luas

4. Kepuasan Kerja

Menyadari betapa pentingnya arti kepuasan kerja bagi seseorang, maka hendaknya sedapat mungkin perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawannya untuk memperoleh kepuasan kerja. Howell dan Dipboye dalam Munandar (2001:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Vroom dalam As'ad (2001:62) bahwa kepuasan kerja adalah merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dalam hal kepuasan kerja As'ad (2001:63) memberi batasan sebagai berikut: kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Robbins (1996:132) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lainnya sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang terpenuhi kebutuhan tersebut diharapkan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan dan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi tingkat absensi serta terjadinya perputaran tenaga kerja antar departemen atau instansi.

Atas dasar pendapat tersebut di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa

kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif dari individu terhadap pekerjaannya yang menyangkut segi sosial ekonomi, sosial psikologis, maupun kondisi lingkungan serta hasil pekerjaan itu sendiri.

Berbagai pengaruh kepuasan kerja dikemukakan oleh Robbins (1996:134)

a. Produktivitas

Kebanyakan penelitian tentang kepuasan produktivitas menggunakan rancangan penelitian yang tidak dapat membuktikan sebab-akibat. Peneliti yang mengontrol kemungkin ini menunjukkan kesimpulan yang lebih valid, yaitu bahwa produktivitas membawa kepuasan dari pada sebaliknya. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan yang baik, pada hakekatnya karyawan akan merasa senang akan hal itu. Sebagai tambahan, organisasi memberikan imbalan atas produktivitas. Tingginya tingkat produktivitas seorang karyawan capai akan meningkatkan *verbal recognition*, jumlah gaji dan kemungkinan promosi-promosi. Imbalan-imbalan di atas akan menaikkan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan

b. Angka ketidakhadiran

Terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan dan angka ketidakhadiran, dimana tentu saja masuk akal jika karyawan yang tidak puas akan lebih suka kehilangan pekerjaannya. Namun faktor lainnya mempunyai pengaruh pada hubungan ini dan dapat menurunkan koefisien korelasi.

c. Angka *turn over* (keluar)

Kepuasan yang secara negatif ada hubungan dengan *turn over*, dan korelasinya lebih kuat dari pada yang ditemukan pada ketidakhadiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan akan kesempatan kerja, alternatif dan lamanya masa jabatan di dalam organisasi merupakan pembatas yang penting bagi seorang karyawan untuk mengambil keputusan meninggalkan pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa variabel yang penting di dalam hubungan kepuasan dengan *turn over* adalah tingkat penampilan kerja karyawan lebih jelasnya tingkat kepuasan kerja kurang begitu penting untuk memprediksikan *turn over* pada karyawan yang memiliki penampilan kerja yang baik. Karena organisasi akan sungguh-sungguh berusaha mempertahankan karyawan tersebut. Mereka mendapatkan kenaikan gaji, pujian, pengakuan, bertambahnya kesempatan promosi dan seterusnya. Dengan demikian kita dapat mengira bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih penting pada karyawan yang memiliki penampilan kerja yang baik untuk tetap tinggal di organisasi dari pada karyawan yang mempunyai penampilan kerja buruk. Tanpa memperhatikan kepuasan kerja, karyawan yang mempunyai penampilan kerja yang baik akan tetap tinggal di organisasi karena mereka menerima pengakuan, pujian dan di organisasi serta imbalan lainnya yang menjadi alasan bagi mereka untuk tetap tinggal.

Winardi (2001:86) mengungkapkan beberapa faktor yang dipengaruhi kepuasan kerja antara lain :

a. Peningkatan produk

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam kerja akan termotivasi untuk mencapai hasil produk sebanyak mungkin, secepat mungkin, sebaik mungkin. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang sangat berguna bagi perkembangan organisasi.

b. Absensi berkurang

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam kerja akan merasa bertanggung jawab terhadap tugas dan rekan kerjanya yang lain. Karyawan menjadi lebih rajin untuk masuk kerja dan tingkat absensi makin berkurang.

c. Kecelakaan kerja dapat diminimalisir

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan lebih mencintai tugas yang dihadapinya. Karyawan tersebut akan berlatih untuk hati-hati, cermat, tanggung jawab, sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

d. Keinginan keluar / pindah kerja berkurang

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan merasa diri sebagai bagian dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Rasa saling memiliki ini akan memungkinkan Keinginan keluar / pindah karyawan menjadi semakin berkurang.

Aspek aspek kcpuasan kerja menurut Munandar (2001:357) terdiri dari lima aspek. Aspek- aspek tersebut adalah sebagai berikut :

a. Gaji

Rekan kerja dalam kelompok menjadi sumber kepuasan karyawan terutama jika anggota kelompok diberi kesempatan untuk berhubungan satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu, sangat dimungkinkan bahwa karyawan yang tidak mempunyai kesempatan untuk mengadakan hubungan sosial yang erat akan merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak memuaskan.

Menurut Robbins (1996:135) aspek- kepuasan kerja terdiri dari:.

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan menawarkan beragam tugas, dan umpan balik mengenai betapa baik karyawan tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Begitu pula dengan kebijaksanaan promosi, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan

dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu karyawan-karyawan yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Kondisi kerja yang mendukung berkaitan dengan temperatur, cahaya, fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

d. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang karyawan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan karyawan ditingkatkan bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi mereka.

e. Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Berdasarkan teori kepribadian-pekerjaan Holland, bahwa kecocokan yang

tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Logikanya bahwa pada hakikatnya individu-individu yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa individu tersebut mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut, sehingga dapat menjadi individu-individu tersebut memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya.

Menurut Bloom (dalam As'ad, 2001:64), kepuasan kerja terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Aspek individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b. Aspek sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Aspek utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Berbeda dengan pendapat Blum ada pendapat lain dari Gilmer (dalam As'ad, 2001:64) tentang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Aspek ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman dapat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang karyawan mengekspresikan kepuasan dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Aspek ini merupakan salah satu hal yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

f. Aspek intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. **Kondisi kerja**

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

h. **Aspek sosial dalam pekerjaan**

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai salah satu hal yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. **Komunikasi**

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. **fasilitas**

Fasilitas merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Caugemi & Claypool (dalam As'ad, 2001:65) melakukan penelitian dan membagi aspek-aspek tersebut menjadi aspek-aspek kepuasan kerja dan aspek-aspek penyebab ketidak-puasan kerja. Aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian. Sedangkan aspek-aspek yang menyebabkan ketidak-puasan kerja seorang karyawan terdiri dari kebijaksanaan perusahaan, supervisor, kondisi kerja, dan gaji.

Menurut Beberapa pendapat di atas Blum, Gilmer, dan Caugemi &

Claypool, maka As'ad (2001:65) membuat kesimpulan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari :

a. Aspek psikologik

Merupakan aspek yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

b. Aspek sosial

Merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Aspek fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

d. Aspek *financial*

Merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

B. Kerangka Berfikir

Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan mutu kerja seseorang pegawai untuk tercapainya sebuah tujuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan perlu adanya motivasi kerja pegawai dan pegawai puas apa yang di terima dari perusahaan di

mana dia bekerja. Adapun indikator kinerja pegawai adalah Hasil kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak, menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan selesai sampai tuntas, menggunakan cara yang efisien guna meningkatkan hasil kerja, menggunakan waktu kerja dengan baik, menggunakan alat kerja-alat kerja dengan baik, menggunakan teknik kerja yang baik dan benar, jika diberikan tugas baru selain tugas pokok dapat mengerjakan dengan baik, yakin bisa mengerjakan tugas baru dengan baik, bisa mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa banyak supervisi.

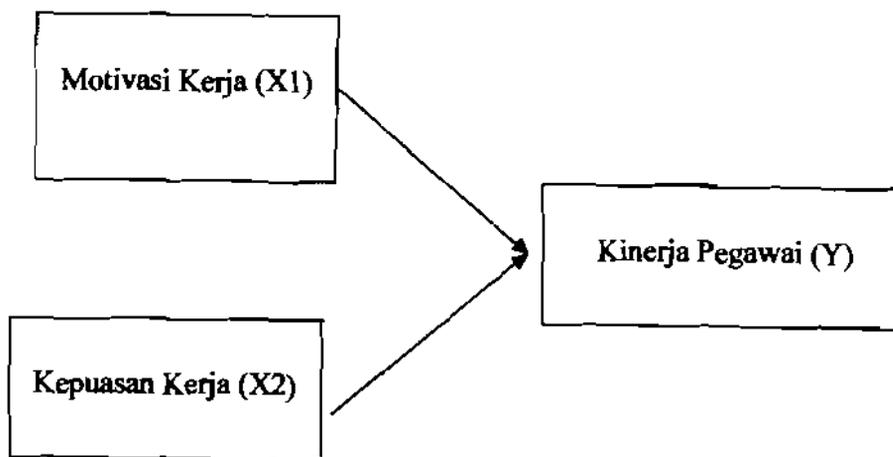
Motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada karyawan agar mereka Bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Motivasi bekerja adalah dalam bekerja saya merasa tercukupi kebutuhan makan sehari-hari, dalam bekerja saya merasa terpenuhi kebutuhan berpakaian yang layak, dalam bekerja anda merasa terpenuhi kebutuhan tempat tinggal yang layak, dalam bekerja saya merasa aman tenang dan nyaman, dalam bekerja saya merasa dihargai semestinya, dalam bekerja saya mendapat penghargaan, Dalam bekerja saya dapat beraktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan mengembangkan potensi

Kepuasan kerja adalah dorongan yang bersifat keuangan bukan saja meliputi upah atau gaji tetapi juga masuk kedalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal-soal kesejahteraan, meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Kepuasan kerja pegawai akan

menambah tingkat ketrampilan kerja pegawai dan cenderung akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adapun indikator dari Kepuasan kerja adalah Pekerjaan menyenangkan, diperlakukan adil di tempat kerja, Perusahaan sering mengadakan rekreasi, Perusahaan memperhatikan keselamatan kerja karyawan, kebanggaan terhadap pekerjaan dan jabatan yang di berikan perusahaan kepada saya, merasa aman dalam bekerja, merasa nyaman dalam bekerja, pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan saya, teman sekerja saya menyenangkan, teman kerja saya bisa diajak kerja sama, keluarga saya mendukung pekerjaan saya, lingkungan kerja saya menyenangkan, dalam bekerja memperoleh jaminan kesehatan, karyawan yang berprestasi akan mudah memperoleh kenaikan pangkat, untuk meningkatkan kemampuan karyawan maka perusahaan berusaha memberikan pendidikan bagi karyawan, pimpinan selalu memperhatikan bawahan, jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak memberatkan, perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan, perusahaan menyediakan perlengkapan yang lengkap dalam bekerja, keadaan ruangan bekerja nyaman, suhu udara tempat saya bekerja nyaman, penerangan tempat saya bekerja cukup, pertukaran udara di tempat saya bekerja cukup, perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan.

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 2.2.



Gambar 2.3.
Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka dapat diperoleh hipotesa sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dengan kinerja pegawai.
4. Diduga motivasi kerja paling kuat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang.

D. Definisi Konsep Dan Operasional

1. Definisi Konsep

- a. Kinerja adalah hasil suatu pekerjaan suatu kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.
- b. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang atau sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk mencapai tujuan.
- c. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

2. Definisi Operasional

- a. Untuk mengetahui kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - 1) Hasil kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak.
 - 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan selesai sampai tuntas.
 - 3) Menggunakan cara yang efisien guna meningkatkan hasil kerja.
 - 4) Menggunakan waktu kerja dengan baik.
 - 5) Menggunakan alat kerja-alat kerja dengan baik.
 - 6) Menggunakan teknik kerja yang baik dan benar.
 - 7) Jika diberikan tugas baru selain tugas pokok apakah mau mengerjakan.
 - 8) Yakin bisa mengerjakan tugas baru dengan baik.
 - 9) Bisa mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa banyak supervisi.
- b. Motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:
 - 1) *Physiological of needs* (Kebutuhan fisiologis), kebutuhan yang dasarnya

- a) Dalam bekerja saya merasa tercukupi kebutuhan makan sehari-hari
 - b) Dalam bekerja saya merasa Terpenuhi kebutuhan berpakaian yang layak
 - c) Dalam bekerja saya merasa Terpenuhi kebutuhan tempat tinggal yang layak
- 2) *Safety needs* (Kebutuhan akan rasa aman)
- a) dalam bekerja saya merasa aman tenang dan nyaman
- 3) *Social needs* (kebutuhan sosial)
- a) dalam bekerja saya merasa dihargai semestinya sebagai pegawai
- 4) *Esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan)
- a) dalam bekerja saya mendapat penghargaan
- 5) *Need for self actualization* (kebutuhan akan aktualisasi diri)
- a) dalam bekerja saya dapat beraktualisasi diri, dalam tersedianya kesempatan mengembangkan potensi
- c. Kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:
- 1) Aspek psikologik
 - a) Pekerjaan menyenangkan
 - b) Dipperlakukan adil di tempat kerja.
 - c) Perusahaan sering mengadakan rekreasi
 - d) Perusahaan memperhatikan keselamatan kerja karyawan
 - e) Kebanggaan terhadap pekerjaan dan jabatan yang di berikan perusahaan kepada saya.
 - f) Merasa aman dalam bekerja.
 - g) Merasa nyaman dalam bekerja

- h) Pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan saya
- 2) Aspek sosial
- a) Teman sekerja saya menyenangkan
 - b) Teman kerja saya bisa diajak kerja sama
 - c) Keluarga saya mendukung pekerjaan saya
 - d) Lingkungan kerja saya menyenangkan.
 - e) Pimpinan selalu memperhatikan bawahan
- 3) Aspek fisik
- a) Dalam bekerja memperoleh jaminan kesehatan
 - b) Jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak memberatkan
 - c) Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan
 - d) Perusahaan menyediakan perlengkapan yang lengkap dalam bekerja.
 - e) Keadaan ruangan bekerja nyaman
 - f) Suhu udara tempat saya bekerja nyaman
 - g) Penerangan tempat saya bekerja cukup
 - h) Pertukaran udara di tempat saya bekerja cukup
- 4) Aspek *financial*
- a) Karyawan yang berprestasi akan mudah memperoleh kenaikan pangkat
 - b) Untuk meningkatkan kemampuan karyawan maka perusahaan berusaha memberikan pendidikan bagi karyawan
 - c) Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Tipe atau jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan keterangan mengenai suatu permasalahan dan menjelaskan hubungan kausal melalui pengujian hipotesis dan biasanya dalam penelitian ini menggunakan dasar sampel populasi yang ada. (Singarimbun, 1999 : 3)

B. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang. Dalam menentukan ukuran sampel, dilakukan dengan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2006: 94), yaitu untuk sekedar *ancer-ancer* maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.

Berdasarkan pendapat di atas dalam penelitian ini maka sampel penelitian diambil 100 pegawai dari 168 pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang selain yang mempunyai jabatan struktural. Penelitian ini menggunakan metode Pengambilan sampel *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel tanpa melihat karakteristik umum pegawai.

C. Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang jelas dan lengkap dalam suatu penelitian maka peneliti dituntut kemampuannya untuk memilih tehnik yang tepat. Atas dasar itu maka untuk memperoleh data yang lengkap dan obyektif penyusun menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Kuesioner

Suatu tehnik pengumpulan data dengan cara kuesioner yang di sebarakan kepada pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang dengan serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun untuk dijawab dan dinilai responden.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pertanyaan yang disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai. Jawaban setiap item pertanyaan menggunakan skala likert, dengan skor antara lain :

1. Sangat Setuju (ST) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Ragu Ragu (RR) diberi skor 3
4. Tidak Setuju di beri skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Setelah angket di susun sebelumnya disebarakan kepada responden dilakukan uji validasi dan uji reliabilitas terhadap setiap pertanyaan dalam angket.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang

ingin diukur. Langkah pertama, menyebarkan angket kepada responden yang memiliki karakteristik yang mirip dengan responden. Kedua, membuat tabel tabulasi jawaban dan menghitung skor variabel dari skor butir dimana jumlah dari skor butir merupakan skor variabel. Ketiga, menghitung koefisien korelasi antar variabel bebas dan variabel terikat dengan metode product moment yang rumusnya adalah : (Sutrisno Hadi 2001:23)

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

Keterangan.

r_{xy} = koefisien korelasi antara skor butir (x) dengan skor variabel (y)

N = jumlah responden yang diuji coba

$\sum x$ = jumlah skor butir

$\sum y$ = jumlah skor variabel

$\sum x^2$ = jumlah skor butir (x) kuadrat

Kriteria pengujian suatu butir soal dikatakan valid atau sahih apabila koefisien korelasinya (r hitung) berharga positif dan sama atau lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikansi 5 %. Apabila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya diukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi antara skor yang diperoleh untuk masing-masing pertanyaan dengan skor total. Sebuah item dinyatakan valid/sahih apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel Burhan Nurgianto, Gunawan dan Marzuki,(2004:339),. Dengan sampel penelitian sebanyak 100 orang

maka ditemukan besarnya r-tabel yaitu 0,195 dan hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Uji validitas motivasi kerja

No	r-hitung	r-tabel	Validitas
m1	.773**	0,195	Valid
m2	.681**	0,195	Valid
m3	.846**	0,195	Valid
m4	.662**	0,195	Valid
m5	.888**	0,195	Valid
m6	.906**	0,195	Valid
m7	.757**	0,195	Valid

Sumber: Data Primer, 2009.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 3.2
Uji validitas kepuasan kerja

No	r-bitung	r-tabel	Validitas
kp1	.492**	0,195	Valid
kp2	.535**	0,195	Valid
kp3	.683**	0,195	Valid
kp4	.333**	0,195	Valid
kp5	.341**	0,195	Valid
kp6	.310**	0,195	Valid
kp7	.413**	0,195	Valid
kp8	.518**	0,195	Valid
kp9	.359**	0,195	Valid
kp10	.450**	0,195	Valid
kp11	.526**	0,195	Valid
kp12	.521**	0,195	Valid
kp13	.683**	0,195	Valid
kp14	.658**	0,195	Valid
kp15	.698**	0,195	Valid
kp16	.333**	0,195	Valid
kp17	.371**	0,195	Valid
kp18	.340**	0,195	Valid
kp19	.440**	0,195	Valid
kp20	.526**	0,195	Valid
kp21	.556**	0,195	Valid
kp22	.718**	0,195	Valid
kp23	.703**	0,195	Valid
kp24	.653**	0,195	Valid

Tabel 3.3
Uji validitas kinerja

No	r-hitung	r-tabel	Validitas
k1	.319**	0,195	Valid
k2	.721**	0,195	Valid
k3	.307**	0,195	Valid
k4	.710**	0,195	Valid
k5	.782**	0,195	Valid
k6	.709**	0,195	Valid
k7	.724**	0,195	Valid
k8	.363**	0,195	Valid
k9	.511**	0,195	Valid

Sumber: Data Primer, 2009

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi *Product moment pearson* diketahui bahwa semua variabel valid/sahih. Menurut Burhan Nurgianto, Gunawan dan Marzuki,(2004:339), sebuah variabel dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

2. Korelasi Antar Variabel

.Dalam hal ini akan dibahas tentang korelasi antar variabel sehingga dapat terbentuk beberapa pasang korelasi. Diantara pasang korelasi adalah korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat dan antar variabel bebas dengan variabel bebas. Rumus yang di gunakan adalah untuk menghitung koefisien korelasi dengan

menggunakan korelasi product moment oleh Pearson (Burhan Nurgianto, Gunawan dan Marzuki 2002:147)

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji reliabilitas atas setiap butir pertanyaan angket dilakukan dengan menggunakan Metode Alpha Cronbach (α) karena butir pertanyaan menggunakan metode pengukuran skala. Rumusnya : (Sutrisno Hadi 2001:26)

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

Dimana :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- K = Banyak butir pertanyaan
- σ_t^2 = Varian total
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Menurut Sugiyono (2000 : 184) setelah diperoleh koefisien reliabilitas

kemudian dikonsultasikan dengan harga kategori nilai r yaitu :

- Antara 0.00 sampai dengan 0,199 = sangat rendah
- Antara 0.20 sampai dengan 0,399 = rendah
- Antara 0.40 sampai dengan 0,599 = sedang
- Antara 0.60 sampai dengan 0,799 = kuat
- Antara 0.80 sampai dengan 1,00 = sangat kuat

Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Analisis reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.4
Uji reliabilitas data

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motivasi	119.46	167.402	.740	.583	.625
kepuasan	56.51	74.555	.690	.478	.828
kinerja	112.91	185.838	.703	.545	.696

Tabel 3.5
Ringkasan uji reliabilitas data

Variabel	Alpha	Cronbach alpha	Reliabilitas
X1	0,625	0,6	Reliabel
X2	0,828	0,6	Reliabel
Y	0,696	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2009.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* diketahui bahwa semua variabel reliabel. Burhan Nurgiantoro, Gunawandan Marzuki (2002:352) sebuah variabel dikatakan reliabel apabila $\alpha > 0,6$.

Jumlah responden pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang di Sintang adalah 100 orang responden. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja masing-masing pernyataan untuk dijawab oleh responden untuk motivasi terdiri dari 7 pertanyaan, kepuasan kerja terdiri dari 24 pertanyaan, dan kinerja terdiri dari 9 pertanyaan.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya pada halaman 54, bobot atau skor nilai dari masing-masing jawaban responden adalah :

- a. Jawaban SS (Sangat Setuju) mendapat skor 5
- b. Jawaban S (Setuju) mendapat skor 4
- c. Jawaban RR (Ragu-Ragu) mendapat skor 3
- d. Jawaban TS (Tidak Setuju) mendapat skor 2
- e. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) mendapat skor 1

Penilaian secara kualitatif dipergunakan skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuisisioner sebagai berikut :

- a. Jika rata-rata skor < 3 dikategorikan Kurang Baik.
- b. Jika rata-rata skor ≥ 3 dikategorikan Baik

E. Teknik Analisis Data

Guna membuktikan apakah hipotesis yang diajukan didukung oleh data atau tidak, maka diperlukan adanya pengujian hipotesa dengan alat - alat statistik guna mengukur antara variabel yang dinyatakan dalam hipotesa. Alat statistik yang dipergunakan adalah analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini persamaan regresi gandanya adalah : Burhan Nurgianto, Gunawan dan Marzuki (2004:300),

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	: Variabel terikat/tergantung
X ₁ , X ₂	: Variabel Bebas
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂	: Koefisien regresi

Untuk melakukan uji hipotesis digunakan uji statistik F: maka digunakan rumus :

$$f_{hitung} = \frac{\frac{JK_{regresi}}{k}}{\frac{JK_{s\ dan\ error}}{n - k - 1}}$$

Keterangan:

k = variabel penelitian

n = jumlah data

Kriteria yang digunakan untuk melakukan uji F :

- a) Jika F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak, artinya koefisien b dalam persamaan regresi linier berganda adalah tidak sama dengan nol, sehingga persamaan garis regresi linier tersebut adalah benar / diterima.
- b) Jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka H_0 diterima, artinya koefisien b dalam persamaan regresi linier berganda adalah sama dengan nol, sehingga persamaan garis regresi linier tersebut adalah tidak diterima / ditolak. Atau dapat dikatakan bahwa variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Untuk mengolah data pada penelitian ini seluruhnya akan menggunakan program komputer yaitu SPSS 17.0 for Windows.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan lama kerja, usia, dan pendidikan responden saat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian terhadap populasi penelitian dengan mengambil sampel sebanyak 100 orang. Karakteristik responden yang dianalisis meliputi :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu responden laki-laki dan responden perempuan. Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	69	69
Perempuan	31	31
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer, 2009

Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel pada penelitian ini dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini didominasi oleh pria, yaitu sebanyak 69 orang atau sebesar 69%, sedangkan jumlah responden wanita sebanyak 31 orang atau sebesar 31%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar merupakan pegawai pria.

2. Lama Bekerja

Komposisi responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama kerja	Jumlah responden	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
1 - 5 tahun	23	23
6 - 10 tahun	19	19
11-15 tahun	27	27
16- 20 tahun	24	24
21- 25 tahun	4	4
25 tahun ke atas	3	3
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer, 2009

Tabel 4.2. di atas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja di antara 11-15 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 27%. responden yang memiliki masa kerja 16-20 tahun sebanyak 24 orang atau 24%, responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang atau 23%, responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 19 orang atau 19%, responden yang memiliki masa kerja 21-25 tahun sebanyak 4 orang atau 4%, responden yang memiliki masa kerja lebih dari sama dengan 25 tahun sebanyak 3 orang atau 3%. Mayoritas pegawai memiliki masa kerja yang tergolong lama sehingga berpengalaman.

3. Usia

Berdasarkan usia responden, dapat dibagi menjadi 4 bagian, yaitu responden

yang berusia kurang dari 25 tahun, 25 – 35 tahun, 35 – 45 tahun dan lebih dari 45 tahun. Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan umur ini dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
≤ 25 tahun	6	6
25 – 30 tahun	39	39
31 – 40 tahun	45	45
41 – 50 tahun	10	10
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer, 2009

Tabel 4.3. dapat diketahui bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel pada penelitian ini, jumlah responden yang dominan dalam penelitian ini adalah yang berusia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 45 orang (45%), responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 6 orang (6%), responden yang berusia antara 25 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 39 orang (39%) dan responden yang berusia antara 41 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 10 orang (10%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai berusia dewasa muda sehingga memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

4. Pendidikan akhir

Berdasarkan pendidikan responden, dapat dibagi menjadi 5 bagian, yaitu responden yang berpendidikan SD, responden yang berpendidikan SMP,

responden yang berpendidikan SMU, responden yang berpendidikan S1 dan responden yang berpendidikan S2. Hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan umur ini dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah responden	
	Dalam angka (orang)	Persentase (%)
SD	5	5
SMP	9	9
SMU	31	31
S1	52	52
S2	3	3
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer, 2009

Tabel 4.4. dapat diketahui bahwa dari 100 responden yang diambil sebagai sampel pada penelitian ini, jumlah responden yang dominan dalam penelitian ini adalah yang berpendidikan SD sebanyak 5 orang (5%), responden yang berpendidikan SMP sebanyak 9 orang (9%), responden yang berpendidikan SMU sebanyak 31 orang (31%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 52 orang (52%) dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang (3%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai berpendidikan S1 yang tergolong tinggi.

5. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel bebas pertama yang dilambangkan dengan X_1 , yaitu respon karyawan Pendidikan Nasional Kabupaten di

Sintang tentang Motivasi yang diukur berdasarkan kepercayaan yang diberikan atasan terhadap pegawai dalam bekerja pegawai merasa tercukupi kebutuhan makan sehari-hari, dalam bekerja pegawai merasa terpenuhi kebutuhan berpakaian yang layak, dalam bekerja pegawai merasa terpenuhi kebutuhan tempat tinggal yang layak, dalam bekerja pegawai merasa aman tenang dan nyaman, dalam bekerja anda merasa dihargai semestinya, dalam bekerja pegawai mendapat penghargaan, dalam bekerja pegawai dapat deraktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan mengembangkan potensi. Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner motivasi kepada 100 orang pegawai diperoleh jawaban responden terhadap variabel motivasi seperti yang disajikan dalam distribusi frekuensi pada tabel 4.5. berikut.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Jawaban 100 Responden Tentang Indikator-indikator Variabel Motivasi (X_1) Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang di Sintang

No	Indikator variabel motivasi (x_1)	Frekuensi jawaban					Total skor	Rata-rata skor	Katagori penelitian
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Dalam bekerja saya merasa tercukupi kebutuhan makan sehari-hari	18	57	18	7	0	386	3,86	baik
2.	Dalam bekerja saya merasa Terpenuhi kebutuhan berpakaian yang layak	22	60	8	10	0	394	3,94	baik
3.	Dalam bekerja saya merasa Terpenuhi kebutuhan tempat tinggal yang layak.	23	42	18	17	0	371	3,71	baik
4.	Dalam bekerja saya merasa aman tenang dan nyaman	2	52	39	7	3	352	3,52	baik
5.	Dalam bekerja saya merasa dihargai semestinya	6	46	29	12	7	332	3,32	baik
6.	Dalam bekerja saya dapat beraktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan mengembangkan potensi.	8	43	37	12	0	347	3,47	baik
Rata – rata variabel motivasi =								3,6	

Berdasarkan data pada Tabel 4.5. terlihat bahwa pegawai merasa tercukupi kebutuhan makan sehari-hari terlihat jawaban 100 responden, 75 orang (75%) menjawab setuju dan 7 orang (7%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,86 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa kebutuhan makan sehari-hari yang diterima oleh pegawai dirasakan telah adil.

Pegawai merasa tercukupi kebutuhan berpakaian yang layak terlihat jawaban 100 responden, 82 orang (82%) menjawab setuju dan 10 orang (10%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,94 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa kebutuhan berpakaian yang layak yang diterima oleh pegawai dirasakan telah adil.

Pegawai merasa tercukupi kebutuhan tempat tinggal yang layak terlihat jawaban 100 responden, 65 orang (65%) menjawab setuju dan 17 orang (17%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,71 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa kebutuhan tempat tinggal yang layak yang diterima oleh pegawai dirasakan telah adil.

Pegawai merasa aman tenang dan nyaman terlihat jawaban 100 responden, 54 orang (54%) menjawab setuju dan 10 orang (10%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,52 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai merasa aman tenang dan nyaman yang diterima oleh pegawai dirasakan telah adil.

Pegawai merasa dihargai semestinya terlihat jawaban 100 responden, 52 orang (52%) menjawab setuju dan 19 orang (19%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,32 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa bekerja pegawai

merasa dihargai semestinya yang diterima oleh pegawai dirasakan telah adil.

Pegawai mendapat penghargaan terlihat jawaban 100 responden, 53 orang (53%) menjawab setuju dan 24 orang (24%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,43 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa bekerja pegawai mendapat penghargaan yang diterima oleh pegawai dirasakan telah adil.

Pegawai dapat beraktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan mengembangkan potensi yak terlihat jawaban 100 responden, 51 orang (51%) menjawab setuju dan 12 orang (12%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,47 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa bekerja pegawai dapat deraktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan mengembangkan potensi yang diterima oleh pegawai dirasakan telah adil.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lebih dari separoh responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan setiap item yang berkaitan dengan variabel motivasi. Rerata skor yang tertera, 3,6 menunjukkan kategori baik. Hal ini berarti juga bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwasanya motivasi kerja dapat diukur berdasarkan indikator pada Tabel 4.5.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dalam penelitian ini merupakan variabel bebas Kedua yang dilambangkan dengan X_2 , yaitu respon karyawan Pendidikan Nasional Kabupaten di Sintang tentang Kepuasan Kerja yang diukur berdasarkan kepercayaan yang diberikan atasan terhadap pegawai dalam bekerja, pegawai merasa pekerjaan menyenangkan, pegawai merasa diperlakukan adil di tempat kerja, kantor sering

mengadakan rekreasi, kantor memperhatikan keselamatan kerja karyawan, karyawan bangga dengan pekerjaan dan jabatannya, pegawai merasa aman dalam bekerja, pegawai merasa nyaman dalam bekerja, pegawai merasakan pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya, merasa teman sekerja menyenangkan, merasa teman kerja bisa diajak kerja sama, merasa keluarga saya mendukung pekerjaannya, lingkungan kerja menyenangkan, memperoleh jaminan kesehatan, pegawai yang berprestasi akan mudah memperoleh kenaikan pangkat, untuk meningkatkan kemampuan karyawan maka kantor berusaha memberikan pendidikan bagi karyawan, atasan selalu memperhatikan bawahan, pegawai merasa jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak memberatkan, pegawai merasa perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan, pegawai merasa perusahaan menyediakan perlengkapan yang lengkap dalam bekerja, pegawai merasa keadaan ruangan tempat saya bekerja nyaman, suhu udara tempat saya bekerja nyaman, pegawai merasakan penerangan tempat bekerja cukup, pertukaran udara di tempat saya bekerja cukup, perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner Kepuasan kerja kepada 100 orang pegawai diperoleh jawaban responden terhadap variabel motivasi seperti yang disajikan dalam distribusi frekuensi pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Jawaban 100 Responden Tentang Indikator-indikator Variabel Kepuasan Kerja (X_2) Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang di Sintang

No	Indikator variabel Kepuasan kerja (x_2)	Frekuensi jawaban					Total Skor	Rata-rata skor	Katagori penelitian
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan	1	74	17	8	0	368	3,68	Baik
2.	Saya merasa diperlakukan adil di tempat kerja.	2	56	33	6	3	348	3,48	Baik
3.	Perusahaan sering mengadakan rekreasi	5	50	29	9	7	337	3,37	Baik
4.	Perusahaan memperhatikan keselamatan kerja karyawan	9	53	38	0	0	371	3,71	Baik
5.	Saya bangga dengan pekerjaan dan jabatan saya.	9	52	39	0	0	370	3,70	Baik
7.	Saya merasa nyaman dalam bekerja	28	34	38	0	0	390	3,90	Baik
8.	Pekerjaan saya sesuai dengan bakat dan kemampuan saya	1	76	15	8	0	370	3,70	Baik
9.	Saya merasa teman sekerja saya menyenangkan	23	48	29	0	0	394	3,94	Baik
10.	Saya merasa teman kerja saya bisa diajak kerja sama	30	23	37	0	0	353	3,53	Baik
11.	Saya merasa keluarga saya mendukung pekerjaan saya	21	75	15	8	0	466	4,66	Baik
12.	Lingkungan kerja saya menyenangkan.	2	65	33	6	3	384	3,84	Baik
13.	Dalam bekerja saya memperoleh jaminan kesehatan	5	50	29	9	7	337	3,37	Baik
14.	Karyawan yang berprestasi akan mudah memperoleh kenaikan pangkat	15	41	22	18	4	345	3,45	Baik

No	Indikator variabel Kepuasan kerja (x2)	Frekuensi jawaban					Total skor	Rata- rata skor	Katagori penelitian
		SS	S	RR	TS	STS			
15.	Untuk meningkatkan kemampuan karyawan maka perusahaan berusaha memberikan pendidikan bagi karyawan	17	37	36	10	0	361	3,61	Baik
16.	Saya merasa bahwa atasan saya selalu memperhatikan bawahan.	9	53	38	0	0	371	3,71	Baik
17.	Saya merasa jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak memberatkan	23	48	29	0	0	394	3,94	Baik
18.	Saya merasa perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan	23	47	30	0	0	393	3,93	Baik
19.	Saya merasa perusahaan menyediakan perlengkapan yang lengkap dalam bekerja.	29	34	37	0	0	392	3,92	Baik
20.	Saya merasa keadaan ruangan tempat saya bekerja nyaman	2	75	15	8	0	371	3,71	Baik
21.	Saya merasa suhu udara tempat saya bekerja nyaman	4	54	32	7	3	349	3,49	Baik
22.	Saya merasa penerangan tempat saya bekerja cukup	8	47	35	10	0	353	3,53	Baik
23.	Saya merasa pertukaran udara di tempat saya bekerja cukup	7	48	29	9	7	339	3,39	Baik
24.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan	17	50	22	18	4	391	3,91	Baik
Rata-rata variabel motivasi =								3,56	

Bedasarkan data pada Tabel 4.6. bahwa pegawai merasa senang dengan pekerjaannya terlihat jawaban 100 responden, 75 orang (75%) menjawab setuju dan 8 orang (8%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,68 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan

Pegawai merasa diperlakukan adil di tempat kerja terlihat jawaban 100 responden, 58 orang (58%) menjawab setuju dan 9 orang (9%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,48 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa dalam bekerja pegawai merasa diperlakukan adil di tempat kerja.

Pegawai merasa senang kantor sering mengadakan rekreasi terlihat jawaban 100 responden 58 orang (55%) menjawab setuju dan 16 orang (16%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,37 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa kantor sering mengadakan rekreasi.

Pegawai merasa senang kantor memperhatikan keselamatan kerja karyawan terlihat jawaban 100 responden, 62 orang (62%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,71 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa kantor sering mengadakan rekreasi.

Pegawai merasa bangga dan jabatan terlihat jawaban 100 responden, 61 orang (61%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,70 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa kantor pegawai merasa bangga dan jabatan

Pegawai merasa aman terlihat jawaban 100 responden, 69 orang (69%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,91

menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai merasa aman.

Pegawai merasa nyaman terlihat jawaban 100 responden, 72 orang (72%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,90 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai merasa nyaman.

Pegawai merasa pekerjaannya sesuai dengan bakat dan kemampuannya terlihat jawaban 100 responden, 78 orang (78%) menjawab setuju dan 8 orang (9%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,70 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa dalam bekerja pegawai merasa sesuai dengan bakat dan kemampuannya

Pegawai merasa teman sekerja menyenangkan terlihat jawaban 100 responden, 71 orang (71%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,94 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai merasa teman sekerja menyenangkan.

Pegawai merasa teman sekerja dapat diajak kerja sama terlihat jawaban 100 responden, 53 orang (53%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,53 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai pegawai merasa teman sekerja dapat diajak kerja sama

Pegawai merasa keluarga mendukungnya terlihat jawaban 100 responden, 77 orang (77%) menjawab setuju dan 8 orang (8%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 4,66 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pekerjaan yang dikerjakan keluarga mendukungnya.

Pegawai merasa lingkungan kerja menyenangkan terlihat jawaban 100

responden, 67 orang (67%) menjawab setuju dan 6 orang (6%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,84 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa dalam bekerja pegawai merasa lingkungan kerja menyenangkan.

Pegawai merasa dalam bekerja memperoleh jaminan kesehatan terlihat jawaban 100 responden, 55 orang (55%) menjawab setuju dan 9 orang (9%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,37 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa dalam bekerja memperoleh jaminan kesehatan.

Pegawai yang berprestasi akan mudah memperoleh kenaikan pangkat terlihat jawaban 100 responden, 56 orang (56%) menjawab setuju dan 18 orang (18%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,45 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai yang berprestasi akan mudah memperoleh kenaikan pangkat.

Pegawai untuk meningkatkan kemampuan karyawan maka kantor berusaha memberikan pendidikan bagi karyawan terlihat jawaban 100 responden, 54 orang (54%) menjawab setuju dan 10 orang (10%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,61 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa untuk meningkatkan kemampuan karyawan maka kantor berusaha memberikan pendidikan bagi karyawan.

Pegawai merasa atasan selalu memperhatikan bawahan terlihat jawaban 100 responden, 62 orang (62%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,71 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa atasan selalu memperhatikan bawahan.

Pegawai merasa jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak memberatkan terlihat jawaban 100 responden, 48 orang (38%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,94 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai merasa jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak memberatkan.

Pegawai merasa perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan terlihat jawaban 100 responden, 70 orang (70%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,93 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai merasa perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan.

Pegawai merasa perusahaan menyediakan perlengkapan yang lengkap dalam bekerja terlihat jawaban 100 responden, 63 orang (63%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,92 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai merasa perusahaan menyediakan perlengkapan yang lengkap dalam bekerja.

Pegawai merasa keadaan ruangan tempat saya bekerja nyaman terlihat jawaban 100 responden, 77 orang (77%) menjawab setuju dan 8 orang (8%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,71 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai merasa keadaan ruangan tempat saya bekerja nyaman.

Pegawai merasa suhu udara tempat saya bekerja nyaman terlihat jawaban 100 responden, 58 orang (58%) menjawab setuju dan 10 orang (10%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,49 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa suhu

udara tempat saya bekerja nyaman.

Pegawai merasakan penerangan tempat bekerja cukup terlihat jawaban 100 responden, 55 orang (55%) menjawab setuju dan 19 orang (10%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,37 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pegawai merasakan penerangan tempat bekerja cukup.

Pegawai merasa pertukaran udara di tempat saya bekerja cukup terlihat jawaban 100 responden, 65 orang (65%) menjawab setuju dan 19 orang (10%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,37 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa pertukaran udara di tempat saya bekerja cukup.

Pegawai merasa kantor memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan terlihat jawaban 100 responden, 66 orang (66%) menjawab setuju dan 22 orang (10%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,37 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian data yang diperlihatkan pada Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa lebih dari separoh responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan setiap item yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja. Rerata skor yang tertera, 3,56 menunjukkan kategori baik. Hal ini berarti juga bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwasanya kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan indikator pada Table 4.6.

7. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini merupakan variabel terikat yang dilambangkan dengan Y yaitu respon karyawan Pendidikan Nasional Kabupaten di Sintang tentang

kinerja yang diukur, berdasarkan hasil kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak, menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan selesai sampai tuntas, menggunakan cara yang efisien guna meningkatkan hasil kerja, menggunakan waktu kerja dengan baik, menggunakan alat kerja-alat kerja dengan baik, menggunakan teknik kerja yang baik dan benar, jika diberikan tugas baru selain tugas pokok apakah mau mengerjakan, yakin bisa mengerjakan tugas baru dengan baik, bisa mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa banyak supervisi. Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kinerja kepada 100 orang pegawai diperoleh jawaban responden terhadap variabel kinerja seperti yang disajikan dalam distribusi frekuensi pada tabel 4.10. berikut.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Jawaban 100 Responden Tentang Indikator-indikator Variabel Kinerja (y) Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang di Sintang

No	Indikator variabel kinerja (y)	Frekuensi jawaban					Total skor	Rata-rata skor	Katagori penelitian
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Hasil kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak.	7	47	45	1		360	3,60	Baik
2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan selesai sampai tuntas	1	47	44	5	3	338	3,38	Baik
3.	Menggunakan cara yang efisien guna meningkatkan hasil kerja.	18	43	38	1		378	3,78	Baik
4.	Menggunakan waktu kerja dengan baik	5	42	17	27	9	307	3,07	Baik
5.	Menggunakan alat kerja-alat kerja dengan baik	13	52	17	18		360	3,60	Baik
6.	Menggunakan teknik kerja yang baik dan benar.	1	44	49	3	3	337	3,37	Baik
7.	Jika diberikan tugas baru selain tugas pokok apakah mau mengerjakan.	1	60	22	10	7	338	3,38	Baik
8.	Yakin bisa mengerjakan tugas baru dengan baik	22	33	45			377	3,77	Baik
9.	Bisa mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa banyak supervisi.	1	70	17	12		360	3,60	Baik
Rata – rata variabel motivasi =								3,5	

Berdasarkan data Tabel 4.7. terlihat bahwa pegawai merasa hasil kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak terlihat jawaban 100 responden, 75 orang (75%) menjawab setuju dan 8 orang (8%) menjawab tidak setuju. Skor rata-

rata adalah 3,68 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa hasil kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak

Pegawai merasa dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan selesai sampai tuntas terlihat jawaban 100 responden, 58 orang (58%) menjawab setuju dan 9 orang (9%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,48 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan selesai sampai tuntas.

Pegawai merasa dalam bekerja menggunakan cara yang efisien guna meningkatkan hasil kerja. terlihat jawaban 100 responden, 58 orang (55%) menjawab setuju dan 16 orang (16%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,37 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa menggunakan cara yang efisien guna meningkatkan hasil kerja.

Pegawai merasakan dalam menggunakan waktu kerja dengan baik terlihat jawaban 100 responden 62 orang (62%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,71 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa menggunakan waktu kerja dengan baik.

Pegawai merasa dalam menggunakan alat kerja-alat kerja dengan baik terlihat jawaban 100 responden, 61 orang (61%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,70 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa menggunakan alat kerja-alat kerja dengan baik

Pegawai merasa dalam menggunakan teknik kerja yang baik dan benar terlihat jawaban 100 responden, 69 orang (69%) menjawab setuju dan tidak ada

yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,91 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa Menggunakan teknik kerja yang baik dan benar.

Pegawai merasa, jika diberikan tugas baru selain tugas pokok apakah mau mengerjakan terlihat jawaban 100 responden, 72 orang (72%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,90 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa Jika diberikan tugas baru selain tugas pokok apakah mau mengerjakan.

Pegawai merasa yakin bisa mengerjakan tugas baru dengan baik terlihat jawaban 100 responden, 78 orang (78%) menjawab setuju dan 8 orang (9%) menjawab tidak setuju. Skor rata-rata adalah 3,70 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa Yakin bisa mengerjakan tugas baru dengan baik.

Pegawai merasa bisa mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa banyak supervisi. terlihat jawaban 100 responden, 71 orang (71%) menjawab setuju dan tidak ada yang menjawab tidak. Skor rata-rata adalah 3,94 menunjukkan kategori baik, ini berarti bahwa Bisa mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa banyak supervisi.

Berdasarkan uraian data yang diperlihatkan pada Tabel 4.7. dapat disimpulkan bahwa lebih dari separoh responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan setiap item yang berkaitan dengan variabel kinerja. Rerata skor yang tertera, 3,5 menunjukkan kategori baik. Hal ini berarti juga bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwasanya kinerja dapat diukur berdasarkan indikator –indikator pada table 4.7.

2). Korelasi antar variabel

Pada pembahasan di atas khususnya korelasi product moment hanya membicarakan satu variabel perhitungan korelasi. Dalam hal ini akan dibahas tentang korelasi antar variabel sehingga dapat terbentuk beberapa pasang korelasi. Diantara pasang korelasi adalah korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat dan antara variabel bebas dengan variabel bebas, Burhan Nurgianto, Gunawan dan Marzuki(2002,147)

Pengujian data dilakukan antara variabel yaitu pengujian variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja, pengujian variabel motivasi kerja dengan kinerja dan pengujian variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang seperti di bawah ini.

Rumus korelasi product moment sebagai berikut.

$$r_{x_1x_2} = \frac{n(\sum x_1 x_2) - (\sum x_1 \sum x_2)}{\sqrt{(n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2)(n(\sum x_2^2) - (\sum x_2)^2)}}$$

Keterangan.

$r_{x_1x_2}$ = koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

N = jumlah responden

$\sum x_1$ = jumlah skor motivasi kerja

$\sum x_2$ = jumlah skor kepuasan kerja

$\sum x_1^2$ = jumlah skor motivasi kerja kuadrat

$\sum x_2^2$ = jumlah skor kepuasan kerja kuadrat

Pengujian data antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang.

Data terlampir

$$r_{x_1x_2} = \frac{n(\sum x_1 x_2) - (\sum x_1 \sum x_2)}{\sqrt{(n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2)(n(\sum x_2^2) - (\sum x_2)^2)}}$$

$$= \frac{100 \times 222.845 - 2.498 \times 8.793}{\sqrt{(100 \times 64.858 - 2.498^2)(100 \times 782.697 - 8.793^2)}}$$

$$= 0,680371$$

Tabel 4.8

Korelasi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan SPSS 17.0

		Kepuasan	motivasi
Kepuasan	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	9528.510	3195.860
	Covariance	96.248	32.281
	N	100	100
Motivasi	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	3195.860	2457.960
	Covariance	32.281	24.828
	N	100	100

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

Berdasarkan tabel 4.8 dan Hasil perhitungan statistik di peroleh angka koefisien korelasi adalah 0.660, sangat signifikan artinya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sangat kuat. Koefisien bertanda positif (+) sehingga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, apabila motivasi kerja di tingkatkan maka kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang akan semakin baik. Tanda ** di tabel korelasi diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99 %.

Pengujian data antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang dengan menggunakan korelasi produk moment.

Rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.

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

Keterangan.

$r_{x,y}$ = koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

N = jumlah responden

$\sum x_i$ = jumlah skor motivasi kerja

$\sum y_i$ = jumlah skor kinerja kerja

$\sum x_i^2$ = jumlah skor motivasi kerja kuadrat

$\sum y_i^2$ = jumlah skor kinerja kuadrat

Pengujian data antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \sum y)}{\sqrt{(n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Data terlampir.

$$= \frac{100 \times 80.290 - 2.498 \times 3.153}{\sqrt{(100 \times 64.858 - 2.498^2)(100 \times 101.281 - 3.153^2)}}$$

$$= 0.713$$

Tabel 4.9
Korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja dengan menggunakan SPSS 17.0

		Motivasi	kinerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	2457.960	1528.060
	Covariance	24.828	15.435
	N	100	100
kinerja	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	1528.060	1866.910
	Covariance	15.435	18.858
	N	100	100

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

Berdasarkan tabel 4.9 dan Hasil perhitungan statistik di peroleh angka koefisien korelasi adalah 0.713, sangat signifikan artinya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja sangat kuat. Koefisien bertanda positif (+) sehingga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja, apabila motivasi kerja di tingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang akan semakin baik. Tanda ** di tabel korelasi diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99 %.

Pengujian data antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang dengan menggunakan korelasi produk moment.

Rumus korelasi product moment sebagai berikut.

$$r_{x_1y} = \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_1 \sum y)}{\sqrt{(n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan.

r_{x_1, x_2} = koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

N = jumlah responden

$\sum x_1$ = jumlah skor motivasi kerja

$\sum x_2$ = jumlah skor kepuasan kerja

$\sum x_1^2$ = jumlah skor motivasi kerja kuadrat

$\sum x_2^2$ = jumlah skor kepuasan kerja kuadrat

Pengujian data antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \sum y)}{\sqrt{(n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Data terlampir.

$$= \frac{100 \times 279.832 - 8.793 \times 3.153}{\sqrt{(100 \times 782.697 - 8.793^2)(100 \times 101.281 - 3.153^2)}}$$

$$= 0.614$$

Tabel 4.10

Korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan SPSS 17.0

Correlations

		Kinerja	Kepuasan
kinerja	Pearson Correlation	1	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	1866.910	2588.710
	Covariance	18.858	26.149
	N	100	100
kepuasan	Pearson Correlation	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	2588.710	9528.510
	Covariance	26.149	96.248
	N	100	100

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

Berdasarkan tabel 4.10 dan Hasil perhitungan statistik di peroleh angka koefisien korelasi adalah 0.614. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja. Koefisien bertanda positif (+) sehingga ada

hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja, apabila motivasi kerja di tingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang akan semakin baik. Tanda ** di tabel korelasi diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99 %.

B. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptik dalam penelitian ini menggunakan nilai rata-rata (mean). Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	100	2,28	4,85	3,5950	5,1620
Kepuasan kerja	100	2,54	4,29	3,5978	10,37492
Kinerja	100	2,55	4,33	3,5522	4,48444
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,5950 yang mendekati 4, hal ini berarti motivasi kerja tergolong baik, nilai rata-rata kepuasan kerja adalah sebesar 3,5978 yang mendekati 4 yang berarti kepuasan kerja pegawai tergolong baik, nilai rata-rata kinerja adalah sebesar 3,5522 yang mendekati 4 yang berarti kinerja pegawai tergolong baik. Berdasarkan nilai rata-rata dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai baik dibandingkan motivasi kerja.

D. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda yang diperoleh merupakan hasil perhitungan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows release 11.0. Angka-angka yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.12
Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.789	2.706		3.617	.000
motivasi	.476	.079	.546	5.939	.000
kepuasan	.112	.040	.253	2.775	.007

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,789 + 0,476X_1 + 0,112X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kepuasan kerja

Dalam persamaan regresi di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar

9,789 berarti pegawai tetap memiliki kinerja sebesar 9,789 meskipun tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Variabel motivasi memiliki koefisien sebesar 0,476 yang berarti motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja sebesar 0,476 atau 47,6%. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,112 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja sebesar 0,112 atau 11,2%. Berdasarkan nilai koefisien masing-masing variabel dapat diketahui bahwa variabel gabungan antara motivasi dan kepuasan adalah 58,8 % artinya sumbangan motivasi dan kepuasan sangat signifikan sedangkan 41,2% merupakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja di dinas pendidikan Kabupaten Sintang. Berdasarkan nilai koefisien masing-masing variabel dapat diketahui bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja.

2. Uji hipotesis

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja digunakan uji-F. Sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, dilakukan pengujian menggunakan *F-test* dalam analisis regresi linier berganda dengan program SPSS for Windows Release 17. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0.05 atau tingkat kepercayaan 95% dua sisi (*2-tailed*). Lihat tabel 4,14

Tabel 4.13

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.536	2.959

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi

Tabel 4.15

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1017.388	2	508.694	58.081	.000 ^a
	Residual	849.522	97	8.758		
	Total	1866.910	99			

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.769	2.706		3.617	.000
	motivasi	.476	.079	.546	5.989	.000
	kepuasan	.112	.040	.253	2.775	.007

a. Dependent Variable: kinerja

Uji F, didapat F hitung adalah 5,989 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja. Hasil signifikansi F-hitung tersebut jika dibandingkan dengan tingkat keyakinan 95% menunjukkan signifikansi F-hitung $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara serentak terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

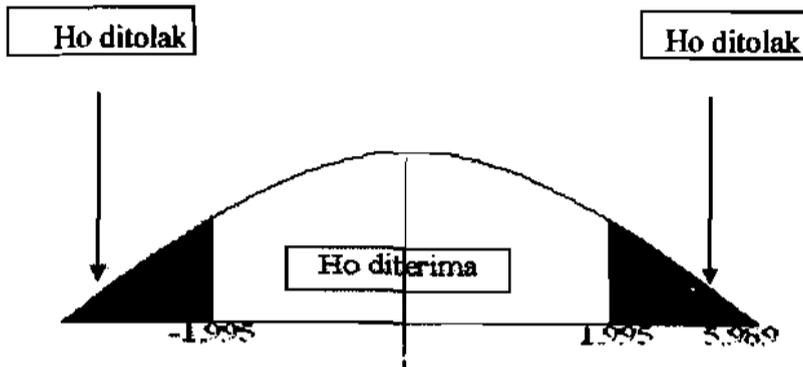
Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh besarnya R^2 sebesar 0,545 yang berarti besarnya perubahan kinerja dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 54,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% dijelaskan oleh variabel lain selain motivasi kerja dan kepuasan kerja. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang adalah iklim kerja yang kurang kurang mendukungnya.

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja digunakan uji-t serta sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, Burhan Nurgianto, Gunawan dan Marzuki (2004:109). jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, H_0 diterima. Jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, H_0 ditolak.

a) Pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X_1)

Untuk menguji korelasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} sebesar (5,989) $>$ t_{tabel} (1,98) dengan

demikian H_0 di tolak , artinya motivasi kerja sangat berpengaruh nyata terhadap kinerja.

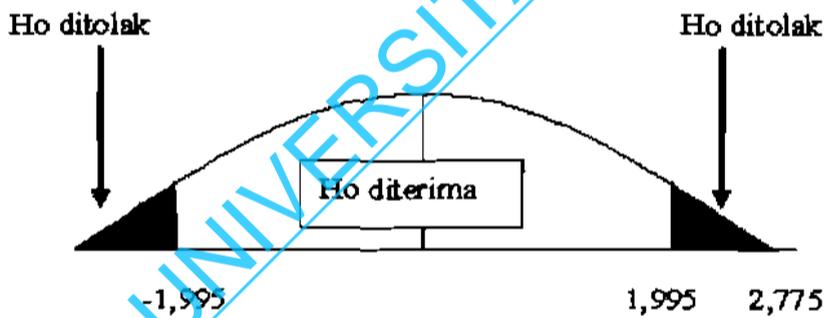


gambar 4.1

Daerah Penerimaan atau Penolakan Hipotesis pada taraf signifikansi 5%

b) Pengujian terhadap variabel kepuasan kerja (X_2)

Untuk menguji korelasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} sebesar (2,775) > t_{tabel} (1,98) dengan demikian H_0 di tolak , artinya kepuasan kerja sangat berpengaruh nyata terhadap kinerja.



gambar 4.2

Daerah Penerimaan atau Penolakan Hipotesis pada taraf signifikansi 5%

E. Pembahasan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari diri pegawai untuk berprestasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Kesuaian motivasi akan membentuk pegawai untuk bekerja secara ekstra (*extra effort*) yang menyebabkan kinerja mereka meningkat. Dengan demikian berdasarkan uraian di atas, diasumsikan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja secara internal. Melalui penilaian kinerja dapat diketahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Motivasi akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu (pekerjaan). Teori Maslow mengemukakan bahwa manusia berbuat sesuatu karena dalam dirinya ada dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Ini berarti setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang baik disadari atau tidak, selalu dipengaruhi oleh suatu daya dorong yaitu kebutuhan. Dorongan kebutuhan itu disebut *drive* (motif). Motif merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak memenuhi kebutuhannya. Motif selalu dimiliki oleh setiap orang dan masih bersifat pasif. Apabila motif sudah aktif pada saat tertentu dikenal dengan motivasi yang mendorong prestasi kerja, dorongan tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu bentuk harapan dari individu yang direfleksikan sebagai motif tindakan. Motivasi

mendasari individu dalam pengambilan keputusan untuk melibatkan diri dalam organisasi. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan. Pegawai yang sudah memiliki motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan akan memiliki dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja seperti ingin berprestasi, berkarir, memenuhi kebutuhan hidup, dihargai pimpinan dan rekan kerja. Apabila semua yang diinginkan dapat dicapai melalui pekerjaan maka timbul motivasi kerja yang tinggi untuk mendorong individu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang ada, serta mendatangkan hasil yang sesuai tuntutan kerja. Semua itu terbukti dari hasil pengujian hipotesis korelasi motivasi kerja terhadap kinerja dengan menggunakan uji-t serta sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, menurut Burhan Nurgianto, Gunawan dan Marzuki (2004:109). jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak. Dengan uji t didapat korelasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan perbandingan signifikansi t_{hitung} sebesar (5,989) > t_{tabel} (1,98) dengan demikian H_0 di tolak , artinya motivasi kerja sangat berpengaruh nyata terhadap kinerja. Jika motivasi kerja di tambah maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional akan bertambah.walaupun demikian masih ada faktor faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas pendidikan Nasional Kabupaten Sintang misalnya (disiplin pegawai, absensi , dll)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah gaji, jaminan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka akan memberikan kontribusi lebih dalam bekerja selain itu mereka termotivasi untuk bekerja secara ekstra pada organisasi. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian semakin puas pegawai bekerja maka semakin baik kinerja mereka, sebaliknya semakin pegawai tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung meninggalkan pekerjaan tersebut, tidak maksimal bekerja dan berkeinginan keluar dari pekerjaan tersebut yang berdampak pada penurunan kinerja. Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, bila rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada kepuasan kerja yang meningkat, dan umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan kerja pegawai ditingkatkan bila penilaian langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada pegawai.

Kepuasan merupakan suatu pengharapan dalam bekerja, apabila kondisi kerja yang nyata atau kenyataan yang diterima pegawai lebih besar dari pengharapan mereka maka akan tercipta kepuasan kerja karena kebutuhan mereka tercukupi atau terpenuhi namun apabila kondisi yang diterima selama bekerja berada di bawah harapan mereka maka akan timbul ketidakpuasan bekerja. Semakin terpenuhinya harapan pegawai maka semakin tercipta kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang diterima akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Hasil uji t didapat ada korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang sebesar perbandingan signifikansi t_{hitung} sebesar (2,775) > t_{tabel} (1,98) dengan demikian H_0 di tolak, artinya kepuasan kerja sangat berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang. Dengan demikian apabila kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang di tambah maka kinerja Pegawai akan meningkat. Selain itu masih ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang seperti disiplin pegawai, absensi pegawai dan karakter pegawai dan lain lain.

Berdasarkan hasil temuan Teman koesmono dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur bahwa pengaruh yang terbesar adalah dari motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu 1.462 sedangkan urutan lainnya adalah budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0.680 dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0.387, budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,506 dan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.183 dan yang terakhir adalah kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.003.

Membandingkan hasil temuan antara Peneliti dengan Teman Koesmono tentang motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja hampir sama yaitu motivasi kerja merupakan variable paling kuat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika ada

perbedaan hasil temuan merupakan hal yang wajar. Karena tempat penelitian dan waktu penelitian dan juga alat untuk menganalisis data yang berbeda. Dengan demikian motivasi merupakan hal yang pokok dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang, pernyataan umum bahwa seseorang akan tercapai kepuasan kerjanya apabila motivasi yang ada dalam perusahaan sangat mendukung sekali dengan kepuasan tercapai maka kinerja pegawai akan meningkat walau demikian masih ada vaktor-vaktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data, diperoleh kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diidentifikasi kesimpulan sebagai berikut:

1. Korelasi Motivasi kerja dengan Kepuasan kerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang cukup kuat, yaitu $r = 0.66$, dengan tingkat kepercayaan 0,05, artinya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sangat kuat. Koefisien bertanda positif sehingga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang. Hal ini berarti apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang juga akan semakin meningkat.
2. Korelasi Motivasi kerja dengan kinerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang juga termasuk kuat, yaitu $r = 0.71$, dengan tingkat kepercayaan 0,05 yang artinya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang sangat erat. Koefisien bertanda positif sehingga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang. Hal ini berarti apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang juga akan semakin meningkat.

3. Korelasi Kepuasan kerja dengan kinerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang kuat, yaitu $r = 0.614$, dengan tingkat kepercayaan 0,01 yang artinya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang sangat erat. Koefisien bertanda positif sehingga ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang, Hal ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang juga akan semakin meningkat.
4. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang. Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang memiliki kinerja sebesar 9,189 meskipun tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi dan kepuasan kerja. Variabel motivasi memiliki koefisien sebesar 0,476 yang berarti motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja sebesar 0,476 atau 47,6%. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,112 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja sebesar 0,112 atau 11,2%. Sumbangan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,588 atau 58,8% artinya sumbangan motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat signifikan, sedangkan 41,2 % adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan nilai koefisien masing-masing variabel dapat diketahui bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang dikemukakan di atas serta penjelasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberi saran yang mungkin bermanfaat bagi pihak Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang.

1. Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang perlu memberi motivasi kerja pegawai dengan mencukupi kebutuhan dasar, rasa aman, sosial, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan memberikan kebutuhan beraktualisasi. Sehingga pegawai akan mengerakkan potensi yang dimiliki untuk tercapainya tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.
2. Motivasi kerja pegawai perlu dipertahankan pihak Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang dengan mengupayakan program-program peningkatan motivasi kerja seperti melalui seminar-seminar kerja, pelatihan-pelatihan dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional akan meningkat.
3. Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang perlu mempertahankan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan jaminan pekerjaan yang disediakan, menciptakan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberi penghargaan atas sesuatu yang dicapai pegawai dalam bekerja.
4. Selain motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang perlu mengupayakan program-program untuk meningkatkan kinerja seperti melalui seminar-seminar kerja, pelatihan-pelatihan dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainon binti Mohd & Abdullah bin Hassan. (2005). *Panduan menggunakan teori motivasi di tempat kerja*. Diterbitkan oleh PTS Professional ISBN 9833376770, 9789833376773.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad Moh. (2001). *Psikologi industri, seri ilmu sumber daya manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Burhan Nurgianto & Gunawan & Marzuki. (2004). *Statistik terapan*. Cetakan ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Byars, L.L. & Roe, L.W. (1991). *Human resources management*. Boston: Irwin
- Cohen, William A. (2008). *A class with drucker*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Desrler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. Diterjemahkan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dwiyanto Agus dkk. (2002). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Hadi, S. (2001). *Metode penelitian research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, H. (2003). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. cetakan kedua belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2001). *Organisasi & motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Munandar & Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: UI Press.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Parwanto dkk. (2006). Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi IMKA di Surakarta. *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Purwono Achmad. (2007). *Excellent people, excellent business: pemikiran strategik untuk human capital Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku organisasi*. Alih Bahasa. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Ruky, A. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sentono, P. S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Cetakan 3. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2000). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sikula, Andre F. (1989). *Personel administration and human resources management*. London: Jonh Willey and Sons.
- Singarimbun, M & Effendi. S. (1999). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- Syamsi Ibnu. (1999). *Organisasi dan manajemen*. Yogyakarta: Fisipol UGM.
- Teman, K. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal. Universitas Kristen Petra*.
<http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals>
- Umar, Husein. (2005). *Riset sdm dalam organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Zainun, B. (1989). *Manajemen dan motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

Lampiran 1

	PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN SINTANG
--	--

NO. RESPONDEN :

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang

Dengan Hormat,

Kami mahasiswa S2 UT Jakarta ingin mengadakan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sintang".

Oleh karena itu, kami mengajukan kuesioner ini sebagaimana mestinya untuk memperoleh data berkaitan dengan wacana tersebut diatas. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri berikan dengan sebenarnya akan sangat membantu penelitian ini. Seperti layaknya penelitian ilmiah, maka kami menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.

Demikian atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk mengisi kuesioner ini, sebelum dan sesudahnya kami ucapkan terima kasih.

Sintang, Mei 2009

Hormat Kami,

Peneliti**DAFTAR KUESIONER**

Petunjuk Pengisian : jawablah pertanyaan atau pernyataan berikut ini, pada pilihan jawaban yang telah disediakan dengan cara memberikan tanda silang (X).

1. Jenis Kelamin : 1). Laki-laki
2). Perempuan
2. Masa Kerja :
3. Pendidikan :
4. Usia :

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini. Masing-masing pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban.

Petunjuk pengisian : anda diminta untuk memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada kotak yang tersedia.

Respon	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

A. MOTIVASI

Pernyataan		Pilihan				
		5	4	3	2	1
1.	Dalam bekerja anda merasa tercukupi kebutuhan makan sehari-hari					
2.	Dalam bekerja anda merasa terpenuhi kebutuhan berpakaian yang layak					
3.	Dalam bekerja anda merasa terpenuhi kebutuhan tempat tinggal yang layak.					
4.	Dalam bekerja anda merasa aman tenang dan nyaman					
5.	Dalam bekerja anda merasa dihargai semestinya					
6.	Dalam bekerja anda mendapat penghargaan					
7.	Dalam bekerja anda dapat beraktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan mengembangkan potensi.					

B.KEPUASAN KERJA

Pernyataan		Pilihan				
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan					
2.	Saya merasa diperlakukan adil di tempat kerja.					
3.	Perusahaan sering mengadakan rekreasi					
4.	Perusahaan memperhatikan keselamatan kerja karyawan					
5.	Saya bangga dengan pekerjaan dan jabatan saya.					
6.	Saya merasa aman dalam bekerja.					
7.	Saya merasa nyaman dalam bekerja					
8.	Pekerjaan saya sesuai dengan bakat dan kemampuan saya					
9.	Saya merasa teman sekerja saya menyenangkan					
10.	Saya merasa teman kerja saya bisa diajak kerja sama					
11.	Saya merasa keluarga saya mendukung pekerjaan saya					
12.	Lingkungan kerja saya menyenangkan.					
13.	Dalam bekerja saya memperoleh jaminan kesehatan					
14.	Karyawan yang berprestasi akan mudah memperoleh kenaikan pangkat					
15.	Untuk meningkatkan kemampuan karyawan maka perusahaan berusaha memberikan pendidikan bagi karyawan					

Pernyataan		Pilihan				
		5	4	3	2	1
16.	Saya merasa bahwa atasan saya selalu memperhatikan bawahan.					
17.	Saya merasa jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak memberatkan					
18.	Saya merasa perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan					
19.	Saya merasa perusahaan menyediakan perlengkapan yang lengkap dalam bekerja.					
20.	Saya merasa keadaan ruangan tempat saya bekerja nyaman					
21.	Saya merasa suhu udara tempat saya bekerja nyaman					
22.	Saya merasa penerangan tempat saya bekerja cukup					
23.	Saya merasa pertukaran udara di tempat saya bekerja cukup					
24.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan					

C. KINERJA PEGAWAI

Pernyataan		Pilihan				
		5	4	3	2	1
1.	Hasil kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak.					
2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan selesai sampai tuntas					
3.	Menggunakan cara yang efisien guna meningkatkan hasil kerja.					
4.	Menggunakan waktu kerja dengan baik					
5.	Menggunakan alat kerja-alat kerja dengan baik					
6.	Menggunakan teknik kerja yang baik dan benar.					
7.	Jika diberikan tugas baru selain tugas pokok apakah mau mengerjakan.					
8.	Yakin bisa mengerjakan tugas baru dengan baik					
9.	Bisa mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa banyak supervisi.					

Data kuesioner responden

No	Motivasi							
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	4	3	3	3	3	25
2	4	4	4	4	3	3	3	25
3	4	4	3	4	4	4	4	27
4	5	5	5	4	5	5	5	34
5	5	5	5	4	4	5	3	31
6	3	4	3	3	3	3	3	22
7	3	4	2	3	2	2	3	19
8	5	4	4	3	4	5	4	29
9	4	3	2	3	1	1	2	16
10	4	4	5	4	4	4	4	29
11	3	4	2	1	1	2	3	15
12	4	4	4	4	3	4	4	27
13	3	2	2	3	2	2	2	16
14	4	4	5	4	4	4	4	29
15	4	4	4	3	4	4	4	27
16	2	2	3	2	3	2	2	16
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	5	4	4	4	4	29
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	2	3	2	2	3	3	19
21	4	4	4	3	4	3	4	26
22	4	3	5	4	3	4	4	27
23	4	4	4	5	4	2	2	25
24	4	4	4	4	4	3	4	27
25	5	5	4	4	4	5	5	32
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	2	3	4	4	3	2	3	21
28	4	5	2	2	3	4	4	24
29	3	4	4	3	4	4	3	25
30	2	2	3	3	2	2	4	18
31	4	5	4	3	3	3	3	25
32	4	4	4	4	3	3	3	25
33	4	4	3	4	4	4	4	27
34	5	5	5	4	5	5	5	34
35	5	5	5	4	4	5	3	31
36	3	4	3	3	3	3	3	22
37	3	4	2	3	2	2	3	19
38	5	4	4	3	4	5	4	29
39	4	3	2	3	1	1	2	16
40	4	4	5	4	4	4	4	29

No	Motivasi							
	1	2	3	4	5	6	7	
51	4	4	3	4	4	4	4	27
52	5	5	5	4	5	5	5	34
53	5	5	5	4	4	5	3	31
54	3	4	3	3	3	3	3	22
55	3	4	2	3	2	2	3	19
56	4	5	4	3	3	3	3	25
57	4	4	4	4	3	3	3	25
58	4	4	3	4	4	4	4	27
59	5	5	5	4	5	5	5	34
60	5	5	5	4	4	5	3	31
61	3	4	3	3	3	3	3	22
62	3	4	2	3	2	2	3	19
63	5	4	4	3	4	5	4	29
64	4	3	2	3	1	1	2	16
65	4	4	5	4	4	4	4	29
66	4	5	4	3	3	3	3	25
67	4	4	4	4	3	3	3	25
68	4	4	3	4	4	4	4	27
69	5	5	5	4	5	5	5	34
70	5	5	5	4	4	5	3	31
71	3	4	3	3	3	3	3	22
72	3	4	2	3	2	2	3	19
73	5	4	4	3	4	5	4	29
74	4	3	2	3	1	1	2	16
75	4	4	5	4	4	4	4	29
76	3	4	2	1	1	2	3	16
77	4	4	4	4	3	4	4	27
78	3	2	2	3	2	2	2	16
79	4	4	5	4	4	4	4	29
80	4	4	4	3	4	4	4	27
81	2	2	3	2	3	2	2	16
82	4	4	4	4	4	4	4	28
82	4	4	5	4	4	4	4	29
84	4	4	4	4	4	4	4	28
85	4	2	3	2	2	3	3	19
85	4	4	4	3	4	3	4	26
87	4	3	5	4	3	4	4	27
88	4	4	4	5	4	2	2	25
89	4	4	4	4	4	3	4	27
90	5	5	4	4	4	5	5	32

Data kuesioner responden

No	Motivasi							
	1	2	3	4	5	6	7	
40	4	4	5	4	4	4	4	29
41	3	4	2	1	1	2	3	16
42	4	4	4	4	3	4	4	27
43	3	2	2	3	2	2	2	16
44	4	4	5	4	4	4	4	29
45	4	4	4	3	4	4	4	27
46	2	2	3	2	3	2	2	16
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	5	4	4	4	4	29
49	4	5	4	3	3	3	3	25
50	4	4	4	4	3	3	3	25

No	Motivasi							
	1	2	3	4	5	6	7	
90	5	5	4	4	4	5	5	32
91	4	4	4	4	4	4	4	28
92	2	3	4	4	3	2	3	21
93	4	5	2	2	3	4	4	24
94	3	4	4	3	4	4	3	25
95	2	2	3	3	2	2	4	18
96	4	5	4	3	3	3	3	25
97	4	4	4	4	3	3	3	25
98	4	4	3	4	4	4	4	27
99	5	5	5	4	5	5	5	34
100	5	5	5	4	4	5	3	31

UNIVERSITAS TERBUKA

Data kuesioner responden

No	Kinerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	28
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	33
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
7	3	3	3	1	2	3	2	3	4	24
8	3	3	5	4	4	3	4	4	4	34
9	4	3	5	1	2	3	1	5	3	27
10	3	4	4	4	5	4	4	4	4	36
11	5	1	5	2	2	1	1	5	4	26
12	5	4	4	4	4	4	3	5	4	37
13	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23
14	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
15	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31
16	4	2	5	2	3	2	3	5	2	28
17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
18	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
20	3	2	3	3	3	2	2	3	2	23
21	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
22	3	4	4	5	4	4	4	4	3	35
23	4	3	3	4	4	3	3	3	4	31
24	5	5	4	3	4	5	5	4	4	39
25	3	4	4	5	4	4	4	4	5	37
26	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
27	4	3	4	2	4	3	3	4	3	30
28	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
29	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
30	4	3	5	2	3	3	4	5	2	31
31	4	4	4	2	4	4	4	3	4	33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	3	3	3	2	4	3	4	3	3	28
34	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
35	3	4	3	3	5	4	4	3	4	33
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
37	3	3	3	1	2	3	2	3	4	24
38	3	3	5	4	4	3	4	4	4	34
39	4	3	5	1	2	3	1	5	3	27
40	3	4	4	4	5	4	4	4	4	36

No	Kinerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
51	3	3	3	2	4	3	4	3	3	28
52	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
53	3	4	3	3	5	4	4	3	4	33
54	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
55	3	3	3	1	2	3	2	3	4	24
56	4	4	4	2	4	4	4	3	4	33
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	3	3	3	2	4	3	4	3	3	28
59	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
60	3	4	3	3	5	4	4	3	4	33
61	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
62	3	3	3	1	2	3	2	3	4	24
63	3	3	5	4	4	3	4	4	4	34
64	4	3	5	1	2	3	1	5	3	27
65	3	4	4	4	5	4	4	4	4	36
66	4	4	4	2	4	4	4	3	4	33
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	3	3	3	2	4	3	4	3	3	28
69	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
70	3	4	3	3	5	4	4	3	4	33
71	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
72	3	3	3	1	2	3	2	3	4	24
73	3	3	5	4	4	3	4	4	4	34
74	4	3	5	1	2	3	1	5	3	27
75	3	4	4	4	5	4	4	4	4	36
76	5	1	5	2	2	1	1	5	4	26
77	5	4	4	4	4	4	3	5	4	37
78	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23
79	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
80	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31
81	4	2	5	2	3	2	3	5	2	28
82	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
82	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
84	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
85	3	2	3	3	3	2	2	3	2	23
85	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
87	3	4	4	5	4	4	4	4	3	35
88	4	3	3	4	4	3	3	3	4	31
89	5	5	4	3	4	5	5	4	4	39
90	3	4	4	5	4	4	4	4	5	37

Data kuesioner responden

No	Kinerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
41	5	1	5	2	2	1	1	5	4	26
42	5	4	4	4	4	4	3	5	4	37
43	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23
44	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
45	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31
46	4	2	5	2	3	2	3	5	2	28
47	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
48	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
49	4	4	4	2	4	4	4	3	4	33
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

No	Kinerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
91	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
92	4	4	4	2	4	3	3	4	3	31
93	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
94	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
95	4	4	5	2	3	3	4	5	2	32
96	4	3	4	2	4	4	4	3	4	32
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
98	3	3	3	2	4	3	4	3	3	28
99	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
100	3	3	3	3	5	4	4	3	4	32

UNIVERSITAS TERBUKA

Data kuesioner responden

No	Kepuasan kerja																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	83
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	89
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	82
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	103
5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	86
6	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	78
7	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	71
8	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	98
9	3	3	1	4	4	5	5	3	5	5	3	3	1	1	2	4	5	5	5	3	3	2	1	1	77
10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93
11	4	1	1	5	5	5	5	4	5	5	4	1	1	2	3	5	5	5	5	4	1	3	1	2	82
12	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	99
13	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	61
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	103
15	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	83
16	2	2	3	4	4	5	5	2	5	5	2	2	3	2	2	4	5	5	5	2	2	2	3	2	78
17	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	89
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	99
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	99
20	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	62
21	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	88
22	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	88
23	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	2	2	4	3	3	3	4	5	2	4	2	84
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	97
25	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	101
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	93
27	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	83
28	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	83
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	91
30	2	3	2	4	4	5	5	2	5	5	2	3	2	2	4	4	5	5	6	2	3	4	2	2	82
31	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	83
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	89
33	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	82
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	103
35	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	86

Data kuesioner responden

No	Kepuasan kerja																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
36	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	78	
37	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	71	
38	4	3	4	3	3	6	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	96	
39	3	1	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	1	1	2	4	5	5	5	3	3	2	1	1	77	
40	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	
41	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	2	3	5	5	5	5	4	1	3	1	2	82	
42	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	99	
43	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	61	
44	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	103	
45	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	83	
46	2	2	3	4	4	5	5	2	5	5	2	2	3	2	2	4	5	5	5	2	2	2	3	2	78	
47	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	89	
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
49	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	83	
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	89	
51	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	82	
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	103	
53	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	86	
54	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	76	
55	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	71	
58	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	83	
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	89	
58	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	82	
59	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	103	
60	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	88	
61	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	76	
62	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	2	73	
63	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	95	
64	3	3	1	4	4	5	5	3	5	5	3	3	1	1	2	4	4	5	5	3	3	2	1	1	76	
65	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
66	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	83	
67	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	89	
68	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	82	
69	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	103	
70	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	86

Data kuesioner responden

No	Keputusan kerja																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
71	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	76
72	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	71
73	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	98
74	3	3	1	4	4	5	5	3	5	4	3	3	1	1	2	4	5	5	5	3	3	2	1	1	77
75	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93
78	4	1	1	5	5	5	5	4	5	5	4	1	1	2	3	5	5	5	5	4	1	3	1	2	82
77	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	99
78	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	61
79	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	103
80	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	83
81	2	2	3	4	4	5	5	2	5	5	2	2	3	2	2	4	5	5	5	2	2	2	3	2	78
82	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	89
82	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	99
84	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	99
85	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	62
85	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	88
87	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	86
88	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	2	2	4	3	3	3	4	5	2	4	2	84
89	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	97
90	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	101
91	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	93
92	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	83
93	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	83
94	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	91
95	2	3	2	4	4	5	5	2	5	5	2	3	2	2	4	4	5	5	5	2	3	4	2	2	82
96	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	82
97	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	89
98	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	82
99	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	103
100	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	86

Lampiran 2.

Corelasi kepuasan kerja

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP1	Pearson Correlation	1	.351**	.424**	.088	.080	-.070
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.382	.429	.487
	N	100	100	100	100	100	100
KP2	Pearson Correlation	.351**	1	.634**	-.072	-.063	-.289**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.474	.531	.004
	N	100	100	100	100	100	100
KP3	Pearson Correlation	.424**	.634**	1	-.152	-.146	-.194
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.131	.146	.053
	N	100	100	100	100	100	100
KP4	Pearson Correlation	.088	-.072	-.152	1	.987**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.382	.474	.131		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP5	Pearson Correlation	.080	-.063	-.146	.987**	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.429	.531	.146	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP6	Pearson Correlation	-.070	-.289**	-.194	.519**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.487	.004	.053	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100
KP7	Pearson Correlation	-.089	-.137	-.173	.585**	.600**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.376	.174	.085	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP8	Pearson Correlation	1.000	.351	.424	.088	.080	-.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.382	.429	.487
	N	100	100	100	100	100	100
KP9	Pearson Correlation	-.070	-.289	-.194	.519	.513	1.000
	Sig. (2-tailed)	.487	.004	.053	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP10	Pearson Correlation	-.089	-.137	-.173	.585	.600	.829
	Sig. (2-tailed)	.376	.174	.085	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP11	Pearson Correlation	1.000	.351	.424	.088	.080	-.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.382	.429	.487
	N	100	100	100	100	100	100
KP12	Pearson Correlation	.351	1.000	.834	-.072	-.063	-.289
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.474	.531	.004
	N	100	100	100	100	100	100
KP13	Pearson Correlation	.424	.634	1.000	-.152	-.146	-.194
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.131	.146	.053
	N	100	100	100	100	100	100
KP14	Pearson Correlation	.455	.444	.828	-.223	-.216	-.151
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.026	.031	.133
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP15	Pearson Correlation	.400	.364	.671	-.002	.008	.044
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.987	.939	.667
	N	100	100	100	100	100	100
KP16	Pearson Correlation	.088	-.072	-.152	1.000	.987	.519
	Sig. (2-tailed)	.382	.474	.131	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP17	Pearson Correlation	-.051	-.295	-.212	.506	.501	.941
	Sig. (2-tailed)	.615	.003	.034	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP18	Pearson Correlation	-.070	-.289	-.194	.519	.513	1.000
	Sig. (2-tailed)	.487	.004	.053	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP19	Pearson Correlation	-.089	-.137	-.173	.585	.600	.829
	Sig. (2-tailed)	.376	.174	.085	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP20	Pearson Correlation	1.000	.351	.424	.088	.080	-.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.382	.429	.487
	N	100	100	100	100	100	100
KP21	Pearson Correlation	.351	1.000	.634	-.072	-.063	-.289
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.474	.531	.004
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP22	Pearson Correlation	.394**	.355*	.862**	.011	.020	.041
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.912	.842	.686
	N	100	100	100	100	100	100
KP23	Pearson Correlation	.424**	.634**	1.000**	-.152	-.146	-.194
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.131	.146	.053
	N	100	100	100	100	100	100
KP24	Pearson Correlation	.455**	.444*	.828**	-.223	-.216	-.151
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.026	.031	.133
	N	100	100	100	100	100	100

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

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

UNIVERSITAS TERBUKA

		KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12
KP1	Pearson Correlation	-.089	1.000	-.070	-.089	1.000	.351
	Sig. (2-tailed)	.376	.000	.487	.376	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP2	Pearson Correlation	-.137	.351	-.289	-.137	.351	1.000
	Sig. (2-tailed)	.174	.000	.004	.174	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP3	Pearson Correlation	-.173	.424	-.194	-.173	.424	.634
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.053	.085	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP4	Pearson Correlation	.585	.088	.519	.585	.088	-.072
	Sig. (2-tailed)	.000	.382	.000	.000	.382	.474
	N	100	100	100	100	100	100
KP5	Pearson Correlation	.600	.080	.513	.600	.080	-.063
	Sig. (2-tailed)	.000	.429	.000	.000	.428	.531
	N	100	100	100	100	100	100
KP6	Pearson Correlation	.829	-.070	1.000	.829	-.070	-.289
	Sig. (2-tailed)	.000	.487	.000	.000	.487	.004
	N	100	100	100	100	100	100
KP7	Pearson Correlation	1	-.089	.829	1.000	-.089	-.137
	Sig. (2-tailed)		.376	.000	.000	.376	.174
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP8	Pearson Correlation	-.089	1	-.070	-.089	1.000	.351
	Sig. (2-tailed)	.376		.487	.376	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP9	Pearson Correlation	.829	-.070	1	.829	-.070	-.289
	Sig. (2-tailed)	.000	.487		.000	.487	.004
	N	100	100	100	100	100	100
KP10	Pearson Correlation	1.000	-.089	.829	1	-.089	-.137
	Sig. (2-tailed)	.000	.376	.000		.376	.174
	N	100	100	100	100	100	100
KP11	Pearson Correlation	-.089	1.000	-.070	-.089	1	.351
	Sig. (2-tailed)	.376	.000	.487	.376		.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP12	Pearson Correlation	-.137	.351	-.289	-.137	.351	1
	Sig. (2-tailed)	.174	.000	.004	.174	.000	
	N	100	100	100	100	100	100
KP13	Pearson Correlation	-.173	.424	-.194	-.173	.424	.634
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.053	.085	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP14	Pearson Correlation	-.141	.455	-.151	-.141	.455	.444
	Sig. (2-tailed)	.161	.000	.133	.161	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP15	Pearson Correlation	.101	.400	.044	.101	.400	.364
	Sig. (2-tailed)	.318	.000	.667	.318	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP16	Pearson Correlation	.585	.088	.519	.585	.088	-.072
	Sig. (2-tailed)	.000	.382	.000	.000	.382	.474
	N	100	100	100	100	100	100
KP17	Pearson Correlation	.791	-.051	.941	.791	-.051	-.295
	Sig. (2-tailed)	.000	.615	.000	.000	.615	.003
	N	100	100	100	100	100	100
KP18	Pearson Correlation	.829	-.070	1.000	.829	-.070	-.289
	Sig. (2-tailed)	.000	.487	.000	.000	.487	.004
	N	100	100	100	100	100	100
KP19	Pearson Correlation	1.000	-.089	.829	1.000	-.089	-.137
	Sig. (2-tailed)	.000	.376	.000	.000	.376	.174
	N	100	100	100	100	100	100
KP20	Pearson Correlation	-.089	1.000	-.070	-.089	1.000	.351
	Sig. (2-tailed)	.376	.000	.487	.376	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP21	Pearson Correlation	-.137	.351	-.289	-.137	.351	1.000
	Sig. (2-tailed)	.174	.000	.004	.174	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP22	Pearson Correlation	.098	.394	.041	.098	.394	.355
	Sig. (2-tailed)	.333	.000	.686	.333	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP23	Pearson Correlation	-.173	.424	-.194	-.173	.424	.634
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.053	.085	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP24	Pearson Correlation	-.141	.455	-.151	-.141	.455	.444
	Sig. (2-tailed)	.161	.000	.133	.161	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

UNIVERSITAS TERBUKA

		KP13	KP14	KP15	KP16	KP17	KP18
KP1	Pearson Correlation	.424**	.455**	.400**	.088	-.051	-.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.382	.615	.487
	N	100	100	100	100	100	100
KP2	Pearson Correlation	.634**	.444**	.364**	-.072	-.295**	-.289**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.474	.003	.004
	N	100	100	100	100	100	100
KP3	Pearson Correlation	1.000**	.828**	.671**	-.152	-.212**	-.194**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.131	.034	.053
	N	100	100	100	100	100	100
KP4	Pearson Correlation	-.152	-.223	-.002	1.000**	.506**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.131	.026	.987	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP5	Pearson Correlation	-.148	-.216	.008	.987**	.501**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.148	.031	.989	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP6	Pearson Correlation	-.194	-.151	.044	.519**	.941**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.133	.667	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP7	Pearson Correlation	.173	-.141	.101	.585**	.791**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.085	.161	.318	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP8	Pearson Correlation	.424	.455	.400	.088	-.051	-.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.382	.615	.487
	N	100	100	100	100	100	100
KP9	Pearson Correlation	-.194	-.151	.044	.519	.941	1.000
	Sig. (2-tailed)	.053	.133	.667	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP10	Pearson Correlation	-.173	-.141	.101	.585	.791	.829
	Sig. (2-tailed)	.085	.161	.318	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP11	Pearson Correlation	.424	.455	.400	.088	-.051	-.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.382	.615	.487
	N	100	100	100	100	100	100
KP12	Pearson Correlation	.634	.444	.364	.072	-.295	-.289
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.474	.003	.004
	N	100	100	100	100	100	100
KP13	Pearson Correlation	1	.828	.671	-.152	-.212	-.194
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.131	.034	.053
	N	100	100	100	100	100	100
KP14	Pearson Correlation	.628	1	.743	-.223	-.180	-.151
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.026	.073	.133
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP15	Pearson Correlation	.671	.743	1	-.002	.044	.044
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.987	.660	.667
	N	100	100	100	100	100	100
KP16	Pearson Correlation	-.152	-.223	-.002	1	.506	.519
	Sig. (2-tailed)	.131	.028	.987		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP17	Pearson Correlation	-.212	-.180	.044	.506	1	.941
	Sig. (2-tailed)	.034	.073	.660	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP18	Pearson Correlation	-.194	-.151	.044	.519	.941	1
	Sig. (2-tailed)	.053	.133	.667	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100
KP19	Pearson Correlation	-.173	-.141	.101	.585	.791	.829
	Sig. (2-tailed)	.085	.161	.318	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP20	Pearson Correlation	.424	.455	.400	.088	-.051	-.070
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.382	.615	.487
	N	100	100	100	100	100	100
KP21	Pearson Correlation	.634	.444	.364	-.072	-.295	-.289
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.474	.003	.004
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP22	Pearson Correlation	.662	.737	.992	.011	.042	.041
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.912	.681	.666
	N	100	100	100	100	100	100
KP23	Pearson Correlation	1.000	.828	.671	-.152	-.212	-.194
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.131	.034	.053
	N	100	100	100	100	100	100
KP24	Pearson Correlation	.828	1.000	.743	-.223	-.180	-.151
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.026	.073	.133
	N	100	100	100	100	100	100

UNIVERSITAS TERBUKA

		KP19	KP20	KP21	KP22	KP23	KP24
KP1	Pearson Correlation	-.089	1.000	.351	.394	.424	.455
	Sig. (2-tailed)	.376	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP2	Pearson Correlation	-.137	.351	1.000	.355	.634	.444
	Sig. (2-tailed)	.174	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP3	Pearson Correlation	-.173	.424	.634	.662	1.000	.828
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP4	Pearson Correlation	.585	.088	-.072	.011	-.152	-.223
	Sig. (2-tailed)	.000	.382	.474	.912	.131	.026
	N	100	100	100	100	100	100
KP5	Pearson Correlation	.600	.080	-.063	.020	-.146	-.216
	Sig. (2-tailed)	.000	.429	.531	.842	.146	.031
	N	100	100	100	100	100	100
KP6	Pearson Correlation	.829	-.070	-.289	.041	-.194	-.151
	Sig. (2-tailed)	.000	.487	.004	.686	.053	.133
	N	100	100	100	100	100	100
KP7	Pearson Correlation	1.000	-.089	-.137	.098	-.173	-.141
	Sig. (2-tailed)	.000	.376	.174	.333	.085	.161
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP8	Pearson Correlation	-.089	1.000	.351	.394	.424	.455
	Sig. (2-tailed)	.376	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP9	Pearson Correlation	.829	-.070	-.289	.041	-.194	-.151
	Sig. (2-tailed)	.000	.487	.004	.686	.053	.133
	N	100	100	100	100	100	100
KP10	Pearson Correlation	1.000	-.089	-.137	.098	-.173	-.141
	Sig. (2-tailed)	.000	.376	.174	.333	.085	.161
	N	100	100	100	100	100	100
KP11	Pearson Correlation	-.089	1.000	.351	.394	.424	.455
	Sig. (2-tailed)	.376	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP12	Pearson Correlation	-.137	.351	1.000	.355	.634	.444
	Sig. (2-tailed)	.174	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP13	Pearson Correlation	-.173	.424	.634	.662	1.000	.828
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP14	Pearson Correlation	-.141	.455	.444	.737	.828	1.000
	Sig. (2-tailed)	.161	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP15	Pearson Correlation	.101	.400	.364	.992	.671	.743
	Sig. (2-tailed)	.318	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP16	Pearson Correlation	.585	.088	-.072	.011	-.152	-.223
	Sig. (2-tailed)	.000	.382	.474	.912	.131	.026
	N	100	100	100	100	100	100
KP17	Pearson Correlation	.791	-.051	-.295	.042	-.212	-.180
	Sig. (2-tailed)	.000	.615	.003	.881	.034	.073
	N	100	100	100	100	100	100
KP18	Pearson Correlation	.829	-.070	-.289	.041	-.194	-.151
	Sig. (2-tailed)	.000	.487	.004	.686	.053	.133
	N	100	100	100	100	100	100
KP19	Pearson Correlation	1	-.089	-.137	.098	-.173	-.141
	Sig. (2-tailed)		.376	.174	.333	.085	.161
	N	100	100	100	100	100	100
KP20	Pearson Correlation	-.089	1	.351	.394	.424	.455
	Sig. (2-tailed)	.376		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP21	Pearson Correlation	-.137	.351	1	.355	.634	.444
	Sig. (2-tailed)	.174	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP22	Pearson Correlation	.098	.394	.355	1	.662	.737
	Sig. (2-tailed)	.333	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP23	Pearson Correlation	-.173	.424	.634	.662	1	.828
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
KP24	Pearson Correlation	-.141	.455	.444	.737	.828	1
	Sig. (2-tailed)	.161	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3.

Korelasi kinerja pegawai

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
K1 Pearson Correlation	1	.051	.519**	.061	-.067	.022	-.099	.585**	.088	.333**
Sig. (2-tailed)		.612	.000	.544	.509	.826	.327	.000	.382	.001
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K2 Pearson Correlation	.051	1	-.086	.430**	.601**	.955**	.649**	.000	.365**	.746**
Sig. (2-tailed)	.612		.397	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K3 Pearson Correlation	.519**	-.086	1	.049	-.058	-.126	-.092	.829**	-.070	.314**
Sig. (2-tailed)	.000	.397		.631	.565	.211	.362	.000	.437	.001
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K4 Pearson Correlation	.061	.430**	.049	1	.611**	.432**	.579**	.140	.418**	.750**
Sig. (2-tailed)	.544	.000	.631		.000	.000	.000	.165	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K5 Pearson Correlation	-.067	.601**	-.058	.611**	1	.627**	.838**	.000	.383**	.763**
Sig. (2-tailed)	.509	.000	.565	.000		.000	.000	1.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K6 Pearson Correlation	.022	.955**	-.126	.432**	.627**	1	.657**	-.054	.418**	.742**
Sig. (2-tailed)	.826	.000	.211	.000	.000		.000	.591	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K7 Pearson Correlation	-.099	.649**	-.092	.579**	.838**	.657**	1	-.128	.313**	.746**
Sig. (2-tailed)	.327	.000	.362	.000	.000	.000		.203	.002	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K8 Pearson Correlation	.585**	.000	.829**	.140	.000	-.054	-.128	1	-.089	.377**
Sig. (2-tailed)	.000	1.000	.000	.165	1.000	.591	.203		.376	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
K9 Pearson Correlation	.088	.365**	-.070	.418**	.383**	.418**	.313**	-.089	1	.520**
Sig. (2-tailed)	.382	.000	.487	.000	.000	.000	.002	.376		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K10 Pearson Correlation	.333**	.746**	.314**	.750**	.783**	.742**	.746**	.377**	.520**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 4.

Corelasi motivasi kerja

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
M1	Pearson Correlation	1	.657**	.566**	.457**	.565**	.740**	.498**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M2	Pearson Correlation	.657**	1	.454**	.317**	.527**	.608**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M3	Pearson Correlation	.566**	.454**	1	.649**	.782**	.719**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M4	Pearson Correlation	.457**	.317**	.649**	1	.634**	.444**	.364**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M5	Pearson Correlation	.565**	.527**	.782**	.634**	1	.828**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M6	Pearson Correlation	.740**	.608**	.719**	.444**	.828**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
M7	Pearson Correlation	.498**	.458**	.518**	.364**	.671**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

Lampiran 5

Daftar statistik korelasi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

no	Motivasi (x_1)	Kepuasan (x_2)	x_1^2	x_2^2	$x_1 \cdot x_2$
1	25	83	625	6889	2075
2	25	89	625	7921	2225
3	27	82	729	6724	2214
4	34	103	1156	10609	3502
5	31	86	961	7396	2666
6	22	76	484	5776	1672
7	19	71	361	5041	1349
8	29	96	841	9216	2784
9	16	77	256	5929	1232
10	29	93	841	8649	2697
11	16	82	256	6724	1312
12	27	99	729	9801	2673
13	16	61	256	3721	976
14	21	80	441	6400	1680
15	27	83	729	6889	2241
16	16	78	256	6084	1248
17	28	89	784	7921	2492
18	29	99	841	9801	2871
19	28	99	784	9801	2772
20	19	99	361	9801	1881
21	26	88	676	7744	2288
22	27	86	729	7396	2322
23	25	84	625	7056	2100
24	27	97	729	9409	2619
25	25	87	625	7569	2175
26	28	93	784	8649	2604
27	21	83	441	6889	1743
28	24	83	576	6889	1992
29	25	91	625	8281	2275
30	18	82	324	6724	1476
31	25	83	625	6889	2075
32	25	89	625	7921	2225
33	27	82	729	6724	2214
34	24	93	576	8649	2232
35	31	86	961	7396	2666
36	22	76	484	5776	1672
37	19	105	361	11025	1995
38	29	96	841	9216	2784
39	16	77	256	5929	1232

no	Motivasi (x_1)	Kepuasan (x_2)	x_1^2	x_2^2	$x_1 \cdot x_2$
40	29	93	841	8649	2697
41	16	82	256	6724	1312
42	27	99	729	9801	2673
43	16	94	256	8836	1504
44	29	103	841	10609	2987
45	27	83	729	6889	2241
46	16	78	256	6084	1248
47	28	89	784	7921	2492
48	29	99	841	9801	2871
49	25	83	625	6889	2075
50	25	89	625	7921	2225
51	27	82	729	6724	2214
52	34	103	1156	10609	3502
53	31	86	961	7396	2666
54	22	76	484	5776	1672
55	19	71	361	5041	1349
56	25	83	625	6889	2075
57	25	89	625	7921	2225
58	27	82	729	6724	2214
59	34	103	1156	10609	3502
60	31	86	961	7396	2666
61	22	76	484	5776	1672
62	19	73	361	5329	1387
63	29	103	841	10609	2987
64	18	76	256	5776	1216
65	29	106	841	11236	3074
66	25	83	625	6889	2075
67	25	89	625	7921	2225
68	27	82	729	6724	2214
69	34	103	1156	10609	3502
70	31	103	961	10609	3193
71	22	76	484	5776	1672
72	19	71	361	5041	1349
73	29	96	841	9216	2784
74	18	77	256	5929	1232
75	29	93	841	8649	2697
76	16	82	256	6724	1312
77	27	99	729	9801	2673
78	16	90	256	8100	1440
79	29	103	841	10609	2987
80	27	99	729	9801	2673
81	16	78	256	6084	1248
82	28	89	784	7921	2492

no	Motivasi (x_1)	Kepuasan (x_2)	x_1^2	x_2^2	$x_1 \cdot x_2$
83	29	99	841	9801	2871
84	28	99	784	9801	2772
85	19	62	361	3844	1178
86	26	88	676	7744	2288
87	27	86	729	7396	2322
88	25	84	625	7056	2100
89	27	97	729	9409	2619
90	32	101	1024	10201	3232
91	28	93	784	8649	2604
92	21	83	441	6889	1743
93	24	83	576	6889	1992
94	25	91	625	8281	2275
95	24	82	576	6724	1968
96	25	82	625	6724	2050
97	25	89	625	7921	2225
98	27	99	729	9801	2673
99	34	103	1156	10609	3502
100	31	86	961	7396	2666
jumlah	2498	8793	64858	782697	222845

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 6

Daftar statistik korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja

no	Motivasi (x_1)	Kinerja (y)	x_1^2	y^2	$x_1 \cdot y$
1	25	33	625	1089	825
2	25	36	625	1296	900
3	27	28	729	784	756
4	34	34	1156	1156	1156
5	31	33	961	1089	1023
6	22	28	484	784	616
7	19	24	361	576	456
8	29	34	841	1156	986
9	16	27	256	729	432
10	29	36	841	1296	1044
11	16	26	256	676	416
12	27	33	729	1089	891
13	16	23	256	529	368
14	21	30	441	900	630
15	27	31	729	961	837
16	16	28	256	784	448
17	28	34	784	1156	952
18	29	38	841	1444	1102
19	28	37	784	1369	1036
20	19	23	361	529	437
21	26	34	676	1156	884
22	27	35	729	1225	945
23	25	31	625	961	775
24	27	39	729	1521	1053
25	25	30	625	900	750
26	28	31	784	961	868
27	21	30	441	900	630
28	24	36	576	1296	864
29	25	34	625	1156	850
30	18	31	324	961	558
31	25	33	625	1089	825
32	25	36	625	1296	900
33	27	28	729	784	756
34	24	26	576	676	624
35	31	33	961	1089	1023
36	22	28	484	784	616
37	19	24	361	576	456
38	29	34	841	1156	986

no	Motivasi (x_1)	Kinerja (y)	x_1^2	y^2	$x_1 \cdot y$
39	16	27	256	729	432
40	29	36	841	1296	1044
41	16	26	256	676	416
42	27	37	729	1369	999
43	16	23	256	529	368
44	29	39	841	1521	1131
45	27	31	729	961	837
46	16	28	256	784	448
47	28	34	784	1156	952
48	29	38	841	1444	1102
49	25	33	625	1089	825
50	25	36	625	1296	900
51	27	28	729	784	756
52	34	34	1156	1156	1156
53	31	33	961	1089	1023
54	22	28	484	784	616
55	19	24	361	576	456
56	25	33	625	1089	825
57	25	36	625	1296	900
58	27	28	729	784	756
59	34	34	1156	1156	1156
60	31	33	961	1089	1023
61	22	28	484	784	616
62	19	24	361	576	456
63	29	34	841	1156	986
64	16	27	256	729	432
65	29	36	841	1296	1044
66	25	33	625	1089	825
67	25	36	625	1296	900
68	27	28	729	784	756
69	34	34	1156	1156	1156
70	31	33	961	1089	1023
71	22	28	484	784	616
72	19	24	361	576	456
73	29	34	841	1156	986
74	16	27	256	729	432
75	29	36	841	1296	1044
76	16	26	256	676	416
77	27	37	729	1369	999
78	16	23	256	529	368
79	29	39	841	1521	1131
80	27	31	729	961	837
81	16	28	256	784	448

no	Motivasi (x_1)	Kinerja (y)	x_1^2	y^2	$x_1 \cdot y$
82	28	34	784	1156	952
83	29	38	841	1444	1102
84	28	37	784	1369	1036
85	19	23	361	529	437
86	26	34	676	1156	884
87	27	35	729	1225	945
88	25	31	625	961	775
89	27	30	729	900	810
90	32	37	1024	1369	1184
91	28	31	784	961	868
92	21	31	441	961	651
93	24	33	576	1089	792
94	25	34	625	1156	850
95	24	32	576	1024	768
96	25	32	625	1024	800
97	25	36	625	1296	900
98	27	28	729	784	756
99	34	35	1156	1225	1190
100	31	28	961	784	868
	2498	3153	64858	101281	80290

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 7

Daftar statistik korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja

no	Kepuasan (x_2)	Kinerja (y)	x_2^2	y^2	$x_2 \cdot y$
1	83	33	6889	1089	2739
2	89	36	7921	1296	3204
3	82	28	6724	784	2296
4	103	34	10609	1156	3502
5	86	33	7396	1089	2838
6	76	28	5776	784	2128
7	71	24	5041	576	1704
8	96	34	9216	1156	3264
9	77	27	5929	729	2079
10	93	36	8649	1296	3348
11	82	26	6724	676	2132
12	99	33	9801	1089	3267
13	61	23	3721	529	1403
14	80	30	6400	900	2400
15	83	31	6889	961	2573
16	78	28	6084	784	2184
17	89	34	7921	1156	3026
18	99	38	9801	1444	3762
19	99	37	9801	1369	3663
20	99	23	9801	529	2277
21	88	34	7744	1156	2992
22	86	35	7396	1225	3010
23	84	31	7056	961	2604
24	97	39	9409	1521	3783
25	87	30	7569	900	2610
26	93	31	8649	961	2883
27	83	30	6889	900	2490
28	83	36	6889	1296	2988
29	91	34	8281	1156	3094
30	82	31	6724	961	2542
31	83	33	6889	1089	2739
32	89	36	7921	1296	3204
33	82	28	6724	784	2296
34	93	26	8649	676	2418
35	86	33	7396	1089	2838
36	76	28	5776	784	2128
37	105	24	11025	576	2520

no	Kepuasan (x_2)	Kinerja (y)	x_2^2	y^2	$x_2 \cdot y$
38	96	34	9216	1156	3264
39	77	27	5929	729	2079
40	93	36	8649	1296	3348
41	82	26	6724	676	2132
42	99	37	9801	1369	3663
43	94	23	8836	529	2162
44	103	39	10609	1521	4017
45	83	31	6889	961	2573
46	78	28	6084	784	2184
47	89	34	7921	1156	3026
48	99	38	9801	1444	3762
49	83	33	6889	1089	2739
50	89	36	7921	1296	3204
51	82	28	6724	784	2296
52	103	34	10609	1156	3502
53	86	33	7396	1089	2838
54	76	28	5776	784	2128
55	71	24	5041	576	1704
56	83	33	6889	1089	2739
57	89	36	7921	1296	3204
58	82	28	6724	784	2296
59	103	34	10609	1156	3502
60	86	33	7396	1089	2838
61	76	28	5776	784	2128
62	73	24	5329	576	1752
63	103	34	10609	1156	3502
64	76	27	5776	729	2052
65	106	36	11236	1296	3816
66	83	33	6889	1089	2739
67	89	36	7921	1296	3204
68	82	28	6724	784	2296
69	103	34	10609	1156	3502
70	103	33	10609	1089	3399
71	76	28	5776	784	2128
72	71	24	5041	576	1704
73	96	34	9216	1156	3264
74	77	27	5929	729	2079
75	93	36	8649	1296	3348
76	82	26	6724	676	2132
77	99	37	9801	1369	3663
78	90	23	8100	529	2070
79	103	39	10609	1521	4017

no	Kepuasan (x_2)	Kinerja (y)	x_2^2	y^2	$x_2 \cdot y$
80	99	31	9801	961	3069
81	78	28	6084	784	2184
82	89	34	7921	1156	3026
83	99	38	9801	1444	3762
84	99	37	9801	1369	3663
85	62	23	3844	529	1426
86	88	34	7744	1156	2992
87	86	35	7396	1225	3010
88	84	31	7056	961	2604
89	97	30	9409	900	2910
90	101	37	10201	1369	3737
91	93	31	8649	961	2883
92	83	31	6889	961	2573
93	83	33	6889	1089	2739
94	91	34	8281	1156	3094
95	82	32	6724	1024	2624
96	82	32	6724	1024	2624
97	89	36	7921	1296	3204
98	99	28	9801	784	2772
99	103	35	10609	1225	3605
100	86	28	7396	784	2408
	8793	3153	782697	101281	279832

UNIVERSITAS TERBUKA