

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA BIDAN
DESA TERPENCIL DI KABUPATEN SAMOSIR
PROPINSI SUMATERA UTARA**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

SRI ASIH MARBUN

NIM : 014 706 932

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

MEDAN

2010



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

**TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Bidan Desa
Terpencil di Kabupaten Samosir Provinsi Sumatera Utara
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**

Medan, 03 Maret 2010

Yang Menyatakan



(SRI ASI P. MARBUN, S.H., S.Kom)

NIM. 014706932

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
BIDAN DESA TERPENCIL DI KABUPATEN SAMOSIR
PROPINSI SUMATERA UTARA**

Nama : **Sri Asi H. Marbun, S.H., S.Kom**


NIM : **014706932**

Program Studi : **Magister Manajemen**

Hari/Tanggal : **Sabtu, 03 Maret 2010**

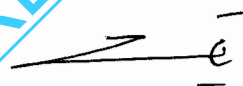
Menyetujui :

Pembimbing II,



Prof. Dr. Arnita Zaenuddin
NIP. 130 279 544

Pembimbing I,



Dr. Prihatin Lumbanraja
NIP. 19591013198601 2 003

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Udin S. Winatapura, MA
NIP. 130 367 151

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEN**

PENGESAHAN

Nama : Sri Asi H. Marbun, S.H., S.Kom

NIM : 014706932

Program Studi: PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA BIDAN
DESA TERPENCIL DI KABUPATEN SAMOSIR PROPINSI
SUMATERA UTARA.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana
Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka pada :

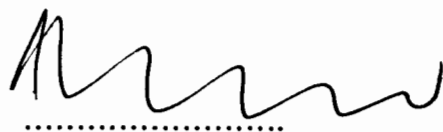
Hari/Tanggal : Sabtu, 03 Maret 2010

Waktu : Jam 13.30-15.30

Dan telah dinyatakan LULUS

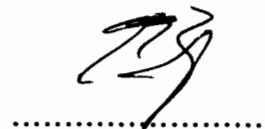
Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji,
Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA



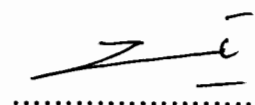
.....

Penguji Ahli,
Dr. Chairy



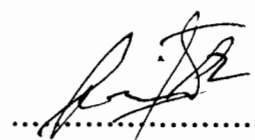
.....

Pembimbing I,
Dr. Prihatin Lumbanraja



.....

Pembimbing II,
Prof. Dr. Arnita Zaenuddin



.....



ABSTRAKSI**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA BIDAN DESA TERPENCIL DI KABUPATEN SAMOSIR PROPINSI SUMATERA UTARA**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara. Secara teoritis motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja individu di dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Dilakukan penelitian dengan desain penelitian eksplanatori terhadap 70 orang responden yang merupakan bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara dengan menggunakan teknik *aksidental sampling* yang secara proporsional mengambil sampel dari bidan desa terpencil tiap kecamatan yang ada. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner untuk melengkapi data-data pengamatan, dan uji dengan analisis regresi linear ganda.

Hasil temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel prestasi kerja, dan ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel prestasi kerja dan juga ada pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel prestasi kerja. Variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja.

Guna meningkatkan prestasi kerja maka perlu peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik melalui pemberian insentif, penghargaan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian fasilitas yang memadai, selain itu juga perlu ditingkatkan kedisiplinan dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk mendorong motivasi positif dari para bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Bidan Desa Terpencil.

ABSTRACT

The Influence of Motivation for Achievement of Village Remote Midwives in District Samosir North Sumatera Province

The research is done to know whether there is influence of intrinsic motivation variable and ekstrinsic motivation variable Achievement of Village Remote Midwives in District Samosir North Sumatera Province. As a theoryism, intrinsic motivation and ekstrinsic motivation influence for individual job performance in organization to reach the goal.

During this research with explanatory Research design to 70 respondent's as the village remote midwives in district Samosir North Sumatera Province with Accidental sampling technique to get the sampling from remote village midwives for each sub-district. Collecting data by questioner to complete observation and to be tested with multiple linier regresion analysis.

The Result of research shows that there is a significant influence between intrinsic motivation variable for job performance variable, and ekstrinsik motivation variable and both of variable as together influence job performance variable. intrinsic motivation variable and ekstrinsik motivation variable shows positive influence for job performance.

Increasing job performance of village remote midwives, it's need to increase intrinsic motivation and ekstrinsic motivation by giving insentif, attention, training and education, large insight and both of giving facility and also comprehension beside that discipline is necessary to be increased with applyng reward and punishment system to encourage positive motivation of village remote midwives in district Samosir North Sumate a Province.

Keyword : Influence of Motivation, Intrinsic Motivation, Ekstrinsic Motivation and Achievement of Village Remote Midwives



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kasih dan Maha Pemurah, hanya oleh kemurahan dan Anugerah-Nyalah yang menolong, menuntun dan membimbing penulis dalam penyelesaian tesis ini hingga selesai tepat pada waktunya dengan baik. Dalam proses penyelesaian tesis ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulis telah melibatkan berbagai pihak, baik dalam bentuk dukungan spiritual, moril maupun material. Untuk itu pada kesempatan ini dari lubuk hati yang terdalam, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut berpartisipasi dalam penyelesaian tesis ini.

Kepada Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang memberi peluang bagi penulis mengikuti pendidikan di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen.

Kepada Drs C. Supartomo, Msi selaku Kepala Bidang Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka dimana sejak penulis mengikuti pendidikan sampai dengan penulisan tesis, beliau tidak mengenal lelah dalam mendorong dan memberi semangat penuh kepada penulis agar tetap semangat dan giat belajar serta menyelesaikan pendidikan tepat waktu.

Kepada Dr. Hasnah Said, MPd selaku Pimpinan UPBJJ-UT Medan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Program Magister Manajemen pada Universitas Terbuka.

Kepada Dr. Prihatin Lumbanraja, sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh perhatian dan kesabaran serta motivasi kepada penulis.

Kepada Prof. Dr. Arnita Zainuddin, M.Si sebagai dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan saran kepada penulis.

Kepada seluruh rekan-rekan seperjuangan di Universitas Terbuka Medan yang telah memberikan motivasi dan partisipasi peran dalam mendorong saya untuk menyelesaikan tesis ini.

Kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Samsir beserta Kepala Seksi Kepegawaian dan staf serta seluruh bidan desa terpencil di Kabupaten Samsir yang telah bersedia menjadi responden penelitian penulis dan membantu penulis dalam memberikan data-data yang penulis butuhkan selama mengadakan riset.

Secara khusus saya mengucapkan terima kasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada kedua orangtua dan saudara-saudara saya yang selalu mendukung saya dari perkuliahan hingga menyelesaikan tesis ini.

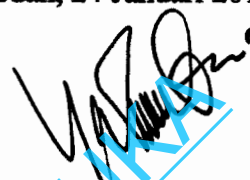
Teristimewa kepada suamiku tercinta Untung S. Hutabalian, S.H dan kedua putri kesayanganku Cassie dan Christy, saya ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya serta doa yang tiada hentinya atas segala kesabaran, pengorbanan, kasih sayang serta dorongan yang diberikan kepada saya hingga tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini saya dedikasikan untuk keluargaku tercinta, semoga

menjadi pendorong bagi anak-anakku mencapai cita-citanya di masa yang akan datang.

Akhirnya kepada semua pihak, khususnya seluruh bagian administrasi akademis program pascasarjana Universitas Terbuka yang di Medan dan di Jakarta. Semoga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat bermanfaat bagi semua pihak di kemudian hari, khususnya kepada pribadi penulis,

Salam hormat,

Medan, 24 Januari 2010



Sri As. H. Marbun, S.H., S.Kom

NEM. 014706932

UNIVERSITAS TERBUKA



DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| Abstraksi | i |
| Kata Pengantar | iii |
| Daftar Isi | vi |
| Daftar Tabel | iv |
| Daftar Gambar | xii |
| Daftar Lampiran | xiii |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Kegunaan Penelitian | 8 |
| BAB II : KERANGKA TEORETIK | 9 |
| A. Kajian Teoretik | |
| 1. Pengertian Prestasi Kerja | |
| 2. Pengukuran Prestasi Kerja | |
| a. Standar Prestasi Kerja | 16 |
| b. Ukuran Prestasi Kerja | 16 |
| 3. Pengertian Motivasi | 21 |

| | |
|---|-----------|
| 4. Teori Motivasi | 24 |
| a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow | 24 |
| b. ERG dari Aldefor | 26 |
| c. Konsep Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik | 26 |
| d. Motivasi Berprestasi MC. Clelland | 30 |
| e. Teori Motivasi Kesehatan dari Hers Beng | 31 |
| 5. Tujuan Pemberian Motivasi | 32 |
| B. Kerangka Berpikir | 34 |
| C. Hipotesis | 36 |
| D. Defenisi Konsep dan Operasional | 36 |
| BAB III : METODOLOGI PENELITIAN | 38 |
| A. Desain Penelitian | 38 |
| B. Populasi Dan Sampel | 38 |
| C. Instrumen Penelitian | 43 |
| D. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas | 44 |
| 1. Uji Validitas | 44 |
| 2. Uji Reliabilitas | 46 |
| E. Prosedur Pengumpulan Data | 47 |
| F. Metode Analisis Data | 48 |
| G. Tempat Dan Waktu Penelitian | 49 |
| BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN | 50 |

| | |
|---|-----------|
| A. Gambaran Umum Bidan Desa Terpencil di Dinas Kesehatan | |
| kabupaten Samosir | 50 |
| B. Analisa Deskriptif | 54 |
| 1. Motivasi Intrinsik | 54 |
| 2. Motivasi Ekstrinsik | 64 |
| 3. Prestasi Kerja | 74 |
| C. Hasil Analisis | 79 |
| 1. Karakteristik Responden | 79 |
| 2. Uji Model | 81 |
| a. Uji Heterokedastisitas | 81 |
| b. Uji Normalitas | 83 |
| c. Uji Multikollimeritas | 84 |
| 3. Hasil Persamaan Regesi | 85 |
| 4. Koefisein Determinasi | 66 |
| 5. Pengujian Hipotesis | 87 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | 92 |
| A. Kesimpulan | 92 |
| B. Saran | 92 |
| DAFTAR PUSTAKA | 95 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 3.1. Defenisi Konsep Dan Operasional | 35 |
| Tabel 3.1. Data Bidan Desa Terpencil di Kabupaten Samosir | 37 |
| Tabel 3.2. Uji Validitas Variabel X1 | 43 |
| Tabel 3.3. Uji Validitas Variabel X2 | 43 |
| Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Y | 44 |
| Tabel 3.5. Uji Peliabilitas Variabel X1 | 44 |
| Tabel 3.6. Uji Peliabilitas Variabel X2 | 45 |
| Tabel 3.7. Uji Peliabilitas Variabel Y | 53 |
| Tabel 4.1. Persentase Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X1 | |
| Butir 1 | 54 |
| Tabel 4.2. Persentase Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X1 | |
| Butir 2 | 54 |
| Tabel 4.3. Persentase Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X1 | |
| Butir 3 | 55 |

| | |
|---|-----------|
| Tabel 4.4. Persentase Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X1 | |
| Butir 4 | 56 |
| Tabel 4.5. Persentase Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X1 | |
| Butir 5 | 57 |
| Tabel 4.6. Persentase Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X1 | |
| Butir 6 | 58 |
| Tabel 4.7.ersentase Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X1 | |
| Butir 7 | 59 |
| Tabel 4.8. Persentase Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X1 | |
| Butir 8 | 60 |
| Tabel 4.9. Persentase Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X1 | |
| Butir 9 | 61 |
| Tabel 4.10. Persentase Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X1 | |
| Butir 10 | 62 |
| Tabel 4.11. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 1 | 63 |
| Tabel 4.12. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 2 | 64 |
| Tabel 4.13. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 3 | 65 |
| Tabel 4.14. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 4 | 66 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.15. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 5 | 67 |
| Tabel 4.16. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 6 | 68 |
| Tabel 4.17. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 7 | 69 |
| Tabel 4.18. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 8 | 70 |
| ZTabel 4.19. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 9 | 71 |
| Tabel 4.20. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 10..... | 72 |
| Tabel 4.21. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 1 | 73 |
| Tabel 4.22. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 2 | 74 |
| Tabel 4.23. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 3 | 74 |
| Tabel 4.24. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 4 | 75 |
| Tabel 4.25. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 5 | 75 |
| Tabel 4.26. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 6 | 76 |
| Tabel 4.27. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 7 | 76 |
| Tabel 4.28. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 8 | 77 |
| Tabel 4.29. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 9 | 77 |
| Tabel 4.30. Jawaban Responden untuk pertanyaan Variabel X2 Butir 10 | 78 |
| Tabel 4.31. Uji Multikollimaritas | 84 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.32. Hasil Output Koefisien Persamaan Regresi | 85 |
| Tabel 4.33. Hasil Output Peterminasi | 85 |
| Tabel 4.34. Hasil Output Pengujian Hipotesis Secara Partial dengan Uji-T | 86 |
| Tabel 4.35. Hasil Output Pengujian Hipotesis Secara Simultan Dengan Uji-F | 88 |

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

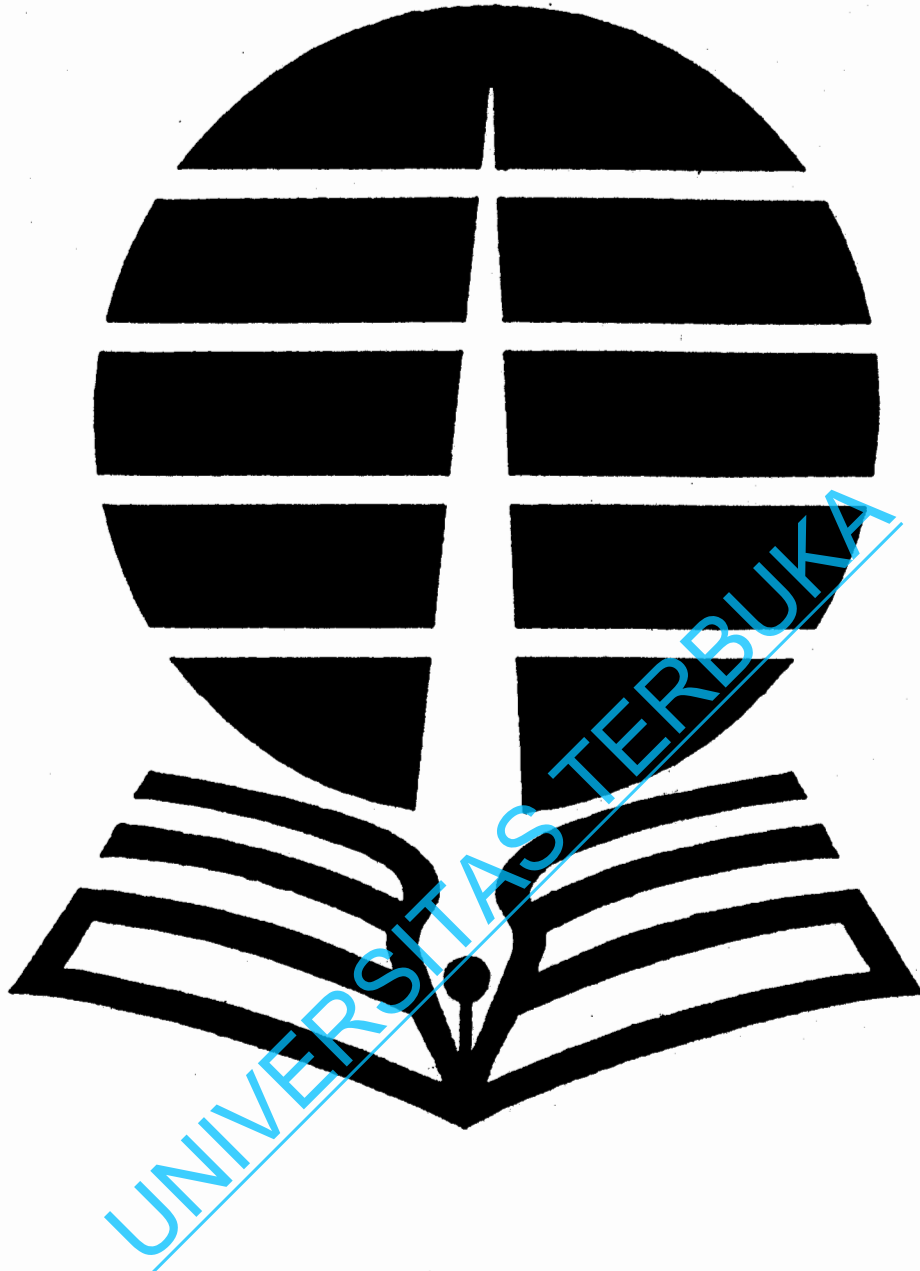
| | |
|---|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual | 33 |
| Gambar 4.1. Scatter Plott Pengujian Heterokedastisiti | 81 |
| Gambar 4.2. Grafik Histogram Pengujian Normalitas | 82 |
| Gambar 4.3. Gambar Probability Plott Pengujian Normalitas | 83 |

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1. Surat Izin Pengumpulan Data | 99 |
| Lampiran 2. Surat Permohonan Menjadi Responden penelitian | 102 |
| Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian | 108 |
| Lampiran 4. Entry Data Responden Hasil Penelitian | 111 |
| Lampiran 5. Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 116 |
| Lampiran 6. Output SPSS Persamaan Regresi dan Uji Asumsi Klasik | 119 |

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejarah menunjukkan bahwa bidan adalah salah satu profesi tertua di dunia sejak adanya peradaban umat manusia. Bidan muncul sebagai wanita terpercaya dalam mendampingi dan menolong ibu yang melahirkan. Peran dan posisi bidan di masyarakat sangat dihargai dan dihormati karena tugasnya yang sangat mulia, memberi semangat, membesarkan hati, mendampingi, serta menolong ibu yang melahirkan sampai ibu dapat merawat bayinya dengan baik.

(<http://tutorialkuliah.blogspot.com/2009>).

Bidan sebagai pekerja profesional dalam menjalankan tugas dan prakteknya, bekerja berdasarkan pandangan filosofis yang dianut, keilmuan, metode kerja, standar praktik pelayanan serta kode etik yang dimilikinya. C.V.Good.(dalam makalah Harni Kusno) menjelaskan bahwa pekerjaan yang berkualifikasi profesional memiliki ciri-ciri tertentu yaitu: memerlukan persiapan dan pendidikan khusus bagi calon pelakunya, memerlukan pemenuhan persyaratan yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang (Pemerintah, organisasi profesi) serta jabatan professional tersebut mendapat pengakuan dan Pemerintah dan masyarakat.

Demikian pula pendapat Scum.E.H.(dalam makalah Ma'arif Husen) menyebutkan bahwa karakteristik profesional adalah :

1. Berbeda dengan amatir, terikat pekerjaan seumur hidup yang merupakan sumber penghasilan utama.

2. Mempunyai pilihan kuat untuk pemilihan karir profesinya dan mempunyai komitmen seumur hidup yang mantap terhadap karirnya.
3. Mempunyai kelompok ilmu pengetahuan dan ketrampilan khusus melalui pendidikan dan pelatihan yang lama.
4. Mengambil keputusan demi kliennya berdasarkan prinsip-prinsip dan teori.
5. Berorientasi pada pelayanan yang menggunakan keahlian demi kebutuhan khusus klien.
6. Pelayanan yang diberikan pada klien berdasarkan kebutuhan klien.
7. Mempunyai otonomi dalam mempertahankan tindakan.
8. Membuat perkumpulan untuk profesi.
9. Mempunyai kekuatan dan status dalam bidang keahliannya dan pengetahuan mereka dianggap khusus.
10. Dalam memberikan pelayanan tidak boleh advertensi dalam mencari Klien.

Dari uraian di atas, pekerjaan di bidang kebidanan adalah jabatan profesional, karena :

1. Disiapkan melalui pendidikan agar lulusannya dapat mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Dalam menjalankan tugasnya bidan mempunyai kode etik dan etika kebidanan.
3. Bidan memiliki kelompok pengetahuan yang jelas dalam menjalankan profesinya.
4. Memiliki kewenangan dalam menjalankan tugasnya.
5. Memiliki organisasi profesi.

6. Memiliki karakteristik khusus, dikenal dan dibutuhkan masyarakat.
7. Menjadikan pekerjaan bidan sebagai sumber utama kehidupan.

Selain bekerja sama dengan tenaga non medis seperti dukun, bidan desa juga bekerja sama dengan masyarakat yang secara sukarela membantu dan melaksanakan posyandu. Biasanya masyarakat tersebut telah mendapat pelatihan dalam menjalankan tugasnya tersebut sebagai kader. Tugas dan fungsi bidan utama bidan desa adalah memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak, sebagaimana tertuang dalam SE Dirjen Binkesmas No. 492/Binkesmas/Dj/89 yang menyatakan penempatan bidan desa adalah memberikan pelayanan ibu dan anak serta KB dalam rangka menurunkan angka kematian ibu dan bayi serta kelahiran. Namun pada kenyataannya bidan desa dibebani dengan berbagai macam program pelayanan kesehatan lainnya. Pada kondisi ini bidan desa dihadapkan pada keterbatasan kemampuan dan kondisi masyarakat yang beragam karakteristik.

Kehadiran bidan di desa diharapkan mampu memperluas jangkauan pelayanan yang telah ada sekaligus dapat meningkatkan cakupan program pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) melalui:

- peningkatan pemeriksaan kesehatan ibu hamil yang bermutu.
- pertolongan persalinan.
- deteksi dini faktor kehamilan dan peningkatan pelayanan neonatal.
- Promosi kesehatan dan pencegahan penyakit pada bayi.

Serta bekerja sama dengan kader posyandu mencari sasaran ibu hamil dengan melakukan :

- kunjungan rumah.
- sosialisasi pentingnya pemeriksaan kesehatan antenatal.
- memotivasi ibu hamil untuk memeriksakan kehamilan secara rutin minimal empat kali selama kehamilannya.

Bidan di desa telah melalui tingkat pendidikan kebidanan dan telah mampu dan cakap dalam melaksanakan tugasnya sebagai bidan. Rasa malu pada pemeriksaan kehamilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi cakupan pelayanan antenatal. Masyarakat malu untuk memeriksakan dirinya terutama pada kehamilan pertama. Pemberian bantuan tambahan gizi bagi ibu hamil merupakan daya tarik tersendiri dalam kunjungan pelayanan antenatal dan dapat meningkatkan kunjungan ibu. Bidan Desa memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat terutama Kesehatan Ibu dan Anak.

Dikaitkan dengan peraturan yang mengatur tentang kriteria desa terpencil sesuai dengan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 949/Menkes/Per/VII/2007 tentang kriteria sarana pelayanan kesehatan terpencil maka saran pelayanan kesehatan yang ditetapkan dengan kriteria terpencil harus memenuhi syarat-syarat yang ditinjau dari beberapa aspek yaitu : letak geografis, akses transportasi dan sosial ekonomi.

- a. Dengan adanya berbagai keterbatasan di desa terpencil maka diperlukan faktor motivasi di dalam pengelolaan sumber daya bidan yang harus dilakukan dengan serius oleh Dinas Kesehatan karena sangat menentukan prestasi yang akan dicapai nantinya. Mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk menggunakan usaha yang maksimal dalam pencapaian tujuan, didisiplinkan oleh kemampuan berbagai

program dan praktek motivasional untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Robbins, 1997).

Kebutuhan fisiologi meliputi makan, minum, istirahat/ tidur dan seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi oleh tiap individu. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja karena individu tersebut akan mendapat imbalan, baik berupa uang atau pun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama tersebut.

Kebutuhan keamanan/perlindungan, tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya. Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan memiliki rumah tinggal. Untuk mendapat rasa aman dari gangguan penjahat, dibangun pada sekeliling rumah.

Kebutuhan akan kebersamaan. Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia yang lain. Selama hidup manusia di dunia tidak mungkin lepas dari bantuan orang lain. Walaupun sudah terpenuhi kebutuhan pertama dan kedua, jika ia tidak dapat bergaul dengan pihak lain, maka pasti ia merasa sangat gelisah hidupnya.

Kebutuhan penghormatan dan penghargaan (sering disebut dengan kebutuhan harga diri). Sejelek jeleknya kelakuan manusia, tetap mendambakan penghormatan dan penghargaan. Itulah sebabnya orang berusaha melakukan pekerjaan/kegiatan yang memungkinkan ia dapat penghormatan dan penghargaan dari masyarakat, misalnya dibidang olahraga seperti bulutangkis, sepak takraw dan lain sebagainya.

Kebutuhan aktualisasi diri, yakni suatu tipe kebutuhan yang senantiasa percaya kepada diri sendiri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal. Jadi, hal pertama yang harus dipenuhi adalah kebutuhan fisik. Jika telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan keamanan. Demikianlah seterusnya sampai pada kebutuhan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

Gualnik mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu rangsangan dari dalam (*inner drive*) gerak hati (*impulse*) dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan suatu aktifitas atau tindakan tertentu. Pengertian motivasi diberikan sebagai penyebab tindakan, kondisi yang melalui tingkah laku atau kegiatan pekerjaan. Pada dasarnya motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu: (1) Motivasi intrinsik yang merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, misalnya pengakuan, tanggung jawab dan motivasi ini sering disebut motivasi murni (2) Motivasi ekstrinsik yang merupakan motivasi yang timbul disebabkan faktor yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kenaikan pangkat, pujian, gaji, hadiah, dan sebagainya (Komaruddin, 1979:266).

Fenomena yang terjadi saat ini adalah bahwa bidan desa terpencil bersedia ditempatkan di desa terpencil dikarenakan gajinya yang lebih besar dibandingkan dengan gaji bidan desa yang bukan bidan desa terpencil. Gaji bidan desa bukan bidan desa terpencil adalah Rp. 800.000,- sedangkan gaji bidan desa terpencil adalah Rp. 3.500.000,- (Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara). Hal ini mengakibatkan banyak kinerja bidan desa terpencil yang tidak maksimal. Bidan desa bersedia ditempatkan di desa terpencil bukan karena panggilan jiwa

ataupun adanya motivasi dari dalam diri bidan desa bahkan ada rasa ketidakpuasan atas penempatan tersebut.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, dalam kesempatan ini penulis bermaksud mengkaji sejauh mana pengaruh faktor motivasi (motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik) terhadap prestasi bidan desa terpencil. Kajian studi ini selanjutnya diwujudkan dalam bentuk penelitian tesis dengan judul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI BIDAN DESA TERPENCIL DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SAMOSIR PROPINSI SUMATERA UTARA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan apakah faktor motivasi (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) berpengaruh terhadap prestasi kerja bidan desa terpencil di Kabupaten Samsir Propinsi Sumatera Utara?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah penelitian yang telah diungkapkan tersebut di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap prestasi kerja bidan desa terpencil di Kabupaten Samsir Propinsi Sumatera Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Diharapkan dengan telah selesainya penelitian ini nantinya hasilnya dapat berguna antara lain :

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Kesehatan dalam pengambilan keputusan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan prestasi bidan desa terpencil.
2. Sebagai sumbangan bagi dunia kesehatan dan juga ilmu pengetahuan pada umumnya dalam pengembangan Sumber Daya Manusia Bidan Desa khususnya bidan desa terpencil.
3. Sebagai bahan kajian dan referensi bagi para peneliti yang tertarik dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja para bidan desa terutama bidan desa terpencil.
4. Berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai motivasi kerja para bidan desa terutama bidan desa terpencil.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB II

KERANGKA TEORETIK

A. Kajian Teoretik

1. Pengertian Prestasi Kerja

Sutormeister (1999) mengatakan : "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi) karyawan adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari satu alam lingkungan. Perubahan itu ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya semuanya untuk memenuhi tujuan hidup. Tujuan hidup melalui bekerja meliputi tujuan khusus dan pengelompokan kerja yang menimbulkan rasa berprestasi (*sense of accomplishment*) dalam individu pekerja tersebut. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial seperti : keterampilan dan kepuasan kerja. Di dalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah, seseorang dapat dilihat bagaimana hasil kerjanya atau disebut dengan kinerja.

Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah pemenuhan kebutuhan bidan yang didalamnya termasuk kebutuhan akan prestasi. Menurut Suprihanto (1988:70),

yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya target, standar ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang bidan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam arti secara keseluruhan sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan disiplin, hubungan kerja dan lain sebagainya.

Pada umumnya prestasi kerja (*job performance*) diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter menyatakan bahwa prestasi kerja ialah "*Successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 1998:47-48). Dari batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Simamora (1997:32) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dalam output yang dihasilkan. Selanjutnya Suprihanto (1986:78) menyatakan juga bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Timpe (1999) mengatakan bahwa : " kinerja karyawan di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor-faktor, dimulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup, atau lingkungan kerja yang buruk.

Namun perlu diingat bahwa dalam menciptakan motivasi, suasana organisasi juga mempengaruhi para karyawan tersebut dapat memiliki kinerja yang lebih baik”.

Porter dan Lawyer dalam As'ad (2001) menyatakan bahwa : ” Kinerja (*performance*) adalah *successful role achievement* yang didapat seseorang dari perbuatannya dalam bekerja”. Berdasarkan defenisi di atas maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan, menurut ukuran-ukuran yang berlaku dalam mencapai target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan defenisi tersebut juga dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteia yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

2. Pengukuran Prestasi Kerja

Dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja bidan harus memiliki pedoman atau indikator penilaian, yaitu hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan menilai prestasi kerja karyawan, apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penilaian hasil kerja atau prestasi kerja orgnisasi maupun prestasi kerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja pegawai yang disebut manajemen prestasi kerja. Manajemen prestasi kerja memfokuskan perhatiannya pada prestasi kerja karyawan dan objek pembahasannya sama saja yaitu prestasi kerja, untuk kerja karyawan.

Program Manajemen Kerja yang mempunyai ruang lingkup yang besar mencakup semua unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja organisasi.

Ruky (2004) menyatakan bahwa elemen-elemen prestasi kerja organisasi yang menjadi ruang lingkup manajemen adalah :

1. Teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan
2. Kualitas dari input (termasuk material)
3. Kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja)
4. Layout tempat kerja dan kebersihan
5. Iklim dan budaya organisasi (termasuk supervise dan kepemimpinan)
6. Sistem kompensasi dan imbalan

Penilaian prestasi kerja organisasi atau karyawan pada elemen teknologi, yaitu peralatan metode kerja yang digunakan dapat menggambarkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Prestasi kerja mempunyai empat aspek, yaitu : (1) kemampuan (2) penerimaan tujuan pimpinan, (3) tingkat tujuan yang dicapai; (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan, dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang. Seorang karyawan tidak akan mampu bekerja baik, jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan prestasi kerja seorang karyawan, pengetahuan bidang tugas pekerja yang bersangkutan sangat penting. Dengan demikian, faktor-faktor yang menandai prestasi kerja adalah hasil

ketentuan (1) kemampuan; (2) tujuan yang khusus; (3) kompleksitas; (4) komitmen; (5) umpan balik; (6) situasi; (7) pembatasan; (8) perhatian pada setiap kegiatan; (9) usaha; (10) ketekunan; (11) ketaatan; (12) kesediaan untuk berkorban; (13) memiliki standar yang jelas.

Dimensi yang disebut diatas adalah berlaku secara umum, namun untuk pekerjaan seorang dosen mempunyai dimensi lain misalnya: seperti mengajar, penelitian dan pengabdian masyarakat. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya, dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah ditetapkan oleh organisasi untuk dikerjakan para karyawan. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting, prestasi kerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Deskripsi pekerjaan selalu memiliki lebih dari satu kriteria penilaian pekerjaan, sebagai contoh: kriteria pekerjaan seorang pemain baseball lapangan beberapa diantaranya adalah "homerun rata-rata pukulan, presentasi lapangan dan prestasi kerja. Dalam olahraga dan banyaknya pekerjaan lainnya, kriteria pekerjaan yang multipel menjadi suatu peraturan dan bukannya pengecualian, dan ini berarti bahwa si karyawan mungkin berprestasi kerja lebih baik dalam suatu kriteria dibandingkan kriteria lainnya.

Pada suatu organisasi mengukur prestasi kerja sangat penting diperhatikan kriteria yang digunakan. Umumnya, kriteria itu relevan ketika difokuskan pada aspek yang paling penting dari pekerjaan karyawan, sebagai contoh menilai seorang petugas pelayanan kepuasan konsumen dalam suatu pusat kalim asuransi aspek "Penampilan"

mungkin saja kurang relevan, dibandingkan dengan jumlah telepon yang ditangani dengan sepiantasnya. Contoh ini menekankan bahwa kriteria pekerjaan yang terpenting harus diidentifikasi dan keterkaitannya dengan deskripsi pekerjaan karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama, periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Susunan prestasi kerja karyawan dikembangkan atas dasar pengukuran yang digunakan oleh Colarelli, et. al (1987). "prestasi kerja diukur dengan meminta manajer memberi *rate* pada karyawan dengan lima item pernyataan, seperti "apakah saudara akan mempekerjakan orang ini jika berhenti?" Secara keseluruhan, bagaimana saudara akan menilai prestasi kerja orang ini?" dan "secara keseluruhan, seberapa besar saudara termotivasi untuk percaya bahwa orang ini mampu dalam mengembangkan keterampilan *interpersonal* dan *technical* yang dapat meningkatkan efektifitas kerja mereka?", Lima poin skala respon digunakan dalam mulai dari SS=sangat sesuai sampai dengan STS=sangat tidak sesuai".

Anthony, et. al (1997), "mendefinisikan pengukuran prestasi kerja sebagai berikut : *the activity of measuring the performance of an activity or the entire value chain*". Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran prestasi kerja adalah merupakan tindakan penelitian yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam pimpinan. Dan hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik memberikan respon tentang

prestasi pelaksanaan suatu rencana dan pada titik mana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Secara umum kriteria yang digunakan adalah : kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Kriteria mana yang digunakan adalah perbedaan antara pekerjaan yang satu dengan yang lain, jadi pengukuran prestasi kerja tergantung pada jenis pekerjaan dan apa yang diproduksi dari suatu pimpinan atau intstitusi yang berkepentingan.

Departemen sumber daya manusia pada umumnya merancang dan mengurus sistem penilaian prestasi kerja perusahaan sehingga menjamin adanya keseragaman. Walaupun departemen sumber daya manusia dapat mengembangkan pendekatan yang berbeda untuk para manajer, profesional, para karyawan, atau kelompok lain; namun keseragaman dimasing-masing kelompok diperlukan untuk memastikan hasil yang dapat dibandingkan. Departemen sumber daya manusia sendiri mungkin saja jarang menilai prestasi kerja secara aktual. Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui prestasi kerja yang lemah, hasil yang baik dan bisa diterima juga harus diidentifikasi sehingga dapat digunakan untuk penilaian lainnya. Untuk itu, dalam penilaian prestasi kerja perlu memiliki hal-hal berikut :

a. Standar Prestasi Kerja

Sistem penilaian memerlukan standar prestasi kerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan, sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif, standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisa hubungannya dengan prestasi kerja karyawan saat sekarang.

Untuk menjaga tanggung jawab karyawan harus ada peraturan-peraturan tertulis, dimana peraturan tersebut diberitahukan kepada karyawan sebelum dilakukan penilaian. Idealnya, penilaian setiap prestasi kerja karyawan harus didasarkan pada prestasi kerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

b. Ukuran Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja juga memerlukan ukuran/standar prestasi kerja yang diandalkan yang digunakan untuk menilai prestasi kerja. Agar terjadi penilaian yang kritis dalam menentukan prestasi kerja, dibandingkan dengan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan sama tentang prestasi kerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian. Sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan dan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Praktis

Keterkaitan langsung dengan pekerjaan seseorang adalah bahwa penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

2. Kejelasan Standar

Standar merupakan tolak ukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar memperoleh nilai tinggi, standar harus pula mempunyai kompetitif dengan kata lain, penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat perbandingan antara prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama.

3. Kriteria Yang Objektif

Kriteria yang maksud adalah berupa ukuran-ukuran yang memenuhi persyaratan seperti mudah digunakan, andal, dan memberikan informasi tentang perilaku kritikal yang menentukan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Casino/ Award (1981), suatu penilaian prestasi kerja dapat dikatakan efektif apabila instrumen penilaian prestasi kerja tersebut memenuhi syarat-syarat *reliability, relevance, acceptability, sensitivibility, practicality*, dapat diuraikan sebagai berikut :

a. *Reliability*

Sistem penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil). Mungkin yang paling penting adalah konsisten suatu prestasi kerja. Reliabilitas suatu penilaian dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : waktu dan frekuensi penilaian, disebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila dua penilai atau lebih terhadap karyawan yang sama. Jika ada dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perlu menyimpulkan hasil serupa menyangkut hasil mutu pekerja.

b. *Relevance*

Ukuran prestasi kerja harus dihubungkan dengan output riil dan suatu kegiatan secara logika. Suatu sistem penilaian digunakan untuk mengukur hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang ada hubungannya dengan kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

c. Sensitivity

Sistem penilaian tersebut cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil, cukup atau gagal/jelek telah dilakukan oleh seorang karyawan. Beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan prestasi kerja.

d. Practicality

Sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas para karyawan dan kriteria, harus dapat diukur, kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak inefisien.

e. Acceptability

Hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi

Pada suatu organisasi perlu dilakukan pengamatan terhadap elemen-elemen prestasi kerja ini, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengamatan langsung dilakukan ketika penilai benar-benar melihat prestasi kerja itu. Pengamatan tidak langsung, terjadi ketika penilai dapat mengevaluasi dari berbagai catatan dan laporan. Selain itu, penilai dapat menilai, misalnya prestasi kerja operator telepon,

dengan mencoba secara diam-diam menelpon operator, kemudian menilai perilakunya.

Menurut Suprihanto (1986:81) pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran serta kerjasama. Dalam penelitian ini, tingkat prestasi seorang bidan dapat dilihat dari total skor jawaban kuisisioner yang diberikan kepada seluruh responden pada penelitian ini. Ranupandojo dan Husnan (1997:128) mengemukakan bahwa pada umumnya yang mempunyai wewenang untuk menilai prestasi kerja adalah atasan langsung dari para pahlawan. Penilaian oleh atasan langsung merupakan hal yang logis, karena yang mengetahui pekerjaan bawahan sehari-harinya adalah atasan langsung.

Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan hal yang penting dilakukan, agar dapat dilihat prestasi kerjanya sehingga akan lebih mudah untuk dilakukan pembinaan maupun penempatan posisi yang lebih baik. Neuner dalam Martoyo (1996:87) mengemukakan bahwa ada 3 kemungkinan penilaian prestasi kerja karyawan yaitu :

1. Penilaian atasan langsung dan kemungkinan direvisi oleh kepala bagian
2. Penilaian oleh atasan langsung dengan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya
3. Penilaian oleh atasan langsung dan jika tidak memuaskan dibuat suatu verifikasi dengan melakukan penilaian sekali lagi oleh satu atau dua teman.

Agar penilai prestasi kerja dapat memberikan manfaat, maka penilaian harus dilakukan secara adil, tidak memihak dan harus menggambarkan prestasi kerja aktual yang akurat (Ferris dan Gilmore, 1992:234)

Dari berbagai pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa ada keterkaitan antara motivasi dengan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang melakukan pekerjaan tersebut, semakin tinggi pula tingkat prestasinya, demikian pula sebaliknya semakin kecil motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin kecil pula tingkat prestasi kerjanya. Pendapat diatas didukung oleh Harris (1994:753) yang mengemukakan bahwa tingkat-tingkatan motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi seseorang mempengaruhi prestasi kerjanya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerjanya.

UNIVERSITAS TERBUKA

3. Pengertian Motivasi

Motif merupakan salah satu aspek penting yang harus dipahami agar dapat memahami dan mengenali tentang tingkah laku manusia. Motif meliputi sebab atau alasan seseorang untuk bertindak sesuatu. Atkinson (1985) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kondisi aktif dalam diri individu yang terjadi sewaktu motif berhubungan dengan rangsang atau suatu pengharapan, dan bahwa tindakan yang akan dilakukan itu sebagai usaha untuk mencapai tujuan motifnya. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Oleh karena itu, pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pemimpin atau setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain (Ranupandoyo dan Husnan, 1994:197).

Istilah motivasi sering didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau rangsangan dalam diri pribadi untuk mencapai sesuatu tujuan, secara sadar (conscious) ataupun setengah sadar (subconscious). Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang dapat ditumbuhkan rasa memiliki (sense of belonging), yang pada akhirnya dapat meningkatkan partisipasi dan komunikasi serta menumbuhkan rasa empati yaitu kemampuan untuk menempatkan pada posisi orang lain atau merasakan kesulitan orang lain.

Menurut Tunggal (1997;139) "Pengertian motivasi adalah sekumpulan faktor yang menyebabkan manusia berperilaku dalam cara tertentu, dan motivasi merupakan kuat lemahnya dorongan untuk berperilaku". Sedangkan menurut Molan (2002:100) "motivasi adalah dorongan dari dalam yang menyebabkan orang berperilaku seperti yang mereka lakukan". Kebutuhan menimbulkan dorongan yang

pada gilirannya menimbulkan perilaku tertentu. Dengan demikian, maka motivasi didalam diri pegawai merupakan faktor pendorong yang sangat penting bagi tersapainya peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut.

Hersey and Blau (1989:72) menyatakan bahwa “ istilah – istilah motivasi seperti kebutuhan (*needs*), keinginan (*want*) dorongan (*drive*) dan gerak hati (*impuls*) merupakan motif, sedangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan. Motif masih bersifat potensial dan aktualisasinya dinamakan motivasi, serta pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Selanjutnya Hasibuan (1996:92) mengemukakan bahwa “Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi”.

Koontz, *et al.* (1996:115) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya untuk mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan), yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. Dikaitkan dengan kegiatan kerja, Martoyo (1996:155) mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Motivasi sangat penting artinya bagi seseorang mengingat motivasi merupakan dorongan/motif dalam diri individu yang mempengaruhi tingkah laku tertentu, serta usaha menumbuhkembangkan bagi kehidupan pribadi yang bersangkutan. Menurut

Kartono (1990:105-106) perjuangan motif adalah usaha mempertimbangkan dengan hati nurani dan akal budi bagi kemungkinan dilaksanakannya suatu pilihan, yang diambil dari berbagai alternatif motif-motif. Dalam penentuan dana pelaksanaannya dipilih motif yang paling baik dan paling kuat untuk dilaksanakan dengan segera”.

Selanjutnya Siagian (1995:120) memaparkan bahwa pergerakan (*motivating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga manusia bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Lyman Porter dan Raymond Miles (dalam Sumidjo, 1992:193) menyatakan bahwa “ada tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu 1) Ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristic*) 2) tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*) 3) lingkungan kerja (*work situation characteristic*). Ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi individu agar mampu mendorong tercapainya produktifitas kerja secara optimal. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mengarahkan interaksi faktor-faktor karakteristik individu, karakteristik lingkungan kerja/organisasi dan karakteristik pekerjaan”.

Ada macam-macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang-orang bekerja untuk mendapatkan imbalan-imbalan tersebut dapat kita urai menjadi dua macam yang bersifat umum, yaitu imbalan Intrinsik dan Imbalan ekstrinsik (Gray, *et al.*, 1984: 72-73).

Imbalan-imbalan intrinsik misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang. Sementara

imbalan–imbalan ekstrinsik misalnya upah/gaji, promosi-promosi, pujian-pujian dan sebagainya (Winardi, 2002:61).

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (1996:92) keinginan orang untuk bekerja karena adanya: 1) Keinginan untuk hidup, merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya 2) Keinginan untuk memiliki sesuatu, merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja 3) Keinginan akan kekuasaan, merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja 4) Keinginan akan pengakuan, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

4. Teori Motivasi.

Ada beberapa prinsip–prinsip motivasi yang dapat digambarkan sebagai berikut :

a. Teori hirarki kebutuhan maslow

Maslow mengatakan bahwa tiap orang mempunyai banyak kebutuhan menurut tingkatan-tingkatan dan selalu berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Adapun urutan tingkatan kebutuhan tersebut menurut Maslow adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) yang termasuk kedalam kebutuhan ini ialah kebutuhan yang sangat diperlukan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, tidur, kawin dan sebagainya. Kebutuhan ini sifatnya harus segera dapat dipenuhi.

2) **Kebutuhan akan rasa aman (*Security Needs*)**

Yaitu kebutuhan akan perlindungan terhadap bahaya, ancaman dan penderitaan baik yang bersifat fisik maupun mental.

3) **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**

Yaitu kebutuhan untuk sosialisasi atau berafiliasi dengan orang lain. Misalnya kebutuhan untuk diterima, rasa cinta, persahabatan, kontak sosial dan sebagainya

4) **Kebutuhan akan rasa keakuan/penghargaan atas kemampuan diri (*Ego Needs*)**

Kebutuhan ini bisa berkaitan dengan *self esteem*, kompetensi, kemampuan dan pengetahuan dan bisa pula berkaitan dengan reputasi seseorang (status, prestasi, dikenal orang, penghargaan, dan rasa hormat dari orang lain).

5) **Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization Needs*)**

Yaitu kebutuhan untuk merealisasikan potensi diri dan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan, serta tujuan penemuan diri (*self fulfillment*), sehingga ia bisa menjadi dirinya sendiri

Teori Maslow pada dasarnya untuk mengidentifikasi kebutuhan manusia dan bagaimana hubungan antara berbagai kebutuhan tersebut.

UNIVERSITAS TERBUKA

b. ERG dari Aldefer

Aldefer mengajukan teori alternatif terhadap teori hirarki kebutuhan Maslow.

Menurutnya terdapat 3 kelompok kebutuhan manusia yaitu :

1). Kebutuhan akan keberadaan (*Existency Needs*)

Kebutuhan ini untuk tetap exist secara fisik. Untuk exist kita perlu makan, minum, pakaian, perumahan. Kondisi kerja yang aman dan lain lain.

2) Kebutuhan untuk berhubungan (*Repateness Needs*) Kebutuhan ini adalah bahwa setiap individu perlu dapat berhubungan dengan baik dan wajar dengan orang – orang lain (*interpersonal relationship*)

3) Kebutuhan untuk berkembang (*Growth Needs*)

Kebutuhan ini adalah bahwa setiap individu memiliki keinginan, kebutuhan untuk mengembangkan atau meningkatkan diri sesuai dengan kemampuan dan cita-citanya.

c. Konsep motivasi intrinsik dan ekstrinsik

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) penggerak seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah memperoleh kekuatan untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam kehidupan (Wang Muba,2009).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki

daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu yang didorong oleh faktor kepuasan dan ingin tahu. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. yang kemudian disebut juga dengan motivasi intrinsik. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar yaitu perangsang ataupun stimulus dari luar (sebagai contohnya ialah nilai, hadiah serta bentuk-bentuk penghargaan lainnya) adalah 'motivasi ekstrinsik'. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian karyawan mau melakukan sesuatu atau bekerja dengan baik (Wang Muba, 2009).

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari rangsangan di dalam diri setiap individu. Ia terdiri daripada dorongan dan minat individu untuk melakukan suatu aktivitas tanpa mengharap ataupun meminta ganjaran. Sebagaimana yang sudah dibicarakan, Bruner (1966) mengaitkan motivasi intrinsik ini dengan naluri ingin tahu dan dorongan mencapai kemudahan belajar bagi murid yang baru masuk sekolah. Bagaimanapun, bukan semua motivasi intrinsik diwujudkan secara nyata, akan tetapi ada juga motivasi intrinsik yang dibentuk melalui pembelajaran dan pengalaman yang membawa kepuasan.

Harter (1981) mengenal pasti lima dimensi kecenderungan motivasi intrinsik dalam bidang pembelajaran. Dimensi-dimensi ini adalah insentif bekerja untuk memuaskan minat dan sifat ingin tahu, percobaan untuk mencapai penguasaan yang

bebas, penilaian yang bebas berkenaan dengan apa yang hendak dilakukan dalam bekerja dan semangat untuk dapat meraih keberhasilan. Karyawan yang lebih cenderung ke arah motivasi intrinsik menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka mempunyai insentif yang lebih untuk belajar memanfaatkan kepuasan diri sendiri daripada mengambil atasan untuk mendapatkan nilai lebih atau penghargaan. Mereka lebih suka mencoba mengatasi masalah dengan sendirinya daripada bergantung pada bantuan ataupun bimbingan atasan. Mereka juga menerapkan suatu sistem penguasaan target dan taraf pencapaian yang memperbolehkan mereka membuat penilaian yang bebas berkenaan dengan keberhasilan ataupun kegagalan mereka dalam bekerja tanpa bergantung pada atasan untuk mendapatkan hasil ataupun penilaian.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik diwujudkan dalam bentuk rangsangan dari luar yang bertujuan menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas yang membawa manfaat kepada individu itu sendiri. Motivasi ekstrinsik ini dapat dirangsang dalam bentuk-bentuk seperti pujian, insentif, hadiah, dan nilai. Selain itu membentuk suasana dan lingkungan yang kondusif juga dapat dikategorikan kedalam bentuk motivasi ekstrinsik, karena hal tersebut dapat mendorong seorang karyawan untuk lebih giat bekerja (Wang Muba, 2009).

Contoh motivasi ekstrinsik yaitu, pujian yang diberikan oleh atasan kepada seorang bawahannya karena pekerjaannya yang baik akan menyebabkan daya usaha atau motivasi karyawan tersebut meningkat. Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung

untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekwensi yang menguntungkan dirinya (konsekwensi positif) dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekwensi yang merugikan (konsekwensi negatif).

Konsekwensi positif ialah stimulus atau peristiwa yang menyebabkan kemajuan dalam pembelajaran ataupun perubahan kelakuan kearah yang positif. Konsekwensi ini lazimnya menggembirakan dan dapat disebut sebagai ganjaran. Contoh yang sangat sederhana ialah seorang juru ketik yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat. Juru ketik tersebut mendapat pujian dari atasannya. Pujian tersebut berakibat pada kenaikan gaji yang dipercepat. Karena juru ketik tersebut menyenangi konsekwensi perilakunya itu, ia lalu terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan komputer sehingga kemampuannya semakin bertambah, yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekwensi positif lagi di kemudian hari.

Konsekwensi yang tidak menyebabkan kemajuan dalam pembelajaran adalah konsekwensi negatif. Konsekwensi negatif adalah stimulus atau peristiwa yang diberikan setelah suatu respons berlaku, sehingga dimungkinkan akan mengakibatkan peningkatan respons itu. Sebagai contohnya adalah atasan yang memberikan konsekwensi mengelakkan sesuatu yang menghalang karyawan daripada memberikan perhatian dalam bekerja supaya karyawan itu dapat menumpukan perhatian pada konsekwensi utama.

Antara jenis konsekwensi, terdapat konsekwensi utama dan konsekwensi sekunder. Konsekwensi utama terdiri dari benda ataupun peristiwa yang memberi

kesan langsung kepada kelakuan seseorang dan tidak bergantung pada pembelajaran suatu konsekwensi. Contohnya, gula-gula dan mainan. Anak-anak yang diberi gula-gula apabila dia berkelakuan baik akan terus berkelakuan baik karena mereka tahu mereka akan mendapat ganjaran itu.

Konsekwensi utama ini diberikan kepada pelajar karena mereka belum tahu cara bertindak apabila mendapat konsekwensi sekunder. Konsekwensi sekunder ialah stimulus atau peristiwa yang memperkuat suatu respons melalui pembelajaran. Konsekwensi ini bersifat linguistik ataupun sosial. Contohnya pujian atasan, perhatian atasan, marah, senyuman dari atasan ataupun apapun yang mengisyaratkan perasaan seorang atasan. Konsekwensi ini menjadi konsekwensi sekunder setelah berlakunya pembelajaran beberapa lama. Menurut Walberg (1986), kedua jenis konsekwensi ini penting bagi peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

d. Motivasi berprestasi-Mc.Clelland

Mc.Clelland mengemukakan dan mengelompokkan kebutuhan kedalam 3 kelompok yaitu :

1. Kebutuhan untuk berprestasi

Mc. Clelland mencatat bahwa individu mempunyai mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi mengukur dan melempar secara hati-hati. Ia tidak melempar dari jarak yang terlalu dekat dan juga tidak tidak terlalu jauh. Adapun ciri-ciri individu yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi tinggi antara lain :

- 1) Suka mengambil resiko yang sedang-sedang saja
- 2) Memerlukan umpan balik yang segera

- 3) Memperhatikan keberhasilan prestasi tidak semata-mata mencari hasil saja
- 4) Menyatu dengan tugas
- 5) Tidak bekerja setengah – setengah
- 6) Komitmen dalam menyelesaikan tugas cukup tinggi

2. Kebutuhan untuk berafiliasi

Kebutuhan ini pada dasarnya sama dengan konsep kebutuhan sosial, yang dikemukakan oleh Maslow, atau kebutuhan untuk berhubungan menurut Aldefer. Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk diterima, rasa dicintai, persahabatan dan kontak sosial

3. Kebutuhan untuk berkuasa

Mc Clelland dalam penelitiannya menemukan bahwa pada umumnya, individu mempunyai kebutuhan atau keinginan berkuasa. Berkuasa berarti memiliki kewenangan, kewenangan pada dasarnya adalah mendapat kepercayaan.

e. Teori Motivasi Kesehatan dari Herzberg

Herzberg mengemukakan bahwa setiap individu dapat tumbuh motivasinya jika kesehatan fisik maupun mentalnya baik. Dalam kaitan ini ia mengajukan beberapa kriteria yang perlu dipenuhi agar individu itu memiliki kesehatan. Adapun kriteria yang dimaksud kesehatan menurut Herzberg adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi -- kondisi kerja
- 2) Gaji
- 3) Penyeliaan
- 4) Rekan kerja

- 5) Pengakuan
- 6) Kemajuan
- 7) Tanggung jawab
- 8) Tantangan pekerjaan

5. Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada dosen bertujuan untuk kemajuan diri pribadi pegawai maupun organisasi. Jika pemberian motivasi dapat dilakukan terus-menerus. Maka prestasi kerja organisasi dapat terkendali dan prestasi kerja dosen dapat dicapai dan dijaga.

Jika pemberian motivasi tetap dilaksanakan dengan baik, maka diharapkan pegawai dapat memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, selanjutnya diharapkan dapat memberi hasil yang memuaskan bagi organisasi. Selain itu pegawai yang diberi motivasi akan lebih bertanggung jawab dan lebih berani lagi mengambil keputusan dan inisiatif tanpa harus mengabaikan kebijakan-kebijakan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (1996) motivasi itu adalah

1. Mendorong gairah dan semangat prestasi kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan prestasi kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas prestasi kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai pimpinan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

6. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan ada kaitannya dengan tingkat produktivitas. Penelitian mengenai “Motivasi kerja Pegawai Pemerintah Daerah, Bidan, Dan Dokter Praktik Swasta Serta Beberapa Variabel Yang Mempengaruhinya Di Kabupaten Jembrana”. Menurut hasil penelitian Ani Muthaqiyatun (1999), penelitian ini menerapkan teori kebutuhan Mc. Clelland dengan menggunakan alat analisis korelasi Rank Spearman. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja pegawai dan peningkatan produktifitas. Dari ketiga kebutuhan yang memotivasi pegawai yaitu kebutuhan berprestasi, afiliasi dan kekuasaan, maka kebutuhan afiliasi mempunyai kontribusi terbesar terhadap produktifitas organisasi.

Menurut hasil penelitian Santoso (1996) tentang “Pengaruh Beberapa Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada Rumah Sakit dan Balai Kesehatan Muhammadiyah di Wilayah Jawa Timur” menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi seperti upah, kondisi kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap

prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit dan Balai Kesehatan Muhammadiyah di Wilayah Jawa Timur.

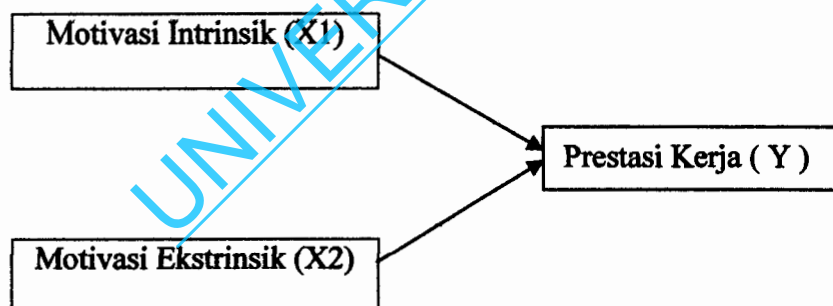
Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada teknik pengumpulan data dan model analisisnya. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode survey dengan kuesioner. Model analisis dalam penelitian sebelumnya adalah analisis regresi linier berganda.

Pada penelitian ini berlandaskan pada teori motivasi yang didasarkan pada teori Hirarki Kebutuhan (Maslow), teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg serta teori X dan Y yang ditemukan oleh Mc Gregor dan teori Pengharapan (Expectancy Theory) serta pada penelitian ini subyeknya adalah bidan desa terpencil di Kabupaten Samsir Propinsi Sumatera Utara.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada latar belakang dan kajian teori yang mendukung tujuan penelitian ini, maka dapat diajukan kerangka konseptual yang dimaksudkan untuk menuntun sekaligus menggambarkan alur berpikir serta merupakan dasar bagi perumusan hipotesis.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Ganessan, Shankar dan Weitz, A. Barton. (1996). Impact of staffing Policies on Retail Buyer Job Attudes and Behaviour. *Journal of Retailing*; Oliver, Richard L. Anderson, erin. (1994). An Empirical Test of The Consequence of Behavior and Outcome – Based Sales Control System. *Journal of Marketing*.

Dari Gambar 2.1 dapat diilustrasikan bahwa faktor motivasi yang terdiri atas faktor motivasi intrinsik (X1) dan faktor motivasi ekstrinsik (X2) baik secara parsial maupun bersama–sama berpengaruh terhadap prestasi kerja .

Koontz dalam Hasibuan (1996:94) menyatakan bahwa Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai kebutuhan sempat dirasakan atau mendesak.

Motivasi kerja seseorang tidak dapat muncul begitu saja. Seorang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental) baik itu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Gotisudarmo (1993:49) dan Anthony *et al.*, (1992:64) menyebutkan bahwa dorongan untuk melakukan pekerjaan akan meningkat jika ada tambahan imbalan.

Kebutuhan (*needs*) setiap orang pada dasarnya sama, misalnya orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan (*wants*) dari setiap orang “tidak sama “ karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungan.

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka konseptual dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah: “Faktor motivasi yang terdiri dari motivasi intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap prestasi bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara”.

C. Defenisi Konsep dan Operasional

Variabel dalam penelitian ini ada 3 variabel, tiga variabel tersebut mencakup motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan prestasi kerja secara operasionalnya terdiri dari opsi-opsi dalam data interval dengan menggunakan skala seperti di bawah ini :

Tabel 3.1. Defenisi Konsep dan Operasional

| VARIABEL | SUB VARIABEL | INDIKATOR | SKALA PENGUKURAN | KATEGORI DATA | TEORI |
|-------------------------------------|------------------------|---|------------------------|---------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Faktor Pembentuk Motivasi Kerja (X) | Faktor Intrinsik (X1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja tidak pernah mengeluh 2. Tingkat inisiatif saat bekerja 3. Tingkat inovasi dan kreatifitas 4. Tingkat usaha pencapaian target 5. Tingkat usaha menepati waktu 6. Tingkat usaha untuk mencari jalan keluar dari masalah 7. Tanggung jawab individu 8. Pegawai memiliki rasa memiliki pekerjaan | Skala Likert (5 Skala) | Ordinal | (Luthans, 1998) |
| | Faktor Ekstrinsik (X2) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji / upah yang sesuai 2. Kenyamanan suasana kerja 3. Sifat Kepemimpinan 4. Hubungan antar pegawai yang harmonis 5. Kebijakan Organisasi yang mendukung kinerja pegawai 6. Fasilitas kerja yang nyaman. 7. Kemajuan/perubahan kedudukan melalui promosi 8. Pengakuan/penghargaan atas prestasinya | Skala Likert (5 Skala) | Ordinal | Mujiati & Sriathi, 2007. |

| VARIABEL | SUB VARIABEL | INDIKATOR | SKALA PENGUKURAN | KATEGORI DATA | TEORI |
|------------------------------|-----------------------------|---|------------------------|---------------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Prestasi Kerja (Performance) | Defenisi Prestasi kerja (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja yang dapat dicapai 2. Tingkat kepuasan pimpinan terhadap target yang ditentukan 3. Tingkat pencapaian pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat 4. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 5. Rata-rata waktu penyelesaian pekerjaan 6. Kinerja bidan dalam melaksanakan kegiatan pelayanan langsung 7. Kinerja bidan dalam melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat 8. Kinerja bidan dalam melaksanakan kegiatan Pembinaan Posyandu | Skala Likert (5 Skala) | Ordinal | Wursanto (2003: 201) |

Sumber : Wursanto. (2002). Dasar-dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta: Andi. ; Luthans, Fred. (1998). *Organization Behavior*. International Edition, Sixth edition, Mc Graw-Hill, Singapore.; Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi, (2007). Kajian Kondisi Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah, Bidan, Dan Dokter Praktik Swasta Serta Beberapa Variabel Yang Mempengaruhinya Di Kabupaten Jembrana. Buletin Studi Ekonomi, Volume 12, No.1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori eksplanatoris (*explanatory research* atau studi penjelasan), dengan pengumpulan data diperoleh survei (*survey sample*) dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan unit analisis individu (Singarimbun dan Effendi (Ed.), 1989:35), yaitu menjelaskan pengaruh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja bidan desa terpencil.

B. Populasi dan Sampel

Studi tentang motivasi bidan desa terpencil (yang menyangkut faktor motivasi intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik) terhadap prestasi bidan desa terpencil berlokasi di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara.

Populasi adalah semua nilai pengukuran kuantitatif dan kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai objek yang lengkap dan jelas (Sudjan, 1975:372). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara.

| No | Kecamatan | Desa | Jumlah | Sampel |
|----|------------|--------------------|--------|--------|
| 1. | Pangururan | 1. Pardomuan Nauli | 2 | 1 |
| | | 2. Sitao-Tao | 1 | 1 |
| | | 3. Pangumpatan | 1 | 1 |

| | | | | |
|----|-------------------|-----------------------|---|---|
| | | 4. Tanjungan | 2 | 1 |
| | | 5. Parmonangan | 2 | 1 |
| | | 6. Parbaba Dolok | 2 | 1 |
| | | 7. Aek Nauli | 2 | 1 |
| | | 8. Janji Marrapot | 1 | - |
| | | 9. Parhorasan | 1 | 1 |
| | | 10. Sigumbang | 2 | - |
| 2. | Simanindo | 1. Sigarantung | 2 | 1 |
| | | 2. Maduma | 2 | 1 |
| | | 3. Tomok | 2 | 1 |
| | | 4. Sihusapi | 1 | 1 |
| | | 5. Parbalohan | 2 | 1 |
| | | 6. Garoga | 1 | 1 |
| 3. | Ronggur Nihuta | 1. Nadeak Bariba | 2 | 1 |
| | | 2. Lintong Nihuta | 2 | 1 |
| | | 3. Sirimbang | 2 | - |
| | | 4. Paraduan | 1 | 1 |
| | | 5. Ronggur Nihuta | 2 | 1 |
| | | 6. Salaon Toba | 2 | 1 |
| | | 7. Salaon Tonga-tonga | 2 | 1 |
| | | 8. Salaon Dolok | 2 | - |
| | | 9. Sijambur | 1 | 1 |
| 4. | Sianjur Mula-mula | 1. Bonan Dolok | 2 | 1 |
| | | 2. Janji Matogu | 2 | - |

| | | | | |
|----|-----------|------------------------|---|---|
| | | 3. Huta Ginjang | 1 | 1 |
| | | 4. Hasinggaan | 2 | 1 |
| | | 5. Huta Gurgur | 2 | 1 |
| | | 6. Boho | 2 | 1 |
| | | 7. Aek Baringin | 2 | 1 |
| | | 8. Sipitudai | 1 | 1 |
| 5. | Harian | 1. Turduk Malau | 1 | 1 |
| | | 2. Sampur Toba | 2 | 1 |
| | | 3. Siparmahan | 1 | - |
| | | 4. Hariara Pohan | 2 | 1 |
| | | 5. Turpuk Sagala | 2 | 1 |
| | | 6. Dolok Raja | 1 | 1 |
| | | 7. Partungko Naginjang | 1 | - |
| | | 8. Baniara | 1 | 1 |
| | | 9. Hutagalung | 2 | 1 |
| | | 10. Turpuk Sihotang | 1 | 1 |
| 6. | Sitio-tio | 1. Buntu Mauli | 1 | 1 |
| | | 2. Sabulan | 5 | 1 |
| | | 3. Janji Raja | 4 | 1 |
| | | 4. Holbung | 1 | 1 |
| | | 5. Cinta Maju | 2 | 1 |
| | | 6. Tamba Dolok | 1 | - |
| | | 7. Holbung | 2 | 1 |
| | | 8. Parhuta-hutaan | 1 | - |

| | | | | |
|----|-------------|-------------------------|---|---|
| | | 9. Silosung | 2 | 1 |
| 7. | Palipi | 1. Urat Timur | 2 | 1 |
| | | 2. Huta Ginjang | 1 | 1 |
| | | 3. Sideak Toruan | 2 | - |
| | | 4. Palipi | 1 | 1 |
| | | 5. Parsaoran Urat | 2 | 1 |
| | | 6. Urat II | 1 | 1 |
| | | 7. Sihilap | 1 | 1 |
| | | 8. Sideak Dolok | 1 | 1 |
| | | 9. Pardomuan Nauli | 2 | 1 |
| | | 10. Saornauli | 1 | 1 |
| | | 11. Sihasihor | 1 | - |
| | | 12. Hatoguan | 2 | 1 |
| 8. | Nainggolan | 1. Toguan Galung | 2 | 1 |
| | | 2. Pananggangan | 3 | - |
| | | 3. Huta Rihit | 2 | 1 |
| | | 4. Sipangko | 2 | - |
| | | 5. Toguan Galung | 1 | 1 |
| | | 6. Sipanggan Lumsiantar | 1 | 1 |
| | | 7. Gumba | 1 | 1 |
| | | 8. Nainggolan | 2 | 1 |
| | | 9. Situri-turi | 1 | 1 |
| 9. | Onan Runggu | 1. Huta Hotang | 2 | 1 |
| | | 2. Sitinjak | 2 | 1 |

| | | | |
|--|--------------------|------------|-----------|
| | 3. Onan Runggu | 2 | 1 |
| | 4. Sipira | 1 | 1 |
| | 5. Tambun Sungkean | 1 | - |
| | 6. Sipira Toruan | 1 | 1 |
| | 7. Janji Matogu | 1 | 1 |
| | 8. Harian | 2 | 1 |
| | 9. Pakpahan | 2 | 1 |
| | 10. Silima Lombu | 1 | 1 |
| | 11. Tano Raja | 1 | - |
| | 12. Harianja | 1 | 1 |
| | JUMLAH | 138 | 70 |

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Samosir 2009

Pada saat ini, jumlah bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara berjumlah 138 orang (Dinas Kesehatan Kabupaten Samosir, 2009). Dari total populasi bidan desa terpencil yang ada nantinya juga merupakan populasi penelitian. Kuesioner disebar ke seluruh bidan yang ditempatkan di desa terpencil.

Teknik pengambilan sampel adalah *sampling aksidental*, sedangkan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin. Faktor perhitungan ukuran sampel berdasarkan formula Slovin, (Umar, 2004):

$$n_{opt} = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana : N = Jumlah Populasi

e = Besaran penyimpangan kesalahan (*margin error*)

n_{opt} = jumlah sampel optimal

Diketahui jumlah populasi (N) bidan desa terpencil adalah : 138 orang, maka berdasarkan formula slovin, n sampel = 70 orang dengan catatan, besarnya *margin error* sebesar 7%. Maka sampel yang diambil dari populasi bidan desa terpencil sebanyak 138 orang adalah 70 orang yang diambil secara propesional mewakili dari setiap kecamatan (9 kecamatan) di Kabupaten Samosir.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen peneliltian adalah sebagai beriku :

1. *Data*, data yang diambil bersumber dari Dinas Kesehatan Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara.
2. *Kuisisioner*, yang diberikan kepada responden yakni, bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara. Kuisisioner yang akan diberikan kepada responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada 20 bidan desa terpencil di luar responden penelitian.

UNIVERSITAS TERBUKA

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebelum diedarkan kepada responden, maka kuesioner diuji cobakan kepada 20 bidan, dari hasil uji coba didapatkan bahwa :

Tabel.3.2
Uji Validitas Variabel X1

| | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--------|----------|---------|-------------|
| Item1 | 0.542 | 0.300 | Valid |
| Item2 | 0.615 | 0.300 | Valid |
| Item3 | 0.607 | 0.300 | Valid |
| Item4 | 0.460 | 0.300 | Valid |
| Item5 | 0.444 | 0.300 | Valid |
| Item6 | 0.454 | 0.300 | Valid |
| Item7 | 0.496 | 0.300 | Valid |
| Item8 | 0.480 | 0.300 | Valid |
| Item9 | 0.496 | 0.300 | Valid |
| Item10 | 0.266 | 0.300 | Tidak Valid |

Sumber : Hasil Olahan SPSS 16.0 For Windows (Desember 2009)

Berdasarkan tabel 3.2. diatas bahwa untuk variabel X1 maka butir pertanyaan 10 dinyatakan tidak valid karena r-hitung < 0,3 sehingga tidak akan diteruskan untuk analisis selanjutnya.

Tabel.3.3
Uji Validitas Variabel X2

| | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| Item1 | 0.587 | 0.300 | Valid |
| Item2 | 0.719 | 0.300 | Valid |
| Item3 | 0.589 | 0.300 | Valid |

| | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| Item4 | 0.505 | 0.300 | Valid |
| Item5 | 0.608 | 0.300 | Valid |
| Item6 | 0.695 | 0.300 | Valid |
| Item7 | 0.780 | 0.300 | Valid |
| Item8 | 0.704 | 0.300 | Valid |
| Item9 | 0.692 | 0.300 | Valid |
| Item10 | 0.449 | 0.300 | Valid |

Sumber : Hasil OLahan SPSS 16.0 For Windows (Desember 2009)

Berdasarkan tabel 3.3. diatas bahwa untuk variabel X2 semua butir pertanyaan dinyatakan valid karena semua butir pertanyaan besarnya $r\text{-hitung} > 0,3$ sehingga akan diteruskan untuk analisis selanjutnya.

Tabel.3.4
Uji Validitas Variabel Y

| | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--------|----------|---------|------------|
| Item1 | 0.799 | 0.300 | Valid |
| Item2 | 0.566 | 0.300 | Valid |
| Item3 | 0.768 | 0.300 | Valid |
| Item4 | 0.524 | 0.300 | Valid |
| Item5 | 0.627 | 0.300 | Valid |
| Item6 | 0.674 | 0.300 | Valid |
| Item7 | 0.652 | 0.300 | Valid |
| Item8 | 0.393 | 0.300 | Valid |
| Item9 | 0.756 | 0.300 | Valid |
| Item10 | 0.618 | 0.300 | Valid |

Sumber : Hasil OLahan SPSS 16.0 For Windows (Desember 2009)

Berdasarkan tabel 3.4. diatas bahwa untuk variabel Y semua butir pertanyaan dinyatakan valid karena semua butir pertanyaan besarnya $r\text{-hitung} > 0,3$ sehingga akan diteruskan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji coba kuesioner kepada 20 bidan didapatkan bahwa :

Tabel.3.5
Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .784 | 10 |

Berdasarkan hasil pengujian dengan mempergunakan rumus cronbach alpha sebesar yang nilainya diperoleh sebesar 0,784, sementara itu bila dibandingkan nilai 0,3 dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner variabel motivasi intrinsik (X1) reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel.3.6
Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .872 | 10 |

Berdasarkan hasil pengujian dengan mempergunakan rumus cronbach alpha sebesar yang nilainya diperoleh sebesar 0,872, sementara itu bila dibandingkan nilai 0,3 dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner variabel motivasi ekstrinsik (X2) reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel.3.7
Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .887 | 10 |

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan rumus cronbach alpha sebesar yang nilainya diperoleh sebesar 0,887, sementara itu bila dibandingkan nilai 0,3 dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner variabel prestasi kerja (Y) reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada bidan desa terpencil dan Kepala Seksi Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Samosir. Sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem *skala Likert*. Dalam hal ini ada 5 klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor / nilai sebagai berikut:

1. Untuk kuisioner yang diisi Kepala Seksi Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten

Samosir

1. Sangat Baik diberi nilai 5
2. Baik diberi nilai 4
3. Cukup diberi nilai 3

4. Kurang Baik diberi nilai 2

5. Tidak Baik diberi nilai 1

2. Untuk Kuisisioner yang diisi bidan desa terpencil :

1. Sangat Setuju diberi nilai 5

2. Setuju diberi nilai 4

3. Ragu-ragu diberi nilai 3

4. Tidak Setuju diberi 2

5. Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1

Pelaksanaan penelitian dari mulai sosialisasi yang ditujukan kepada Kepala Seksi Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Samsir sampai pada pengedaran kuesioner untuk nantinya diisi oleh para bidan desa terpencil menyangkut faktor motivasi sedangkan Kepala Seksi Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Samsir mengisi kuesioner untuk menilai prestasi kerja. Kuisisioner yang akan diberikan kepada responden penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada 20 bidan desa terpencil di luar responden penelitian.

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja bidan desa terpencil. Digunakan model statistika regresi linier berganda persamaan normatif pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja bidan desa terpencil dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Defenisi $\beta_1 > 0$; $\beta_2 > 0$; dimana :

y = Estimasi kinerja bidan desa terpencil di Dinas Kesehatan Kabupaten Samosir
X1 = Skor Motivasi Intrinsik
X2 = Skor Motivasi Ekstrinsik
 $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi dari variabel
 β_0 = Konstanta
e = epsilon / variabel yang belum lengkap

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat di uji dengan tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95% atau sama dengan 5%.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir. Penelitian ini memerlukan waktu dari bulan Agustus tahun 2009 dan berakhir pada bulan Oktober 2009.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bidan Desa Terpencil di Dinas Kesehatan Kabupaten Samosir

Kriteria Terpencil Dan Sangat Terpencil Menurut Permenkes no. 949/Menkes/Per/VIII/2007 adalah :

- (1) Sarana pelayanan kesehatan yang ditetapkan dengan criteria terpencil harus memenuhi syarat-syarat :
 - a. Letak geografis :
 - Berada di wilayah yang sulit dijangkau;
 - Pegunungan, pedalaman, dan rawa-rawa;
 - Rawan bencana alam baik gempa, longsor, maupun gunung api.
 - b. Akses transportasi :
 - Transportasi yang umum digunakan (darat/air/udara) rutin maksimal 2 (dua) kali seminggu;
 - Waktu tempuh memerlukan waktu pulang-pergi lebih dari 6 (enam) jam perjalanan.
 - c. Sosial ekonomi :
 - Kesulitan pemenuhan bahan pokok;
 - Kondisi keamanan
- (2) Sarana pelayanan kesehatan yang ditetapkan dengan kriteria sangat terpencil harus memenuhi syarat-syarat :

a. Letak geografis :

- Berada di wilayah yang sulit dijangkau;
- Pegunungan, pedalaman, dan rawa-rawa;
- Pulau kecil/gugus pulau dan daerah pesisir;
- Berada di wilayah perbatasan negeri lain, baik darat maupun di pulau-pulau kecil terluar.

b. Akses transportasi :

- Transportasi yang umum digunakan (darat/air/udara) rutin maksimal 1 (satu) kali seminggu;
- Waktu tempuh memerlukan waktu pulang-pergi lebih dari 8 (delapan) jam perjalanan;
- Hanya tersedia transportasi dengan pesawat udara untuk mencapai lokasi;
- Transportasi yang ada sewaktu-waktu terhalang kondisi iklim/cuaca (seperti: musim angin, gelombang, dan lain-lain);
- Tidak ada transportasi umum.

c. Sosial ekonomi :

- Kesulitan pemenuhan bahan pokok;
- Kondisi keamanan

Penentuan suatu sarana pelayanan kesehatan dengan kriteria terpencil atau sangat terpencil sebagaimana dimaksud diatas dengan pertimbangan aspek-aspek dan karakteristik dengan kesulitan yang ada pada masing-masing daerah.

Daerah Kabupaten Samosir sebenarnya tidak memenuhi kriteria permenkes No. 949/Menkes/Per/VIII/2007 akan tetapi dengan mempertimbangkan aspek-aspek dan karakteristik dengan kesulitan yang ada di Kabupaten Samosir maka Kabupaten Samosir juga membutuhkan bidan desa terpencil.

Kebidanan adalah ilmu yang terbentuk dari sintesa berbagai disiplin ilmu atau multi disiplin yang terkait dengan pelayanan kebidanan meliputi ilmu kedokteran, ilmu keperawatan, ilmu sosial, ilmu perilaku, ilmu budaya, ilmu kesehatan masyarakat, dan ilmu manajemen, untuk dapat memberikan pelayanan kepada ibu dalam masa pra konsepsi, hamil, bersalin, post partum, dan bayi baru lahir. Pelayanan kebidanan tersebut meliputi pendeteksian keadaan abnormal pada ibu dan anak, melaksanakan konseling dan pendidikan kesehatan terhadap individu, keluarga dan masyarakat.

Kebidanan adalah seni dan praktek yang mengkombinasikan keilmiahan, filosofi dan pendekatan pada manusia sebagai syarat atau ketetapan dalam pemeliharaan kesehatan wanita dan proses reproduksinya yang normal, termasuk kelahiran bayi yang mengikutsertakan keluarga dan atau orang yang berarti lainnya. Lang, 1979.

Program penempatan bidan di desa merupakan salah satu terobosan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan hingga ke desa-desa. Kebijakan tersebut merupakan komitmen nasional dan akan diupayakan secara maksimal dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan ibu dan anak. Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja bidan desa

terpencil telah dilakukan di Sembilan kecamatan di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara.

Fungsi dan peran bidan di daerah terpencil bila dibandingkan dengan tenaga kesehatan lain di daerah perkotaan bisa dikatakan lima kali lebih berat. Selain menghadapi kendala yang besar dalam hal fasilitas, transportasi, ketersediaan obat dan sarana penunjang lain. Para bidan tetap dengan ikhlas berjuang dan bertugas menjalankan profesinya. Di sisi lain mereka harus pula memenuhi kebutuhan bagi dirinya. Sedangkan tuntutan terhadap pelayanan kesehatan ibu dan anak mutlak dan harus dipenuhi. Filosofi dasarnya adalah, apabila seorang ibu baik dan sehat, sehat pula sang anak. Anak merupakan aset bangsa yang harus dipelihara dan dididik. Sebuah fenomena lagi, sampai saat ini semua sektor pelayanan masih dijadikan komoditas, bukan sebagai aset yang harus dikembangkan. Ini menjadi suatu tantangan tersendiri bagi kita semua. Terutama masalah SDM, kapan kita menjadikan hal ini sebagai “aset”, bukan sekedar “komoditi”.

Peranan bidan yang tampak nyata adalah sebagai role model masyarakat, sebagai anggota masyarakat, *konselor*, *motivator*, dan *inovator* di daerah terpencil. Tentunya kompetensi seperti ini yang akan dikembangkan lebih lanjut melalui pendidikan dan pelatihan bagi pra bidan. Peranan yang harus dilihat sebagai “main idea” untuk membentuk sebuah peradaban dan tatanan pelayanan kesehatan. Tuntutan profesional diseimbangkan dengan kesejahteraan bidan daerah terpencil. Pemerintah telah mencanangkan mengangkat mereka sebagai PNS. Suatu langkah aktif dalam menyongsong peningkatan pelayanan di daerah terpencil.

B. Analisa Deskriptif

Penelitian ini telah memberikan bukti secara empiris bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini sejalan dengan landasan teoritis yang telah diuraikan pada bab II sehingga penelitian ini telah konsisten dengan teori yang ada selama ini. Selain konsisten secara teoritis, penelitian ini juga konsisten secara empiris. Untuk lebih rincinya maka dapat kita lihat bagaimana jawaban responden untuk masing-masing pertanyaan di masing-masing variabel baik variabel bebas, maupun variabel terikat.

1. Motivasi Intrinsik

Untuk dapat melihat lebih lanjut bagaimana jawaban responden terhadap variabel motivasi intrinsik (XI) maka berikut ini adalah distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi intrinsik (XI) untuk masing-masing butir pertanyaan dan berbagai alternative pilihan jawaban.

Tabel. 4.1
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X1 Butir 1
Pekerjaan sebagai bidan adalah idaman (cita-cita) ibu

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 15 | 21.4 | 21.4 | 21.4 |
| Tidak Setuju | 4 | 5.7 | 5.7 | 27.1 |
| Ragu-ragu | 9 | 12.9 | 12.9 | 40.0 |
| Setuju | 20 | 28.6 | 28.6 | 68.6 |
| Sangat Setuju | 22 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data: Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang pekerjaan sebagai bidan adalah idaman (cita-cita) ibu, maka diperoleh 15 orang atau 21,4% menjawab sangat tidak setuju, 4 orang atau 5,7% menjawab tidak setuju, 9 orang atau 12,9% menjawab ragu-ragu, 20 orang atau 28,6% menjawab setuju dan 22 orang atau 31,4% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa lebih banyak yang setuju atau bahkan sangat setuju walaupun yang menjawab sangat tidak setuju juga mencapai 21,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjadi bidan adalah sesuai dengan cita-citanya, akan tetapi kita dapat juga melihat bahwa banyak juga bidan yang pada awalnya sama sekali tidak mempunyai cita-cita menjadi bidan.

Tabel. 4.2

Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X1 Butir 2
Ibu mempunyai semangat kerja dalam melakukan pelayanan kesehatan masyarakat setempat setiap hari

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 7 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| Tidak Setuju | 4 | 5.7 | 5.7 | 15.7 |
| Ragu-ragu | 15 | 21.4 | 21.4 | 37.1 |
| Setuju | 29 | 41.4 | 41.4 | 78.6 |
| Sangat Setuju | 15 | 21.4 | 21.4 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data: Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang ibu mempunyai semangat kerja dalam melakukan pelayanan kesehatan masyarakat setempat setiap hari, maka diperoleh 7 orang atau 10% menjawab sangat tidak setuju, 4 orang atau 5,7% menjawab tidak setuju, 15 orang atau 21,4% menjawab ragu-ragu, 29 orang atau 41,4% menjawab setuju, 15 orang atau 21,4% menjawab sangat setuju.

setuju dan 15 orang atau 21,4% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan mempunyai semangat kerja dalam melakukan pelayanan kesehatan masyarakat setempat setiap hari. Akan tetapi masih ada bidan yang tidak mempunyai semangat kerja dalam melakukan pelayanan, hal ini dapat dikarenakan kurangnya fasilitas memadai yang dapat menunjang pelayanan terhadap masyarakat.

Tabel 4.3
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X1 Butir 3
Ibu sungguh mau peduli dengan pekerjaan anda

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 5 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| Tidak Setuju | 6 | 8.6 | 8.6 | 15.7 |
| Ragu-ragu | 20 | 28.6 | 28.6 | 44.3 |
| Setuju | 26 | 37.1 | 37.1 | 81.4 |
| Sangat Setuju | 13 | 18.6 | 18.6 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data: Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang ibu sungguh mau peduli dengan pekerjaan anda, maka diperoleh 5 orang atau 7,1% menjawab sangat tidak setuju, 6 orang atau 8,6% menjawab tidak setuju, 20 orang atau 28,6% menjawab ragu-ragu, 26 orang atau 37,1% menjawab setuju dan 13 orang atau 18,4% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan sungguh-sungguh peduli dengan pekerjaannya. Akan tetapi masih ada juga bidan yang tidak terlalu peduli dengan pekerjaannya sebagai bidan, hal ini dapat dikarenakan bidan tersebut

sebenarnya bersedia ditempatkan di desa terpencil bukan dengan alasan untuk melayani masyarakat melainkan alasan lain yang dapat menguntungkan diri sendiri saja.

Tabel. 4.4
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X1 Butir 4
Ibu merasa bangga ketika kerja keras berhasil mencapai prestasi (target)

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| Tidak Setuju | 13 | 18.6 | 18.6 | 21.4 |
| Ragu-ragu | 16 | 22.9 | 22.9 | 44.3 |
| Setuju | 22 | 31.4 | 31.4 | 75.7 |
| Sangat Setuju | 17 | 24.3 | 24.3 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang ibu merasa bangga ketika kerja keras berhasil mencapai prestasi (target), maka diperoleh 2 orang atau 2,9% menjawab sangat tidak setuju, 13 orang atau 18,6% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 22,9% menjawab ragu-ragu, 22 orang atau 31,4% menjawab setuju dan 17 orang atau 24,3% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan merasa bangga ketika kerja keras berhasil mencapai prestasi (target). Akan tetapi masih ada juga bidan yang tidak merasa bangga, hal ini dapat dikarenakan bidan tersebut merasa kurang dihargai dari atasan maupun masyarakat walaupun sudah mencapai prestasi (target).

Tabel 4.5
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X1 Butir 5
Ibu ingin memberikan apa yang dapat ibu lakukan dalam tugas ibu sebagai bidan kepada Negara

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 4 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| Tidak Setuju | 8 | 11.4 | 11.4 | 17.1 |
| Ragu-ragu | 20 | 28.6 | 28.6 | 45.7 |
| Setuju | 24 | 34.3 | 34.3 | 80.0 |
| Sangat Setuju | 14 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang ibu ingin memberikan apa yang dapat ibu lakukan dalam tugas ibu sebagai bidan kepada Negara, maka diperoleh 4 orang atau 5,7% menjawab sangat tidak setuju, 8 orang atau 11,4% menjawab tidak setuju, 20 orang atau 28,6% menjawab ragu-ragu, 24 orang atau 34,3% menjawab setuju dan 14 orang atau 20% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan melakukan tugas sebagai bidan kepada Negara dengan sungguh-sungguh. Akan tetapi ada juga bidan yang melakukan pekerjaannya sebagai bidan bukan karena pengabdian kepada Negara melainkan hanya melakukan pekerjaannya agar berguna bagi kehidupannya pribadi.

Tabel 4.6
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X1 Butir 6
Ibu bersedia melakukan pengorbanan besar untuk membantu kesehatan masyarakat

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 6 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| Tidak Setuju | 8 | 11.4 | 11.4 | 20.0 |
| Ragu-ragu | 14 | 20.0 | 20.0 | 40.0 |
| Setuju | 28 | 40.0 | 40.0 | 80.0 |
| Sangat Setuju | 14 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang ibu bersedia melakukan pengorbanan besar untuk membantu kesehatan masyarakat, maka diperoleh 6 orang atau 8,6% menjawab sangat tidak setuju, 8 orang atau 11,4% menjawab tidak setuju, 14 orang atau 20% menjawab ragu-ragu, 28 orang atau 40% menjawab setuju dan 14 orang atau 20% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan bersedia melakukan pengorbanan besar untuk membantu kesehatan masyarakat. Akan tetapi ada juga bidan yang tidak bersedia melakukan pengorbanan besar dengan pekerjaannya sebagai bidan, hal ini dapat dikarenakan bidan tersebut sebenarnya bersedia ditempatkan di desa terpencil bukan dengan alasan untuk melayani masyarakat melainkan alasan lain yang dapat menguntungkan diri sendiri saja.

Tabel 4.7
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X1 Butir 7
Ibu memandang pelayanan kesehatan masyarakat adalah tugas ibu sebagai warga negara

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| Tidak Setuju | 11 | 15.7 | 15.7 | 17.1 |
| Ragu-ragu | 12 | 17.1 | 17.1 | 34.3 |
| Setuju | 31 | 44.3 | 44.3 | 78.6 |
| Sangat Setuju | 15 | 21.4 | 21.4 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang ibu memandang pelayanan kesehatan masyarakat adalah tugas ibu sebagai warga Negara, maka diperoleh 1 orang atau 1,4% menjawab sangat tidak setuju, 11 orang atau 15,7% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 17,1% menjawab ragu-ragu, 31 orang atau 44,3% menjawab setuju dan 15 orang atau 21,4% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan memandang pelayanan kesehatan masyarakat adalah tugasnya sebagai warga negara. Akan tetapi ada juga bidan yang tidak memandang seperti itu, hal ini dapat dikarenakan bidan tersebut sebenarnya merasa dia ditugaskan dikarenakan keahliannya bukan karena tugas bidan tersebut sebagai warga negara.

Tabel 4.8
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X1 Butir 8
Pekerjaan ibu mempunyai kontribusi besar terhadap Pemerintah Kabupaten
Samosir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| Tidak Setuju | 8 | 11.4 | 11.4 | 12.9 |
| Ragu-ragu | 15 | 21.4 | 21.4 | 34.3 |
| Setuju | 27 | 38.6 | 38.6 | 72.9 |
| Sangat Setuju | 19 | 27.1 | 27.1 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang pekerjaan ibu mempunyai kontribusi besar terhadap pemerintah kabupaten samosir, maka diperoleh 1 orang atau 1,4% menjawab sangat tidak setuju, 8 orang atau 11,4% menjawab tidak setuju, 15 orang atau 21,4% menjawab ragu-ragu, 27 orang atau 38,6% menjawab setuju dan 19 orang atau 27,1% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan merasa pekerjaan sebagai bidan mempunyai kontribusi besar terhadap pemerintah kabupaten samosir. Akan tetapi ada juga sebagian kecil bidan yang tidak merasa seperti itu, hal ini dapat dikarenakan bidan tersebut tidak merasakan adanya perhatian timbal balik dari pemerintah kabupaten samosir kepada bidan desa terpencil.

Tabel. 4.9
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X1 Butir 9
Pekerjaan sebagai bidan membuat ibu merasa bangga bisa berguna bagi masyarakat

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 4 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| Tidak Setuju | 2 | 2.9 | 2.9 | 8.6 |
| Ragu-ragu | 17 | 24.3 | 24.3 | 32.9 |
| Setuju | 27 | 38.6 | 38.6 | 71.4 |
| Sangat Setuju | 20 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang pekerjaan sebagai bidan membuat ibu merasa bangga bisa berguna bagi masyarakat, maka diperoleh 4 orang atau 5,7% menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau 2,9% menjawab tidak setuju, 17 orang atau 24,3% menjawab ragu-ragu, 27 orang atau 38,6% menjawab setuju dan 20 orang atau 28,6% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan merasa bangga bisa berguna bagi masyarakat. Akan tetapi ada juga sebagian kecil bidan yang merasa melakukan pelayanan kepada masyarakat hanya melakukan tugasnya semata sebagai bidan dan memang sudah menjadi kewajibannya.

Tabel. 4.10**Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X1 Butir 10**

Jika sudah berkecukupan, ibu masih akan mengambil pekerjaan ini karena menyenangkan bisa melayani masyarakat yang membutuhkan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| Tidak Setuju | 7 | 10.0 | 10.0 | 14.3 |
| Ragu-ragu | 17 | 24.3 | 24.3 | 38.6 |
| Setuju | 25 | 35.7 | 35.7 | 74.3 |
| Sangat Setuju | 18 | 25.7 | 25.7 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang jika sudah berkecukupan, ibu masih akan mengambil pekerjaan ini karena menyenangkan bisa melayani masyarakat yang membutuhkan, maka diperoleh 3 orang atau 4,3% menjawab sangat tidak setuju, 7 orang atau 10% menjawab tidak setuju, 17 orang atau 24,3% menjawab ragu-ragu, 25 orang atau 35,7% menjawab setuju dan 18 orang atau 25,7% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan jika sudah berkecukupan, masih akan mengambil pekerjaan sebagai bidan karena menyenangkan bisa melayani masyarakat yang membutuhkan. Akan tetapi ada juga bidan yang tidak akan mengambil pekerjaan sebagai bidan, hal ini dapat dikarenakan bidan tersebut sebenarnya bersedia menjadi bidan apalagi ditempatkan di desa terpencil bukan dengan alasan untuk melayani masyarakat melainkan alasan lain yang dapat menguntungkan diri sendiri saja termasuk untuk mendapatkan penghasilan yang besar.

Motivasi Ekstrinsik

Untuk dapat melihat lebih lanjut bagaimana jawaban responden terhadap variabel motivasi ekstrinsik (X2) maka berikut ini adalah distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi ekstrinsik (X2) untuk masing-masing butir pertanyaan dan berbagai alternatif pilihan jawaban.

Tabel. 4.11
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X2 Butir 1
Ibu bersedia menjadi bidan di desa terpencil karena penghasilannya besar

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 9 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| Tidak Setuju | 6 | 8.6 | 8.6 | 21.4 |
| Ragu-ragu | 7 | 10.0 | 10.0 | 31.4 |
| Setuju | 17 | 24.3 | 24.3 | 55.7 |
| Sangat Setuju | 31 | 44.3 | 44.3 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang ibu bersedia menjadi bidan di desa terpencil karena penghasilannya besar, maka diperoleh 9 orang atau 12,9% menjawab sangat tidak setuju, 6 orang atau 8,6% menjawab tidak setuju, 7 orang atau 10% menjawab ragu-ragu, 17 orang atau 24,3% menjawab setuju dan 31 orang atau 44,3% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan bersedia menjadi bidan di desa terpencil karena penghasilannya besar. Akan tetapi ada juga bidan yang melakukan pekerjaannya sebagai bidan bukan hanya karena penghasilannya yang

besar melainkan karena ketulusan untuk melayani kesehatan masyarakat di daerah terpencil.

Tabel. 4.12

Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X2 Butir 2
Setelah melalui hari-hari yang panjang, jika sekiranya bukan karena uang, ibu tidak akan menerima pekerjaan ini

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 6 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| Tidak Setuju | 12 | 17.1 | 17.1 | 25.7 |
| Ragu-ragu | 10 | 14.3 | 14.3 | 40.0 |
| Setuju | 27 | 38.6 | 38.6 | 78.6 |
| Sangat Setuju | 15 | 21.4 | 21.4 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang setelah melalui hari-hari yang panjang, jika sekiranya bukan karena uang, ibu tidak akan menerima pekerjaan ini, maka diperoleh 6 orang atau 8,6% menjawab sangat tidak setuju, 12 orang atau 17,1% menjawab tidak setuju, 10 orang atau 14,3% menjawab ragu-ragu, 27 orang atau 38,6% menjawab setuju dan 15 orang atau 21,4% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan yang melakukan pekerjaannya sebagai bidan semata-mata hanya dikarenakan uang. Akan tetapi masih ada juga bidan yang melakukan pekerjaannya sebagai bidan bersedia menjadi bidan di desa terpencil bukan hanya dikarenakan uang tetapi juga karena keinginan untuk melayani kesehatan masyarakat di daerah terpencil.

Tabel. 4.13**Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X2 Butir 3**

Dinas kesehatan selalu memberi respon yang cepat terhadap setiap perkembangan, terutama berkaitan dengan penanggulangan kesehatan masyarakat

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| Tidak Setuju | 6 | 8.6 | 8.6 | 10.0 |
| Ragu-ragu | 19 | 27.1 | 27.1 | 37.1 |
| Setuju | 20 | 28.6 | 28.6 | 65.7 |
| Sangat Setuju | 24 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang dinas kesehatan selalu memberi respon yang cepat terhadap setiap perkembangan, terutama berkaitan dengan penanggulangan kesehatan masyarakat, maka diperoleh 1 orang atau 1,4% menjawab sangat tidak setuju, 6 orang atau 8,6% menjawab tidak setuju, 19 orang atau 27,1% menjawab ragu-ragu, 20 orang atau 28,6% menjawab setuju dan 24 orang atau 34,3% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan setuju bahwa dinas kesehatan selalu memberi respon yang cepat terhadap setiap perkembangan, terutama berkaitan dengan penanggulangan kesehatan masyarakat. Akan tetapi ada juga bidan yang tidak setuju karena merasa bahwa sebenarnya dinas kesehatan tidak selalu memberi respon dengan cepat, hal ini dikarenakan bidan di desa terpencil seringkali terlambat mendapatkan informasi dikarenakan fasilitas komunikasi yang kurang di desa terpencil.

Tabel. 4.14**Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X2 Butir 4**

Rapat selalu diadakan secara periodik untuk menentukan semua kebijakan teknis pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan termasuk rincian tugas bidan di desa

Terpencil

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| Tidak Setuju | 7 | 10.0 | 10.0 | 14.3 |
| Ragu-ragu | 12 | 17.1 | 17.1 | 31.4 |
| Setuju | 26 | 37.1 | 37.1 | 68.6 |
| Sangat Setuju | 22 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang rapat selalu diadakan secara periodik untuk menentukan semua kebijakan teknis pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan termasuk rincian tugas bidan di desa terpencil, maka diperoleh 3 orang atau 4,3% menjawab sangat tidak setuju, 7 orang atau 10% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 17,1% menjawab ragu-ragu, 26 orang atau 37,1% menjawab setuju dan 22 orang atau 31,4% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan setuju bahwa rapat selalu diadakan secara periodik untuk menentukan semua kebijakan teknis pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan termasuk rincian tugas bidan di desa terpencil. Akan tetapi ada juga bidan yang tidak setuju karena merasa bahwa sebenarnya frekuensi rapat harus lebih ditingkatkan lagi agar pekerjaan bidan terutama bidan desa terpencil lebih terkoordinir dan terpantau.

Tabel. 4.15
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X2 Butir 5
Pelaksanaan sistem peningkatan mutu kemampuan bidan melalui pelatihan-pelatihan
sudah dilakukan dengan baik

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| Tidak Setuju | 7 | 10.0 | 10.0 | 12.9 |
| Ragu-ragu | 12 | 17.1 | 17.1 | 30.0 |
| Setuju | 30 | 42.9 | 42.9 | 72.9 |
| Sangat Setuju | 19 | 27.1 | 27.1 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang pelaksanaan sistem peningkatan mutu kemampuan bidan melalui pelatihan-pelatihan sudah dilakukan dengan baik, maka diperoleh 3 orang atau 4,3% menjawab sangat tidak setuju, 7 orang atau 10% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 17,1% menjawab ragu-ragu, 26 orang atau 37,1% menjawab setuju dan 22 orang atau 31,4% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan setuju bahwa pelaksanaan sistem peningkatan mutu kemampuan bidan melalui pelatihan-pelatihan sudah dilakukan dengan baik. Akan tetapi ada juga bidan yang tidak setuju karena merasa bahwa sebenarnya pelaksanaan pelatihan belum dilakukan secara merata terutama kepada bidan desa terpencil.

Tabel. 4.16
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X2 Butir 6
Sistem pemberian penghargaan kepada bidan berprestasi, dilaksanakan dengan baik
sehingga semua merasa bertanggung jawab

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 4 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| Tidak Setuju | 7 | 10.0 | 10.0 | 15.7 |
| Ragu-ragu | 16 | 22.9 | 22.9 | 38.6 |
| Setuju | 23 | 32.9 | 32.9 | 71.4 |
| Sangat Setuju | 20 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang sistem pemberian penghargaan kepada bidan berprestasi, dilaksanakan dengan baik sehingga semua merasa bertanggung jawab, maka diperoleh 4 orang atau 5,7% menjawab sangat tidak setuju, 7 orang atau 10% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 22,9% menjawab ragu-ragu, 23 orang atau 32,9% menjawab setuju dan 20 orang atau 28,6% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sistem pemberian penghargaan kepada bidan berprestasi, dilaksanakan dengan baik sehingga semua merasa bertanggung jawab. Akan tetapi ada juga bidan yang tidak setuju karena merasa bahwa sebenarnya pemberian penghargaan tersebut tidak *obyektif* sehingga bidan tersebut bukannya termotivasi malah menjadi kalah semangat ketika tidak terpilih menjadi bidan berprestasi.

Tabel. 4.17
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X2 Butir 7
Dinas Kesehatan selalu tanggap terhadap aspirasi bidan di desa terpencil

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| Tidak Setuju | 4 | 5.7 | 5.7 | 7.1 |
| Ragu-ragu | 21 | 30.0 | 30.0 | 37.1 |
| Setuju | 25 | 35.7 | 35.7 | 72.9 |
| Sangat Setuju | 19 | 27.1 | 27.1 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang dinas kesehatan selalu tanggap terhadap aspirasi bidan didesa terpencil, maka diperoleh 1 orang atau 1,4% menjawab sangat tidak setuju, 4 orang atau 5,7% menjawab tidak setuju, 21 orang atau 30% menjawab ragu-ragu, 25 orang atau 35,7% menjawab setuju dan 19 orang atau 27,1% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa dinas kesehatan selalu tanggap terhadap aspirasi bidan didesa terpencil. Akan tetapi ada juga bidan yang tidak setuju dengan jumlah yang sangat sedikit sekali karena merasa bahwa sebenarnya aspirasinya kurang ditanggapi dengan baik.

Tabel. 4.18

Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X2 Butir 8
Semua kebijakan pelayanan kesehatan masyarakat selalu disosialisasikan sehingga semua bidan dapat memahaminya

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| Tidak Setuju | 10 | 14.3 | 14.3 | 18.6 |
| Ragu-ragu | 13 | 18.6 | 18.6 | 37.1 |
| Setuju | 25 | 35.7 | 35.7 | 72.9 |
| Sangat Setuju | 19 | 27.1 | 27.1 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang semua kebijakan pelayanan kesehatan masyarakat selalu disosialisasikan sehingga semua bidan dapat memahaminya, maka diperoleh 3 orang atau 4,3% menjawab sangat tidak setuju, 10 orang atau 14,3% menjawab tidak setuju, 13 orang atau 18,6% menjawab ragu-ragu, 25 orang atau 35,7% menjawab setuju dan 19 orang atau 27,1% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa semua kebijakan pelayanan kesehatan masyarakat selalu disosialisasikan sehingga semua bidan dapat memahaminya. Akan tetapi ada juga bidan yang tidak setuju karena merasa seringkali ada saja kebijakan baru tentang pelayanan kesehatan masyarakat yang tidak dimengerti oleh bidan desa terpencil.

Tabel. 4.19**Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X2 Butir 9**

Ibu merasa bangga ketika mendapat penghargaan dari masyarakat setempat karena telah melakukan pelayanan kesehatan di desa dengan baik

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| Tidak Setuju | 8 | 11.4 | 11.4 | 14.3 |
| Ragu-ragu | 15 | 21.4 | 21.4 | 35.7 |
| Setuju | 21 | 30.0 | 30.0 | 65.7 |
| Sangat Setuju | 24 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang ibu merasa bangga ketika mendapat penghargaan dari masyarakat setempat karena telah melakukan pelayanan kesehatan di desa dengan baik, maka diperoleh 2 orang atau 2,9% menjawab sangat tidak setuju, 8 orang atau 11,4% menjawab tidak setuju, 15 orang atau 21,4% menjawab ragu-ragu, 21 orang atau 30% menjawab setuju dan 24 orang atau 34,3% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar bidan merasa bangga ketika mendapat penghargaan dari masyarakat setempat karena telah melakukan pelayanan kesehatan di desa dengan baik. Akan tetapi ada juga sebagian kecil bidan yang merasa melakukan pelayanan kepada masyarakat hanya melakukan tugasnya semata sebagai bidan dan memang sudah menjadi kewajibannya.

Tabel. 4.20
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X2 Butir 10
Fasilitas transportasi sangat mempengaruhi kinerja ibu dalam pelayanan kesehatan masyarakat di desa terpencil

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 6 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| Tidak Setuju | 4 | 5.7 | 5.7 | 14.3 |
| Ragu-ragu | 7 | 10.0 | 10.0 | 24.3 |
| Setuju | 31 | 44.3 | 44.3 | 68.6 |
| Sangat Setuju | 22 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : Penelitian 2009

Untuk butir pertanyaan tentang fasilitas transportasi sangat mempengaruhi kinerja ibu dalam pelayanan kesehatan masyarakat di desa terpencil, maka diperoleh 6 orang atau 8,6% menjawab sangat tidak setuju, 4 orang atau 5,7% menjawab tidak setuju, 7 orang atau 10% menjawab ragu-ragu, 31 orang atau 44,3% menjawab setuju dan 22 orang atau 31,4% menjawab sangat setuju. Dari persentase di atas dapat dilihat sebagian besar bidan setuju bahwa fasilitas transportasi sangat mempengaruhi kinerja bidan dalam pelayanan kesehatan masyarakat di desa terpencil. Akan tetapi ada juga bidan yang tidak setuju karena sebagian bidan sudah ada yang mendapat fasilitas kendaraan dinas.

2. Prestasi Kerja

Untuk dapat melihat lebih lanjut bagaimana jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja (Y) maka berikut ini adalah distribusi jawaban responden untuk variabel prestasi kerja (Y) untuk masing-masing butir pertanyaan dan berbagai alternatif pilihan jawaban.

Tabel. 4.21
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Y Butir 1

Pengabdian

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Cukup | 9 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| Baik | 49 | 70.0 | 70.0 | 82.9 |
| Sangat Baik | 12 | 17.1 | 17.1 | 100.0 |
| Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Untuk butir pertanyaan tentang pengabdian, maka diperoleh 9 orang atau 12,9% menjawab cukup, 49 orang atau 70% menjawab baik, 12 orang atau 17,1% menjawab sangat baik.

Tabel 4.22
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Y Butir 2
Prakarsa

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Baik | 2 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Cukup | 32 | 45.7 | 45.7 | 48.6 |
| | Baik | 28 | 40.0 | 40.0 | 88.6 |
| | Sangat Baik | 8 | 11.4 | 11.4 | 100.0 |
| | Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Untuk butir pertanyaan tentang prakarsa, maka diperoleh 2 orang atau 2,9% menjawab tidak baik, 32 orang atau 45,7% menjawab cukup, 28 orang atau 40% menjawab baik dan 8 orang atau 11,4% menjawab sangat baik.

Tabel 4.23
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Y Butir 3
Kemauan Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Baik | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| | Cukup | 32 | 45.7 | 45.7 | 50.0 |
| | Baik | 25 | 35.7 | 35.7 | 85.7 |
| | Sangat Baik | 10 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Untuk butir pertanyaan tentang kemauan kerja, maka diperoleh 3 orang atau 4,3% menjawab tidak baik, 32 orang atau 45,7% menjawab cukup, 25 orang atau 35,7% menjawab baik dan 10 orang atau 14,3% menjawab sangat baik.

Tabel. 4.24
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Y Butir 4

Kerja sama

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Baik | 3 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| | Cukup | 31 | 44.3 | 44.3 | 48.6 |
| | Baik | 35 | 50.0 | 50.0 | 98.6 |
| | Sangat Baik | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| | Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Untuk butir pertanyaan tentang kerjasama, maka diperoleh 3 orang atau 4,3% menjawab tidak baik, 31 orang atau 44,3% menjawab cukup, 35 orang atau 50% menjawab baik dan 1 orang atau 1,4% menjawab sangat baik.

Tabel. 4.25
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Y Butir 5

Pengembangan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Baik | 2 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Cukup | 40 | 57.1 | 57.1 | 60.0 |
| | Baik | 23 | 32.9 | 32.9 | 92.9 |
| | Sangat Baik | 5 | 7.1 | 7.1 | 100.0 |
| | Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Untuk butir pertanyaan tentang pengembangan, maka diperoleh 2 orang atau 2,9% menjawab tidak baik, 40 orang atau 57,1% menjawab cukup, 23 orang atau 32,9% menjawab baik dan 5 orang atau 7,1% menjawab sangat baik.

Tabel. 4.26
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Y Butir 6
Tanggung jawab

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup | 21 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| | Baik | 46 | 65.7 | 65.7 | 95.7 |
| | Sangat Baik | 3 | 4.3 | 4.3 | 100.0 |
| | Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Untuk butir pertanyaan tentang tanggung jawab, maka diperoleh 21 orang atau 30% menjawab cukup, 46 orang atau 65,7% menjawab baik dan 3 orang atau 4,3% menjawab sangat baik.

Tabel. 4.27
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Y Butir 7
Disiplin kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Baik | 4 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| | Cukup | 21 | 30.0 | 30.0 | 35.7 |
| | Baik | 42 | 60.0 | 60.0 | 95.7 |
| | Sangat Baik | 3 | 4.3 | 4.3 | 100.0 |
| | Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Untuk butir pertanyaan tentang disiplin kerja, maka diperoleh 4 orang atau 5,7% menjawab tidak baik, 21 orang atau 30% menjawab cukup, 42 orang atau 60% menjawab baik dan 3 orang atau 4,3% menjawab sangat baik.

Tabel 4.28
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Y Butir 8
Pelayanan langsung

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Baik | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | Cukup | 27 | 38.6 | 38.6 | 40.0 |
| | Baik | 41 | 58.6 | 58.6 | 98.6 |
| | Sangat Baik | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| | Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Untuk butir pertanyaan tentang pelayanan langsung, maka diperoleh 1 orang atau 1,4% menjawab tidak baik, 27 orang atau 38,6% menjawab cukup, 41 orang atau 58,6% menjawab baik dan 1 orang atau 1,4% menjawab sangat baik.

Tabel 4.29
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Y Butir 9
Pemberdayaan masyarakat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Baik | 8 | 11.4 | 11.4 | 11.4 |
| | Cukup | 51 | 72.9 | 72.9 | 84.3 |
| | Baik | 11 | 15.7 | 15.7 | 100.0 |
| | Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Untuk butir pertanyaan tentang pemberdayaan masyarakat, maka diperoleh 8 orang atau 11,4% menjawab tidak baik, 51 orang atau 72,9% menjawab cukup dan 11 orang atau 15,7% menjawab baik.

Tabel. 4.30
Persentase Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Y Butir 10
Pembinaan posyandu

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Baik | 2 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Cukup | 36 | 51.4 | 51.4 | 54.3 |
| | Baik | 32 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| | Total | 70 | 100.0 | 100.0 | |

Untuk butir pertanyaan tentang pembinaan posyandu, maka diperoleh 2 orang atau 2,9% menjawab tidak baik, 36 orang atau 51,4% menjawab cukup dan 32 orang atau 45,7% menjawab baik.

C. Hasil Analisis

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian lapangan yang dilakukan sesuai dengan teknik pengumpulan data yang penulis kemukakan sebelumnya, maka penulis membuat daftar kuesioner yang disebarakan sebanyak 70 eksemplar kepada 70 orang responden. Dalam membuat daftar kuesioner ini penulis tekankan pada judul penelitian yang telah ditetapkan di muka yang dibagi berdasarkan pada variabel yang diteliti yaitu (Y) Prestasi Kerja, (X1) Motivasi Intrinsik dan (X2) Motivasi Ekstrinsik.

Dalam melakukan analisa data mengenai responden, dimana penulis menggunakan beberapa pertanyaan yang langsung menyangkut dengan penelitian ini, adapun pertanyaan tersebut ditujukan kepada seluruh sampel penelitian ini. Dalam menganalisa data di bawah ini maka dilakukan dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan kuesioner tentang pengaruh (X1) motivasi intrinsik, (X2) motivasi ekstrinsik, terhadap (Y) prestasi kerja.
- b. Menghitung frekwensi setiap jawaban angket tentang pengaruh (X1) motivasi intrinsik, (X2) motivasi ekstrinsik, terhadap (Y) prestasi kerja, kemudian kuesioner tersebut dimasukkan ke dalam kriteria penilaian yaitu :
 - Jawaban a bernilai 5
 - Jawaban b bernilai 4
 - Jawaban c bernilai 3
 - Jawaban d bernilai 2
 - Jawaban e bernilai 1
- c. Mentabulasikan jawaban responden, kemudian dimasukkan dalam tabulasi data.
- d. Menguji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian untuk kelima variabel
- e. Menghitung besarnya pengaruh (X1) motivasi intrinsik, (X2) motivasi ekstrinsik, terhadap (Y) prestasi kerja.
- f. Menggunakan rumus Uji -t untuk melihat antara besaran t_{hitung} dengan t_{tabel}
- g. Menggunakan rumus Uji -F untuk melihat antara besaran F_{hitung} dengan F_{tabel}
- h. Menghasilkan persamaan regresi linear dengan terlebih dahulu menguji asumsi klasik yang terjadi sebelum melakukan pengolahan data yang menghasilkan persamaan regresi.

2. Uji Model

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda (*multiple regression*) atas data yang tersedia bagi variabel dependent yaitu (X1) motivasi intrinsik, (X2) motivasi ekstrinsik, dan (Y) prestasi kerja. Penggunaan model tersebut untuk menguji pengaruh kedua variabel independen dengan variabel dependen baik secara *parsial* maupun *simultan*.

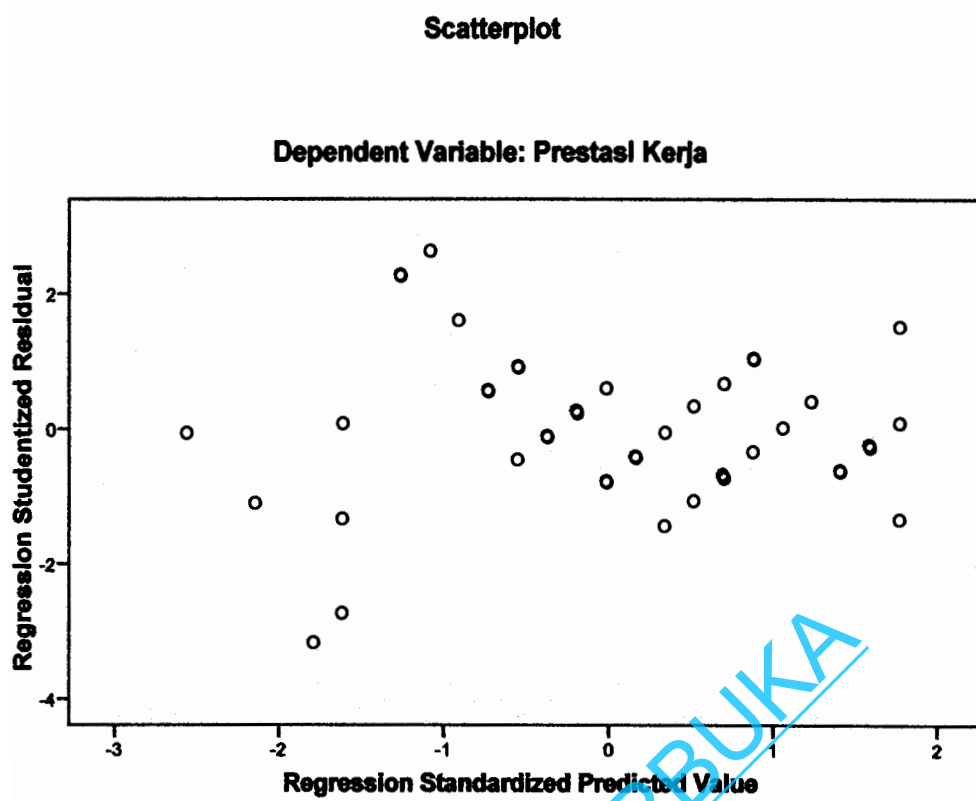
Sebelum melakukan estimasi yang tidak bias dengan analisis regresi perlu dilakukan uji *BLUE*, yaitu pengujian antar variabel bebas supaya tidak terjadi *multikolinieritas*, *heteroskedastisitas* dan *normalitas*.

a. Uji Heterokedastisitas

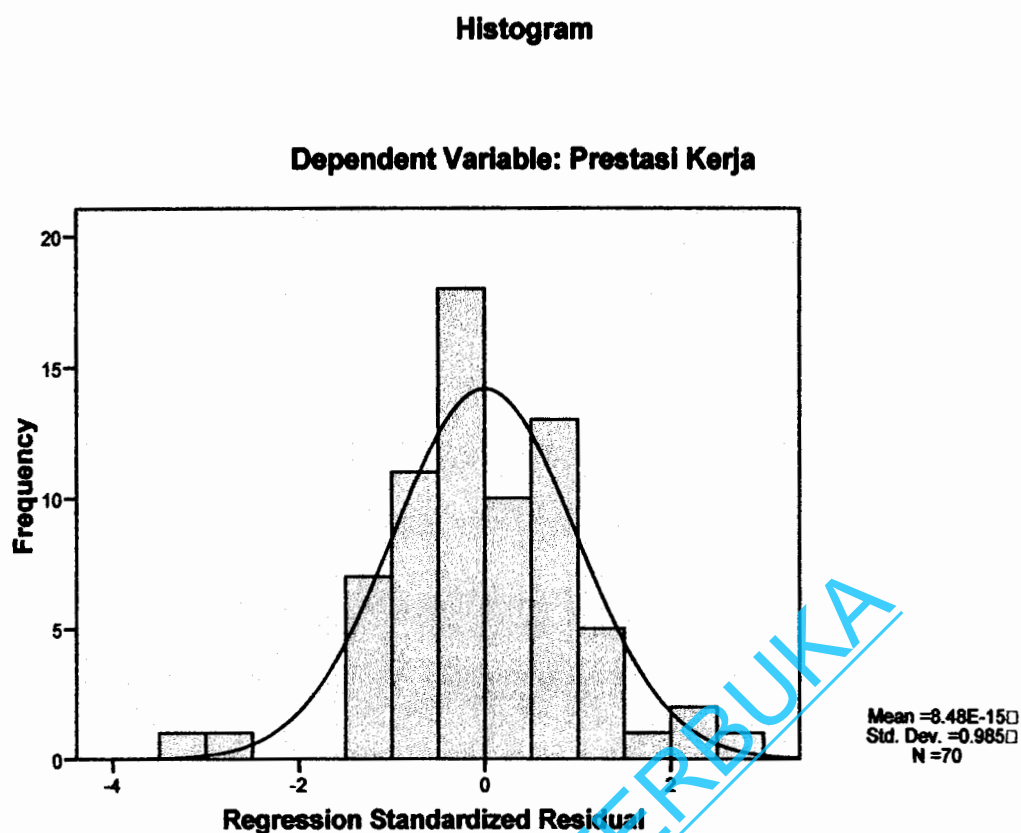
Suatu asumsi yang penting dari model linear klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi adalah homokedastik yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama, Gujarati (1995:21)

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan scatter plot. Apabila scatter plot menunjukkan sesuatu yang membentuk pola maka dapat dikatakan terjadi heterokedastisitas. Dalam hal ini data yang akan diuji tidak mengalami heterokedastisitas yang ditunjukkan dengan scatter plot yang tidak memiliki pola apapun.

Gambar. IV.1.
Scatter Plott Pengujian Heterokedastisiti



Gambar. IV.2.
Grafik Histogram Pengujian Normalitas



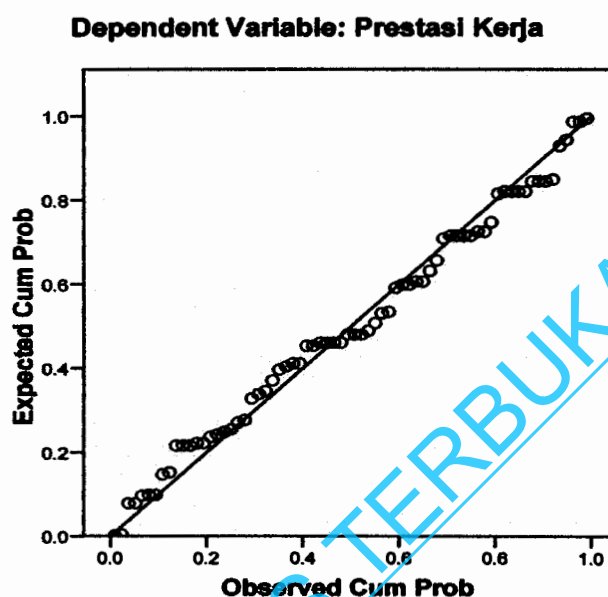
b. Uji Normalitas

Uji selanjutnya yang dilakukan adalah uji normalitas. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan histogram. Apabila distribusi data telah mengikuti pola kurva normal maka dikatakanlah distribusi data tersebut normal, hal ini dapat dilihat pada gambar di atas.

Atau uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan normal probabiliti plott. Apabila distribusi data telah mengikuti garis diagonal maka dikatakanlah distribusi data tersebut normal, hal ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar. IV.3.
Gambar Normal Probability Plott Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan lainnya (Siritua Arif, 1993, hal. 23). Untuk mendeteksi multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Hines dan Montgomery (1990, hal. 490) mengemukakan bila terjadi

multikolinearitas jika nilai VIF lebih besar dari 5. Nilai VIF dari masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel IV.1.
Uji Multikollinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.108 | .700 | | 13.008 | .000 | | |
| | Motivasi Intrinsik | .720 | .058 | .961 | 12.477 | .000 | .472 | 3.834 |
| | Motivasi Ekstrinsik | .214 | .243 | .225 | 2.327 | .045 | .472 | 3.834 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari keseluruhan variabel bebas adalah lebih kecil dari 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

3. Hasil Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik tersebut maka dapat dikatakan bahwa model analisis berganda tersebut sudah memenuhi seluruh asumsi klasik OLS (*Ordinary Least Square*). Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS sebagai alat bantuan dalam analisis diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. IV.2.

Hasil Output Koefisien Persamaan Regresi

Coefficients

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.106 | .700 | | 13.006 | .000 | | |
| | Motivasi Intrinsik | .720 | .058 | .961 | 12.477 | .000 | .472 | 3.834 |
| | Motivasi Ekstrinsik | .214 | .243 | .225 | 2.327 | .045 | .472 | 3.834 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,106 + 0,720 X_1 + 0,214 X_2$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa besarnya konstanta sebesar 9,106. Sementara itu koefisien Motivasi Intrinsik (X1) diperoleh sebesar 0,720, dan Motivasi Ekstrinsik (X2) diperoleh sebesar 0,214.

Dari persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dilihat bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja.

4. Koefisien Determinasi

Tabel. IV.3.
Hasil Output Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .786 ^a | .671 | .617 | .59250 | .671 | 1131.813 | 2 | 67 | .000 | 2.032 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Persamaan tersebut juga menjelaskan bahwa semua variabel tersebut dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja sebesar 78,6% atau 21,4% prestasi kerja dipengaruhi variabel lain. Hal ini dapat dilihat dari besarnya R-Square.

5. Pengujian Hipotesis

Kemudian untuk menguji apakah masing-masing variabel tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t .

Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara t -hitung dengan t -tabel dengan kriteria keputusan :

Jika t -Hitung $<$ t -tabel : H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika t -Hitung $>$ t -tabel : H_1 diterima atau H_0 ditolak

Tabel. IV.4.
Hasil Output Pengujian Hipotesis Secara Partial Dengan Uji-T

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.106 | .700 | | 13.006 | .000 | | |
| | Motivasi Intrinsik | .720 | .058 | .961 | 12.477 | .000 | .472 | 3.834 |
| | Motivasi Ekstrinsik | .214 | .243 | .225 | 2.327 | .045 | .472 | 3.834 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pengujian juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara $\alpha = 0,05$ dengan nilai signifikan output SPSS dengan kriteria keputusan :

Jika Sig $>$ $\alpha = 0,05$: H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $\text{Sig} < \alpha = 0,05$: H1 diterima atau Ho ditolak

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan variabel metode intrinsik sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Ho ditolak atau H1 diterima pada tingkat signifikan 1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sedangkan variabel sarana dan prasarana sebesar $0,049 < 0,05$. Hal ini berarti H1 diterima atau Ho ditolak pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sehingga dari kedua motivasi tersebut maka motivasi intrinsik yang memiliki pengaruh dominan dengan tingkat signifikansi lebih kecil yaitu 1% sedangkan motivasi ekstrinsik meskipun juga signifikan hanya pada taraf 5%.

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat signifikansi kedua variabel tersebut terhadap prestasi kerja secara simultan maka dilakukan pengujian terhadap persamaan regresi serentak melalui uji-F :

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel IV.5.
Hasil Output Pengujian Hipotesis Secara Simultan Dengan Uji-F

ANOVA

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 1181.612 | 2 | 590.806 | 1131.813 | .000 ^a |
| | Residual | 34.974 | 67 | .522 | | |
| | Total | 1216.586 | 69 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria keputusan :

Jika F-Hitung < F-tabel : Ho diterima atau H1 ditolak

Jika F-Hitung > F-tabel : H1 diterima atau Ho ditolak

Pengujian juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara $\alpha = 0,05$ dengan nilai signifikan output SPSS dengan kriteria keputusan :

Jika Sig > $\alpha = 0,05$: Ho diterima atau H1 ditolak

Jika Sig < $\alpha = 0,05$: H1 diterima atau Ho ditolak

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H1 diterima atau Ho ditolak pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variable berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil analisa yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

a. Pengaruh Variabel Motivasi Intrinsik (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata skor responden dengan nilai 3,61 poin yang berarti ragu-ragu, nilai skor mendekati dari kategori setuju atau 4, tertinggi dari masing-masing item pertanyaan pada pertanyaan 9 (sembilan) sebesar 3,81. Pertanyaan pertama ini menyatakan bahwa pekerjaan sebagai bidan membuat bidan tersebut merasa bangga bisa berguna bagi masyarakat, hal ini menunjukkan bahwa para bidan desa terpencil sebagian besar setuju merasa dihormati dan merasa dihargai dikalangan masyarakat sehingga dia merasa bangga bisa berguna bagi masyarakat khususnya masyarakat desa terpencil.

Motivasi intrinsik ini merupakan motivasi intrinsik dengan nilai tertinggi dari kategori ragu-ragu mendekati setuju untuk keseluruhan item pertanyaan motivasi intrinsik, sementara nilai rendah dengan kategori ragu-ragu berada pada pertanyaan pertama. Pertanyaan pertama memiliki rata-rata skor sebesar 3,42 hal ini menunjukkan bahwa para bidan desa terpencil ragu-ragu menyatakan pekerjaan sebagai bidan adalah idaman (cita-cita) bidan desa terpencil tersebut.

b. Pengaruh Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata skor responden dengan nilai 3,69 poin yang berarti ragu-ragu, nilai skor mendekati dari kategori setuju atau nilai 4, nilai tertinggi dari masing-masing item pertanyaan pada pertanyaan 3 (tiga) sebesar 3,86. Pertanyaan ketiga ini menyatakan bahwa Dinas Kesehatan selalu memberi respon yang cepat dan tepat terhadap setiap perkembangan, terutama berkaitan dengan penanggulangan kesehatan masyarakat, hal ini menunjukkan bahwa para bidan desa terpencil sebagian besar setuju lebih termotivasi apabila Dinas Kesehatan selalu

memberi respon yang cepat dan tepat terhadap setiap perkembangan, terutama berkaitan dengan penanggulan kesehatan masyarakat.

Motivasi ekstrinsik ini merupakan motivasi ekstrinsik dengan nilai tertinggi dari kategori ragu-ragu mendekati setuju untuk keseluruhan item pertanyaan motivasi ekstrinsik, sementara nilai terendah dengan kategori ragu-ragu berada pada pertanyaan kedua. Pertanyaan kedua memiliki rata-rata skor sebesar 3,47 hal ini menunjukkan para bidan desa terpencil ragu-ragu menyatakan bahwa setelah melalui hari-hari yang panjang, jika sekiranya bukan karena uang, bidan desa terpencil tidak akan menerima pekerjaan ini.

Secara teoretis hal ini berbeda dengan pertanyaan bahwa responden yakni bidan desa terpencil memiliki motivasi intrinsik yang rendah, akan tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik responden lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik bidan desa terpencil. Jadi motivasi ekstrinsik bidan desa terpencil harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan prestasi kerja bidan desa terpencil.

Dan berdasarkan analisis regresi yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_1 diterima atau H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel yakni variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan khususnya pada masalah pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara.
2. Variabel motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara.
3. Variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja bidan desa terpencil di Kabupaten Samosir Propinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada dan kepada siapa manfaat penelitian ini dapat berkontribusi maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi para bidan khususnya bidan desa terpencil harus tetap mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi intrinsik yakni, motivasi yang terdapat dari diri sendiri agar melakukan tugasnya sebagai bidan desa terpencil dengan

ketulusan dan keinginan yang sungguh-sungguh dalam melayani kesehatan masyarakat di desa terpencil.

2. Dinas kesehatan dalam kaitannya dengan motivasi ekstrinsik sebaiknya memikirkan pemberian respon yang cepat dan tepat terhadap setiap perkembangan, terutama berkaitan dengan penanggulangan kesehatan masyarakat, mengadakan rapat secara periodik untuk menentukan semua kebijakan teknis pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan termasuk rincian tugas bidan di desa terpencil, melaksanakan sistem peningkatan mutu kemampuan bidan melalui pelatihan-pelatihan, pemberian penghargaan kepada bidan berprestasi, tanggap terhadap aspirasi dan keluhan bidan, memberikan respon dengan tepat dan secepat mungkin, mengadakan sosialisasi semua kebijakan pelayanan kesehatan masyarakat, pengadaan fasilitas pemondokan, transportasi dan komunikasi untuk meningkatkan prestasi kerja bidan desa terpencil.
3. Melibatkan partisipasi seluruh bidan terutama bidan desa terpencil secara terbuka dan mendorong kesempatan yang sama pada setiap bidan desa terpencil baik dalam kesempatan pendidikan dan pelatihan, perluasan wawasan dan pengetahuan, penggunaan fasilitas yang sama serta meningkatkan upaya-upaya nyata yang mampu mewujudkan rasa memiliki organisasi sehingga membuat bidan desa terpencil tidak terasing dari organisasi. Hal tersebut akan mampu mendorong lahirnya kreativitas dan inovasi yang akan menciptakan motivasi positif dan mengeliminasi paradigma negatif yang selama ini tertanam dalam motivasi para bidan desa terpencil

sehingga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jadi perlu dibangun manajemen organisasi yang terbuka dan melibatkan partisipasi semua pihak untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

4. Peneliti selanjutnya hendaknya meneliti variabel lain selain variabel intrinsik dan ekstrinsik sebagai faktor yang akan mempengaruhi prestasi kerja khususnya prestasi kerja bidan didaerah terpencil

UNIVERSITAS TERBUKA



DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. 1998. **Revitalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Era Perubahan. Kumpulan Artikel Pilihan MM UGM.** Yogyakarta: Gadjah Mada university press.
- Arbuckle, J.L and Werner Wothke. 1999. **Amos 4 User Guide.** Chicago: Smallwaters Corporation.
- Beach, Dale S. 1979. **The Management of People at Work,** New York: Macmillan Publishing Co, Inc.
- Bernardin, H.J. & J.E.A. Russel. 1993. **Human Resources Management: An Exsperiental Approac.** New York: McGraw-Hill, Inc.
- Blumm, Milton. 1945. **Industrial Psychology and Its Social Foundation,** New York: Harper and Brother.
- Byars, L.L & L.W. Rue. 1984. **Human Resources and Personnel Management.** United State of America: Richard D. Irwin, Inc.
- Cascio, Wayne F. 1997. **Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life and Profits,** Singapore: Mc.Graw Hill Book, Co.
- Certo, Samuel C. 2003. **Modern Management.** Ninth Edition, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Chori, Muhammad. 1999. **Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Sebagai Pembentuk Perilaku kerja Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Suatu Studi Pada PT PAL Indonesia di Surabaya).** Tesis. Malang: Program Pascasarjana.

- Davis, J. 1998. **Perilaku dalam Organisasi**. Penerjemah Dharma A. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- England, R. 1972. Opportunity and Distribution of Income: A Review of Becker and Mincer. **American Economist**, No. 4. pp 95-125.
- Filley, Allan C.(Ed.) 1976. **Management Process and Organizational**, Glenview: Foresmen & Co.
- Fortunato, Ray T. and D. Genewa Waddell. 1981. **Personnel Administration in Higher Educatio**. Handbook of Faculty Staff Personnel Practices. California: Jossey-Bass Inc.
- Gagne, Robert M. dan Leslie Briggs. 1979. **Principle of Instructional Design**, New York: Rinehart And Winston.
- Gellerman, Saul W. 1997. **Motivasi dan Produktivitas**, Terjemahan Wardoyo S. Soeparno, Jakarta: LPPM.
- Gibson, J.L., J.M Ivancevich, dan J.H. Donnely. 1997. **Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses**. Jakarta: Erlangga.
- Hair, Joseph F., R.E. Anderson, R.L. Tatham, and W.C. Black. 1992. **Multivariate Data Analysis Wity Readings**. 3rd Edition. New York: Macmillan Publishing Company.
- Hamalik, Omar. 1993. **Psikologi Manajemen**, Cet 1. Bandung: Penerbit PT Trigenda Karya.
- Hamid, Arnita. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja. **Disertasi**. Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Handoko, T. Hani. 1991. **Manajemen**. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hersey, P. and K.H. Blanchard. 1982. **Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia**. Penerjemah: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.

- Herzberg, Frederick. 1976. **The Motivation to Work**. New York: World Publishing.
- , 1996. **Work and Nature of Man**. New York: World Publishing
- Huston, John P. 1985, **Motivation**, New York: Macmilland Publishing Company.
- Hodge, B.J., Anthony W.P., and Gales L.M. 1996. **Organization Theory: A Strategic Approach**, New York: Prentice Hall inc.
- Hoppock, Robert. 1978. Job Satisfaction. **Educational Administration**, Cecil G, Miskel, pp. 120, New York: Random House, Inc.
- Koontz, H. Cyril O² Donnell, and H. Weihrich. 1985. **Management**. Eight Edition. Singapore: McGraw-Hill. Inc.
- Luthans, Fred. 1995. **Organizational Behaviour**. Seventh Edition. International Edition. United State of America: Mc.Graw Hill.
- Manullang, M 1981a, **Dasar-Dasar Manajemen**, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- , 1981b, **Manajemen Personalialia**, Jakarta, Ghalia, Indonesia
- Nadler, Neal and Kevin P. O Kelly. 1990. **Western Europe**. The Handbook of Human Resources Development. Edited by Leonard & Zeace Nadler, Second Edition. Canada: John Wiley & Sons Inc.
- Nimran, Umar. 1997. **Perilaku Organisasi**. Surabaya; Citra Media.
- Rachman, Marjoni. 1999. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pengaruhnya terhadap Kinerja (Studi di PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Cabang Malang) dalam **Wacana: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu social**, Volume 2, Nomor 1, Juni 1999, Malang: Program Pascasarjana.
- Rao, T.V. 1996. **Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan praktek**. Seri Manajemen. Terjemahan L. Mulyana. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

- Reksohadiprojo, S dan T. Hani handoko. 2000. **Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur, dan perilaku.** Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 1996. **Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, and Applications.** New Jersey: Prentice Hall.
- . 2002a. **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.** Alih Bahasa
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. **Pengantar ekonomi Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sherman, A.W., Scott Snell, and George W. Bohlander. 1996. **Managing Human Resources.** 10th Edition. United States of America: International Thomson Publishing.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (Ed.). 1989. **Metode penelitian Survei.** Jakarta: LP3EF
- Smith Henry, C. 1983. **Psychology Of Industrial Behavior.** New York.: Mc Graw-Hill, Book Co Ltd.
- Snell, Scott A., and James W. Dean, JR. 1992. **Integrated Manufacturing and Human Resources Management: A Human Capital Perspective.** **Academy of Management Review.** Vol. 5, No. 3, pp. 467-504.
- Steers, Richard M. dan Poster, Lynn W. 1991. **Motivation and Work Behavior,** Hightstown, New Jersey: Mc. Graw-Hill, Inc.
- Sugiyono.1999. **Metode penelitian administrasi,** Edisi ke 6, Bandung: CV. Alfa Beta.
- . 2000. **Metode Penelitian Bisnis.** Cetakan Kedua,. Bandung: CV ALFABETA.
- Faktor budaya organisasi- gaya kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia.com.
<http://tutorialkuliah.blogspot.com/2009>.



LAMPIRAN . I

KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN.1. KUISIONER PENELITIAN

Petunjuk mengisi pernyataan :

1. Mohon memberi tanda (✓) pada jawaban yang Ibu anggap paling sesuai. Angka 5 = sangat setuju; 4=setuju; 3=ragu-ragu; 2=tidak setuju; 1=sangat tidak setuju
2. Mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban saja
3. Setiap jawaban hanya membutuhkan satu jawaban saja
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Ibu melipat kembali pernyataan dan mengembalian pernyataan ini kepada yang memberikan.

Terima kasih kami ucapkan atas kesediaan ibu untuk mengisi kuisisioner ini.

Faktor Motivasi Intrinsik

| No | Pernyataan | Penilaian | | | | |
|----|---|-----------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Pekerjaan sebagai bidan adalah idaman (cita-cita) ibu | | | | | |
| 2 | Ibu mempunyai semangat kerja dalam melakukan pelayanan kesehatan masyarakat setempat setiap hari | | | | | |
| 3 | Ibu sungguh mau peduli dengan pekerjaan anda | | | | | |
| 4 | Ibu merasa bangga ketika kerja keras berhasil mencapai prestasi (target) | | | | | |
| 5 | Ibu ingin memberikan apa yang dapat ibu lakukan dalam tugas ibu sebagai bidan kepada negara | | | | | |
| 6 | Ibu bersedia melakukan pengorbanan besar untuk membantu kesehatan masyarakat | | | | | |
| 7 | Ibu memandang pelayanan kesehatan masyarakat adalah tugas ibu sebagai warga negara | | | | | |
| 8 | Pekerjaan ibu mempunyai kontribusi besar terhadap Pemerintahan Kabupaten Samosir | | | | | |
| 9 | Pekerjaan sebagai bidan membuat ibu merasa bangga bisa berguna bagi masyarakat | | | | | |
| 10 | Jika sudah berkecukupan, ibu masih akan mengambil pekerjaan ini karena menyenangkan bisa melayani masyarakat yang membutuhkan | | | | | |

Faktor Motivasi Ekstrinsik

| No | Pernyataan | Penilaian | | | | |
|----|---|-----------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Ibu bersedia menjadi bidan di desa terpencil karena penghasilannya besar | | | | | |
| 2 | Setelah melalui hari-hari yang panjang, jika sekiranya bukan karena uang, ibu tidak akan menerima pekerjaan ini | | | | | |
| 3 | Dinas Kesehatan selalu memberi respon yang cepat terhadap setiap perkembangan, terutama berkaitan dengan penanggulangan kesehatan masyarakat | | | | | |
| 4 | Rapat selalu diadakan secara periodik untuk menentukan semua kebijakan teknis pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan termasuk rincian tugas bidan di desa terpencil | | | | | |
| 5 | Pelaksanaan sistem peningkatan mutu kemampuan bidan melalui pelatihan-pelatihan sudah dilakukan dengan baik | | | | | |
| 6 | Sistem pemberian penghargaan kepada bidan berprestasi, dilaksanakan dengan baik sehingga semua merasa bertanggung jawab | | | | | |
| 7 | Dinas Kesehatan selalu tanggap terhadap aspirasi bidan di desa terpencil | | | | | |
| 8 | Semua kebijakan pelayanan kesehatan masyarakat selalu disosialisasikan sehingga semua bidan dapat memahaminya. | | | | | |
| 9 | Ibu merasa bangga ketika mendapat penghargaan dari masyarakat setempat karena telah melakukan pelayanan kesehatan di desa dengan baik | | | | | |
| 10 | Fasilitas transportasi sangat mempengaruhi kinerja ibu dalam pelayanan kesehatan masyarakat di desa terpencil | | | | | |

Kuisisioner Penelitian

Petunjuk mengisi pernyataan :

1. Mohon memberi tanda (✓) pada jawaban yang Bapak anggap paling sesuai.
Angka 5 = sangat baik; 4=baik; 3=cukup; 2=kurang baik; 1=tidak baik
2. Mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban saja
3. Setiap jawaban hanya membutuhkan satu jawaban saja
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak melipat kembali pernyataan dan mengembalikan pernyataan ini kepada yang memberikan.

Terima kasih kami ucapkan atas kesediaan ibu untuk mengisi kuisisioner ini.

Penilai Prestasi Kerja Bidan : Kepala Seksi Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Samosir

Identitas yang dinilai :

Nama :

Tempat Tugas :

Faktor Prestasi Kerja

| No | Pernyataan | Penilaian | | | | |
|----|-------------------------|-----------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Pengabdian | | | | | |
| 2 | Prakarsa | | | | | |
| 3 | Kemauan Kerja | | | | | |
| 4 | Kerja sama | | | | | |
| 5 | Pengembangan | | | | | |
| 6 | Tanggung jawab | | | | | |
| 7 | Disiplin kerja | | | | | |
| 8 | Pelayanan langsung | | | | | |
| 9 | Pemberdayaan masyarakat | | | | | |
| 10 | Pembinaan posyandu | | | | | |

LAMPIRAN . II TABULASI DATA HASIL PENELITIAN

TABULASI DATA VARIABEL MOTIVASI INTRINSIK (X1)

| No Sampel | Tabel Pertanyaan Pada Variabel X | | | | | | | | | |
|-----------|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 |
| 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 9 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 19 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 22 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 24 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 25 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 33 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 |
| 34 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 41 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 51 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 52 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 57 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 58 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 60 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 62 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 64 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 66 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 67 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 69 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 70 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 |

TABULASI DATA VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)

| No Sampel | Tabel Pertanyaan Pada Variabel X | | | | | | | | | |
|--------------|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 |
| 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 12 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 16 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 23 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 24 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 26 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 28 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 32 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 44 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 |
| 50 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 51 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 54 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| 57 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 58 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 60 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 |
| 61 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 62 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 64 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 66 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 67 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 68 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 70 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |

UNIVERSITAS TERBUKA

TABULASI DATA VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

| No Sampel | Tabel Pertanyaan Pada Variabel X | | | | | | | | | |
|-----------|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 18 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 28 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 51 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 65 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 68 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

LAMPIRAN . III OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI INTRINSIK (X1)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .784 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 39.9500 | 13.313 | .542 | .767 |
| Butir2 | 40.1000 | 13.042 | .615 | .748 |
| Butir3 | 39.5500 | 15.945 | .607 | .746 |
| Butir4 | 39.6500 | 16.766 | .480 | .765 |
| Butir5 | 39.5000 | 18.053 | .444 | .770 |
| Butir6 | 39.7000 | 18.011 | .454 | .769 |
| Butir7 | 39.5000 | 17.842 | .496 | .766 |
| Butir8 | 39.7000 | 17.905 | .480 | .767 |
| Butir9 | 39.5000 | 17.842 | .496 | .766 |
| Butir10 | 39.7500 | 18.829 | .266 | .784 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 44.1000 | 20.200 | 4.49444 | 10 |

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .872 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 37.7000 | 40.537 | .587 | .870 |
| Butir2 | 37.4500 | 40.682 | .719 | .849 |
| Butir3 | 37.0500 | 45.103 | .589 | .860 |
| Butir4 | 36.8500 | 50.345 | .505 | .857 |
| Butir5 | 36.8000 | 49.221 | .608 | .861 |
| Butir6 | 36.8000 | 48.379 | .695 | .857 |
| Butir7 | 36.7500 | 47.461 | .780 | .852 |
| Butir8 | 36.7500 | 48.197 | .704 | .856 |
| Butir9 | 37.1500 | 44.029 | .692 | .851 |
| Butir10 | 37.0500 | 47.208 | .449 | .872 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 41.1500 | 56.134 | 7.49228 | 10 |

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .887 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 32.3500 | 16.239 | .799 | .867 |
| Butir2 | 32.9500 | 16.050 | .566 | .880 |
| Butir3 | 32.7000 | 13.379 | .768 | .868 |
| Butir4 | 32.8500 | 16.766 | .524 | .882 |
| Butir5 | 33.0000 | 16.737 | .627 | .876 |
| Butir6 | 32.6500 | 15.608 | .674 | .872 |
| Butir7 | 32.8500 | 15.713 | .652 | .873 |
| Butir8 | 32.8000 | 17.432 | .393 | .890 |
| Butir9 | 33.4500 | 16.261 | .756 | .869 |
| Butir10 | 32.9000 | 16.832 | .618 | .877 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 36.5000 | 19.632 | 4.43075 | 10 |

LAMPIRAN . IV OUTPUT SPSS PERSAMAAN REGRESI DAN UJI ASUMSI KLASIK

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik | | Enter |

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .786 ^a | .671 | .617 | .59250 | .671 | 1131.813 | 2 | 67 | .000 | 2.032 |

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 1181.612 | 2 | 590.806 | 1131.813 | .000 ^a |
| | Residual | 34.974 | 67 | .522 | | |
| | Total | 1216.586 | 69 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.108 | .700 | | 13.006 | .000 | | |
| | Motivasi Intrinsik | .720 | .058 | .961 | 12.477 | .000 | .472 | 3.834 |
| | Motivasi Ekstrinsik | .214 | .243 | .225 | 2.327 | .045 | .472 | 3.834 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals Statistics^a

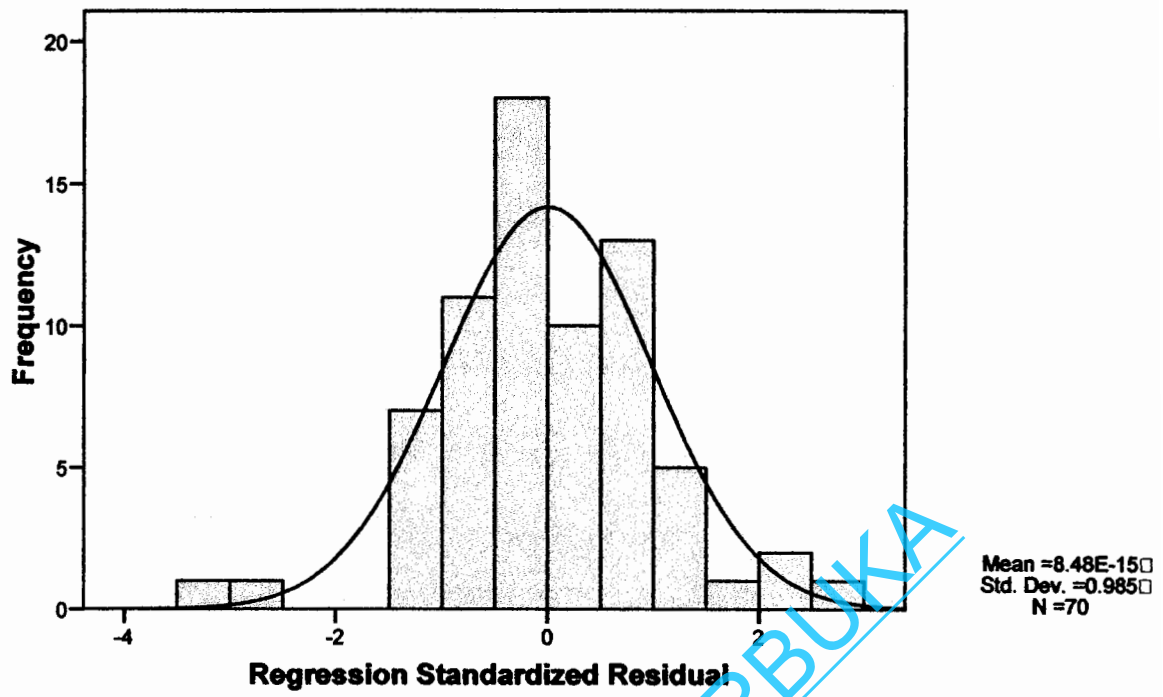
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 25.0196 | 42.9378 | 35.6143 | 4.13821 | 70 |
| Std. Predicted Value | -2.560 | 1.770 | .000 | 1.000 | 70 |
| Standard Error of Predicted Value | .087 | .641 | .131 | .072 | 70 |
| Adjusted Predicted Value | 25.0920 | 42.9975 | 35.6193 | 4.12812 | 70 |
| Residual | -2.19628 | 1.86669 | .00000 | .71195 | 70 |
| Std. Residual | -3.040 | 2.584 | .000 | .985 | 70 |
| Stud. Residual | -3.162 | 2.629 | -.003 | 1.008 | 70 |
| Deleted Residual | -2.37653 | 1.93254 | -.00504 | .74465 | 70 |
| Stud. Deleted Residual | -3.403 | 2.755 | -.005 | 1.035 | 70 |
| Mahal. Distance | .005 | 53.301 | 1.971 | 6.395 | 70 |
| Cook's Distance | .000 | .274 | .016 | .039 | 70 |
| Centered Leverage Value | .000 | .772 | .029 | .093 | 70 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

UNIVERSITAS TERBUKA

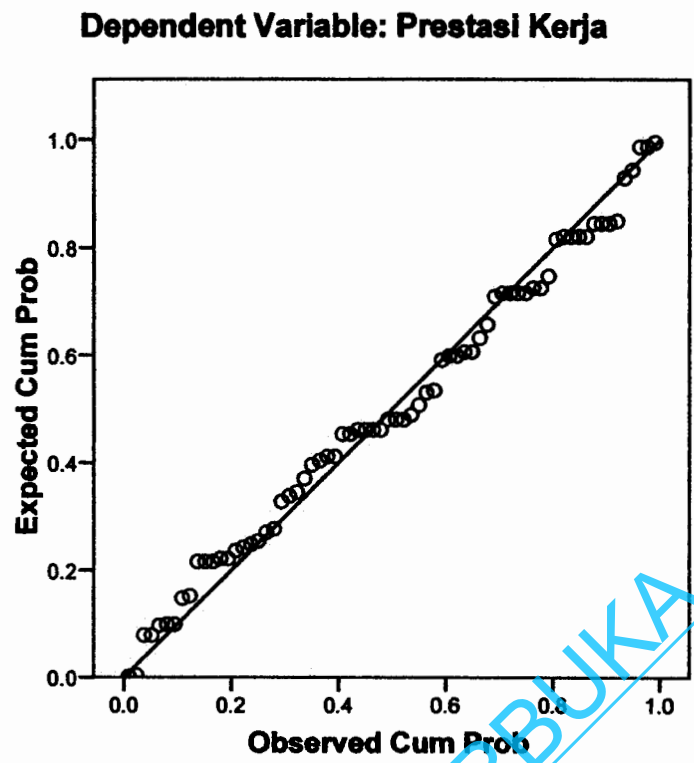
Histogram

Dependent Variable: Prestasi Kerja



UNIVERSITAS TERBUKA

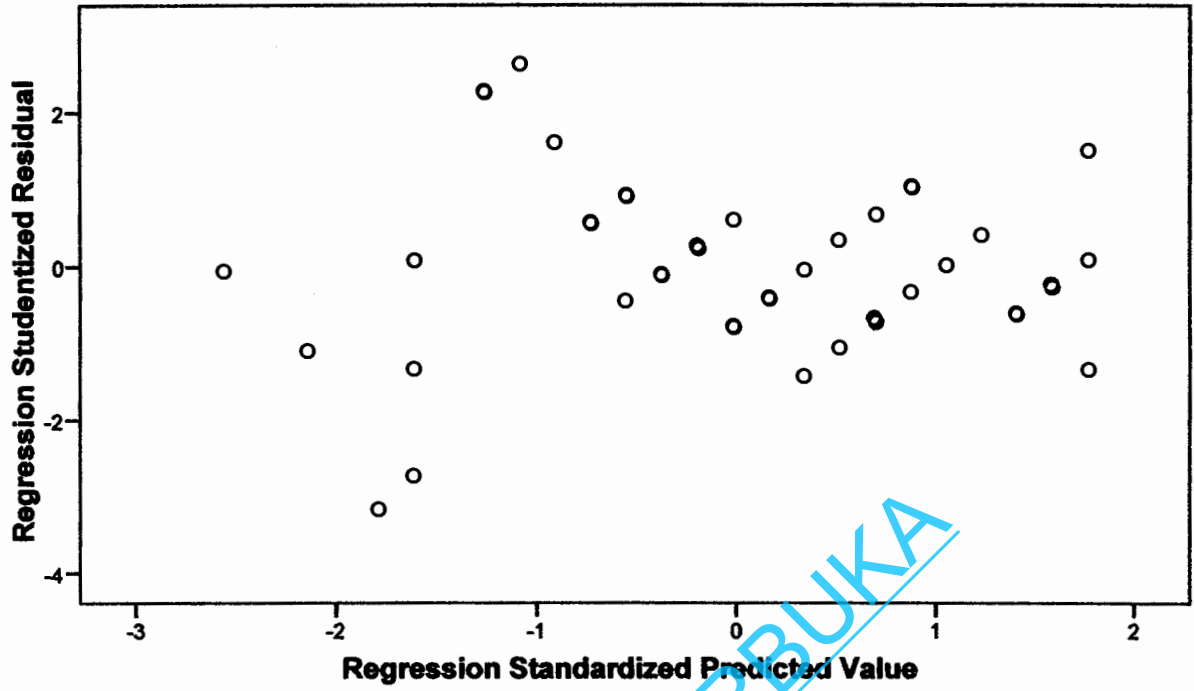
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UNIVERSITAS TERBUKA

Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja



LAMPIRAN 5
OUTPUT SPSS
UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
VARIABEL MOTIVASI INTRINSIK (X1)**

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .784 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 39.9500 | 13.313 | .542 | .767 |
| Butir2 | 40.1000 | 13.042 | .615 | .748 |
| Butir3 | 39.5500 | 15.945 | .607 | .746 |
| Butir4 | 39.6500 | 15.766 | .460 | .765 |
| Butir5 | 39.5000 | 18.053 | .444 | .770 |
| Butir6 | 39.7000 | 18.011 | .454 | .769 |
| Butir7 | 39.5000 | 17.842 | .496 | .766 |
| Butir8 | 39.7000 | 17.905 | .480 | .767 |
| Butir9 | 39.5000 | 17.842 | .496 | .766 |
| Butir10 | 39.7500 | 18.829 | .266 | .784 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 44.1000 | 20.200 | 4.49444 | 10 |

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .872 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 37.7000 | 40.537 | .587 | .870 |
| Butir2 | 37.4500 | 40.682 | .719 | .849 |
| Butir3 | 37.0500 | 45.103 | .589 | .860 |
| Butir4 | 36.8500 | 50.345 | .505 | .867 |
| Butir5 | 36.8000 | 49.221 | .608 | .861 |
| Butir6 | 36.8000 | 48.379 | .695 | .857 |
| Butir7 | 36.7500 | 47.461 | .780 | .852 |
| Butir8 | 36.7500 | 48.197 | .704 | .856 |
| Butir9 | 37.1500 | 44.029 | .692 | .851 |
| Butir10 | 37.0500 | 47.208 | .449 | .872 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 41.1500 | 56.134 | 7.49228 | 10 |

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .887 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 32.3500 | 16.239 | .799 | .867 |
| Butir2 | 32.9500 | 16.050 | .566 | .880 |
| Butir3 | 32.7000 | 13.379 | .768 | .868 |
| Butir4 | 32.8500 | 16.766 | .524 | .882 |
| Butir5 | 33.0000 | 16.737 | .627 | .876 |
| Butir6 | 32.6500 | 15.608 | .674 | .872 |
| Butir7 | 32.8500 | 15.713 | .652 | .873 |
| Butir8 | 32.8000 | 17.432 | .393 | .890 |
| Butir9 | 33.4500 | 16.261 | .756 | .869 |
| Butir10 | 32.9000 | 16.832 | .618 | .877 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 36.5000 | 19.632 | 4.43075 | 10 |

LAMPIRAN 6
OUTPUT SPSS
PERSAMAAN REGRESI DAN
UJI ASUMSI KLASIK

Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Motivasi Ekstrinsik, Motivasi ^a Intrinsik | | Enter |

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | Durbin-Watson | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | | Sig. F Change |
| 1 | .786 ^a | .671 | .617 | .59250 | .671 | 1131.813 | 2 | 67 | .000 | 2.032 |

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 1181.612 | 2 | 590.806 | 1131.813 | .000 ^a |
| | Residual | 34.974 | 67 | .522 | | |
| | Total | 1216.586 | 69 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.106 | .700 | | 13.006 | .000 | | |
| | Motivasi Intrinsik | .720 | .058 | .961 | 12.477 | .000 | .472 | 3.834 |
| | Motivasi Ekstrinsik | .214 | .243 | .225 | 2.327 | .045 | .472 | 3.834 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

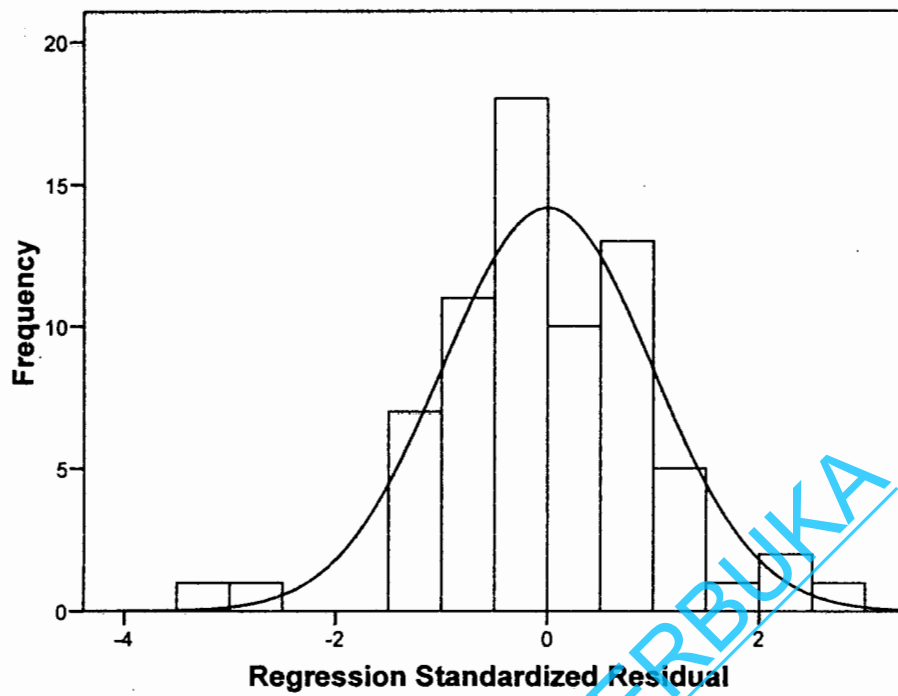
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 25.0196 | 42.9378 | 35.6143 | 4.13821 | 70 |
| Std. Predicted Value | -2.560 | 1.770 | .000 | 1.000 | 70 |
| Standard Error of Predicted Value | .087 | .641 | .131 | .072 | 70 |
| Adjusted Predicted Value | 25.0920 | 42.9975 | 35.6193 | 4.12812 | 70 |
| Residual | -2.19628 | 1.86669 | .00000 | .71195 | 70 |
| Std. Residual | -3.040 | 2.584 | .000 | .985 | 70 |
| Stud. Residual | -3.162 | 2.629 | -.003 | 1.008 | 70 |
| Deleted Residual | -2.37653 | 1.93254 | -.00504 | .74488 | 70 |
| Stud. Deleted Residual | -3.403 | 2.755 | -.005 | 1.035 | 70 |
| Mahal. Distance | .005 | 53.301 | 1.971 | 6.395 | 70 |
| Cook's Distance | .000 | .274 | .016 | .039 | 70 |
| Centered Leverage Value | .000 | .772 | .029 | .093 | 70 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Histogram

Dependent Variable: Prestasi Kerja

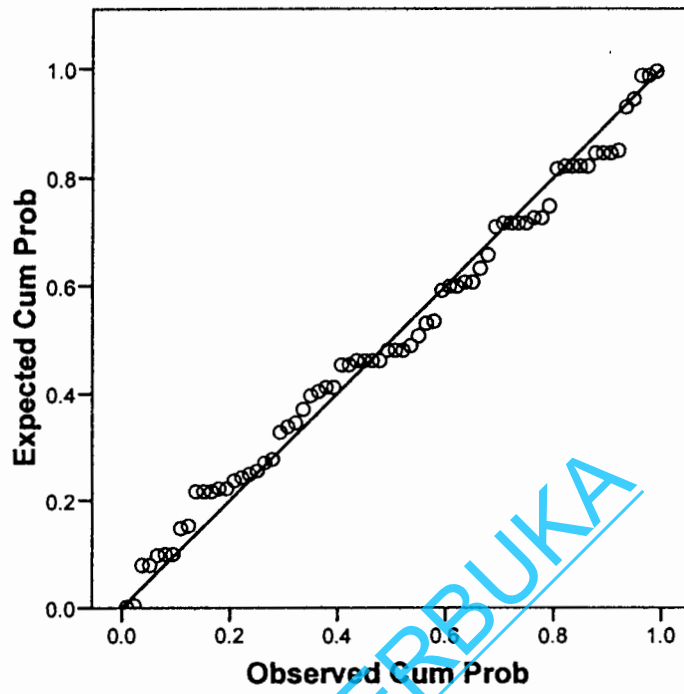


Mean = 8.48E-15
Std. Dev. = 0.985
N = 70

UNIVERSITAS TERBUKA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja

