

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**DAMPAK PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN
HUKUMAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM
PRODUKTIFITAS KERJA PERSONIL POLRES BENGKALIS
POLDA RIAU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

TONI ARIADI EFFENDI

NIM. 017980526

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

ABSTRACT

Impact of Giving Reward and Punishment Of Work Motivation In Work Productivity On Police Personnel At The Police Station Bengkalis

Toni Ariadi Effendi

Universitas Terbuka

(tonikpgdd@yahoo.com)

This study aimed to determine the effect of rewards and punishments to motivate labor productivity impact on police personnel at the police station Bengkalis Riau.

The method used is quantitative research Population of this study is a personnel Bengkalis Police Police in Riau with a total sample of 85 people. The data used are primary data from the a questionnaires and interviews. The secondary data in the form of documents and literature from the literature. Variables in this study consists of independent variables, namely the provision of reward and punishment provision, an intervening variable that is motivation to work, and the dependent variable is labor productivity.

The regression analysis is based on the independent variables T test showed a partial award and a significant positive effect on job motivation variables with sig. variable rewards = 0.000 > 0.05. While granting judgment on the value of the variable sig. = 0.260 > 0.05 so partial does not significantly affect the motivation of police work. From the results of the F test, the two variables jointly influence the motivation of the estimation equation:

$$\text{MOTIVATION} = 2.050 + 0.105 + 0.411 * \text{REWARDS} * \text{PUNISHMENT}$$

While the results of the second regression, variables positively affect motivation and productivity with variable signifikan the estimation equation:

$$\text{PRODUCTIVITY} = 1038 + 0694 * \text{MOTIVATION}$$

It can be concluded that the reward system have a positive and significant effect on work motivation and on work productivity, while awarding the punishment does not significantly affect the motivation have impact on work productivity. From the results of this study it is suggested that appropriate strategies need to developed in order to increase the motivation of police personnel by imposing a be proper reward system and reenforcement of rules granting punishment.

Keywords: punishment, motivation, reward, police, productivity.

ABSTRAK

Dampak Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Dalam Produktifitas Kerja Personil Polres Bengkalis Polda Riau

Toni Ariadi Effendi

Universitas Terbuka

(tonikpgdd@yahoo.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja yang berdampak pada produktifitas kerja personil Polisi di Polres Bengkalis Riau.

Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan Populasi dalam penelitian ini adalah personil Polisi di Polres Bengkalis Riau dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang terdiri dari kuesioner dan hasil wawancara. Dan data sekunder berupa dokumen dan literatur dari hasil studi pustaka. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu pemberian *reward* dan pemberian *punishment*, *intervening variable* yaitu motivasi kerja, dan variabel terikat yaitu produktifitas kerja.

Hasil analisis regresi berdasarkan uji T menunjukkan variabel independen pemberian penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai sig. variabel penghargaan = $0.000 < 0.05$. Sedangkan pada variabel pemberian penghukuman nilai sig. = $0.260 > 0.05$ sehingga secara parsial tidak signifikan mempengaruhi motivasi kerja personel polisi. Dari hasil uji F, kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan persamaan estimasinya :

$$\text{MOTIVASI} = 2.050 + 0.411 * \text{PENGHARGAAN} + 0.105 * \text{PENGHUKUMAN}$$

Sedangkan dari hasil uji regresi kedua, variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas dengan persamaan estimasinya :

$$\text{PRODUKTIVITAS} = 1.038 + 0.694 * \text{MOTIVASI}$$

Dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang berdampak pada produktifitas kerja, sedangkan pemberian penghukuman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi yang berdampak pada produktifitas kerja. Dari hasil penelitian ini disarankan agar disusun strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan motivasi kerja personil polisi dengan memberlakukan sistem *reward* yang tepat dan meninjau kembali pemberlakuan aturan pemberian *punishment*.

Kata Kunci: hukuman, motivasi, penghargaan, polisi, produktifitas.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Dampak Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Dalam Produktifitas Kerja Personil Polres Bengkalis Riau adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, 19 Juli 2013
Yang Menyatakan



(Toni Ariadi Effendi)
NIM. 017980526

UNIVERSITAS TERBUKA

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Toni Ariadi Effendi
NIM : 017980526
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Dampak Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap
 Motivasi Kerja Dalam Produktifitas Kerja Personil Polres
 Bengkalis Riau.

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

Hari/Tanggal : Kamis/ 10 Oktober 2013

W a k t u : 11.00 s/d 13.00 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM


Ketua Komisi Penguji :

Nama


 Dr. Sofan Aripin M.Si

Penguji Ahli :

Nama


 Dr. IN Baskara Wisnu Tedja, M.Ec

Pembimbing I :

Nama


 Prof. Dr. Almasdi Syahza, SE., MP

Pembimbing II :

Nama


 Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Dampak Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap
Motivasi Kerja Dalam Produktifitas Kerja Personil Polres
Bengkalis Polda Riau.

Penyusun TAPM : Toni Ariadi Effendi

NIM : 017980526

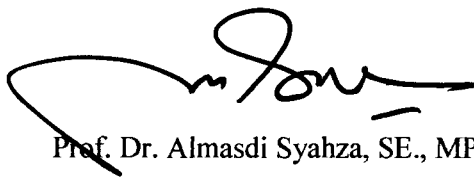
Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal :

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. Dr. Almasdi Syahza, SE., MP
NIP.19600822 199002 1002



Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA
NIP. 19451007 197302 1001

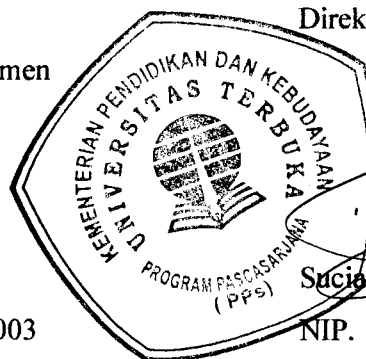
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana



 Suciati, M.Sc., Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan anugrah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“DAMPAK PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM PRODUKTIFITAS KERJA PERSONIL POLRES BENGKALIS POLDA RIAU”**

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Dalam penyusunan tesis ini banyak pihak yang telah memberikan dukungan moral, fasilitas, saran dan kritiknya. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dosen Pembimbing tesis yang telah memberikan masukan, kritik dan sarannya dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Seluruh Dosen dan staf karyawan pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Kedua Ibu penulis yang telah memberikan dukungan, terima kasih atas doa dan kasih sayangnya.
5. Putra dan puteri serta istri tercinta.
6. Seluruh mahasiswa, Rekan dan sahabat telah memberikan dukungan moril baik bagi terlaksananya penelitian tesis ini.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Pekanbaru, Juli 2013

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A.Latar Belakang	1
B.Perumusan Masalah	9
C.Tujuan Penelitian	10
D.Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penghargaan dan Hukuman	12
B. Motivasi Kerja	19
C. Produktifitas Kerja	33
D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktifitas Kerja	42
E. Penelitian Terdahulu	43
F. Kerangka Konsep Penelitian	45
G. Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	47
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
C. Waktu dan Tempat Penelitian	47

D. Sumber Data	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Populasi dan Sampel	50
G. Teknik Pengambilan Sampel	51
H. Variabel Penelitian	51
I. Operasionalisasi Variabel Penelitian	52
J. Metode Analisis Data	53
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	82
C. Analisis Regresi	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	101
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	106

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian	45
Gambar 4.1 Histogram distribusi probabilitas variabel Motivasi	87
Gambar 4.2 Grafik normal P-P plot variabel terikat Motivasi	88
Gambar 4.3 Scatter plot pada variabel terikat Motivasi	90
Gambar 4.4 Histogram distribusi probabilitas variabel Produktifitas	94
Gambar 4.5 Grafik normal P-P plot variabel terikat Produktifitas...	94
Gambar 4.6 Scatter plot pada variabel terikat Produktifitas.....	95

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Pemberian Penghargaan	5
Tabel 1.2	Data Pemberian Hukuman	6
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	52-53
Tabel 4.1	Ketinggian Kabupaten Bengkalis dari Permukaan Laut .	61
Tabel 4.2	Ketinggian Kabupaten Kepulauan Meranti dari Permukaan Laut	61
Tabel 4.3	Jumlah Penduduk Kabupaten Bengkalis	62
Tabel 4.3	Jumlah Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti.....	61
Tabel 4.5	Situasi Kamtibmas Wilayah Polres Bengkalis Tahun 2012	65
Tabel 4.6	Data Tindak Pidana di Wilayah Polres Bengkalis Tahun 2012	67
Tabel 4.7	Data Penanganan Bijakstra di Wilayah Polres Bengkalis Tahun 2012	68
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	82
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	82
Tabel 4.10	Uji Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Penghargaan	83
Tabel 4.11	Uji Validitas Item Pernyataan pada Variabel Penghukuman	84
Tabel 4.12	Uji Validitas Item Pernyataan pada Variabel Motivasi ..	84
Tabel 4.13	Uji Validitas Item Pernyataan pada Variabel Produktifitas	85

Tabel 4.14	Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel Penelitian.....	85
Tabel 4.15	Uji Normalitas pada Model Persamaan Regresi Pertama	86
Tabel 4.16	Uji Multikolinieritas pada Model Persamaan Regresi Pertama	89
Tabel 4.17	Uji Variansi pada Model Persamaan Regresi Pertama ...	90
Tabel 4.18	Uji F pada Model Persamaan Regresi Pertama	91
Tabel 4.19	Uji T pada Model Persamaan Regresi Pertama	92
Tabel 4.20	Uji Normalitas pada Model Persamaan Regresi Kedua..	93
Tabel 4.21	Uji Variansi pada Model Persamaan Regresi Kedua	96
Tabel 4.22	Uji F pada Model Persamaan Regresi Kedua	96
Tabel 4.23	Uji T pada Model Persamaan Regresi Kedua	97

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	109
Lampiran 2 Rekap Hasil Pengisian Kuesioner	114
Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas	138
Lampiran 4 Output SPSS Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi	141
Lampiran 5 Gambaran Statistik Profil Responden	164

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Pemimpin harus mampu untuk memberikan motivasi kepada karyawannya dengan menggunakan beberapa cara yaitu dengan pemberian penghargaan dan hukuman agar dapat meningkatkan produktifitas kerja. Motivasi kerja memang sangat dibutuhkan karena tanpa motivasi kerja itu maka akan berdampak buruk pada pada organisasi. Motivasi kerja bisa dijadikan suatu power atau kekuatan untuk mendorong kesuksesan tanpa batas yang ingin diraih tentunya dengan usaha dan pengorbanan yang tidak sedikit.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja personil karena dengan pemberian motivasi-motivasi terhadap karyawan dapat membuat kinerja seseorang dapat meningkat karena dengan karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda organisasi pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi

organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda organisasi berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah yang akhirnya akan berpengaruh pada produktifitas kerja.

Menurut Sofyandi (2008) bahwa, "Tujuan-tujuan dari motivasi antara lain: adalah: a) Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, c) Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan, d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, e) Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan, f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif, g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, i) Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain."

Bagi instansi kepolisian tersedianya personil polisi yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional merupakan suatu kebutuhan agar peran dan fungsi kepolisian dalam melayani masyarakat semakin optimal. Oleh karena itu, para personil Polri dituntut untuk memiliki ciri-ciri sumber daya manusia profesional diantaranya memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki jiwa berkompetensi/bersaing secara jujur dan sportif, serta menjunjung tinggi etika profesi. Untuk menjawab semua perubahan dan tantangan tersebut harus disiapkan pembentukan personil polisi yang tegas, handal dan berkualitas dan berkompetensi dalam berbagai bidang masing-masing yang dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai tugas masing-masing sesuai dengan pedoman kode etik profesi Polri.

Dalam era reformasi penyelenggaraan negara menganut paradigma baru menuju *good governance*. Program reformasi telah merubah pendekatan konvensional Kepolisian yang bersifat otoriter, refresif, eksklusif dan sentralistik menuju pendekatan persuasif, partisipatif, inklusif, personil, pemecahan masalah, proaktif dan penyelesaian konflik personil Polri adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang memiliki tugas memelihara Kamtibmas, melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat serta menegakkan hukum. Didalam memenuhi tugas pokok tersebut personil Polri harus memiliki 3 (tiga) kemampuan yaitu kemampuan mental, kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Tiga kemampuan tersebut harus terus dijaga didalam melaksanakan tugasnya. Perubahan *mind set* dan *culture set* secara substansi akan berpijak pada dua hal prinsip, yaitu pertama adalah perubahan terhadap Personil Polri dan yang kedua terhadap organisasi Polri.

Perubahan personil Polri agar dapat bekerja secara professional, prosedural dan taat hukum harus dilakukan dengan pemberian penghargaan dan hukuman yang jelas bagi personil Polri dimanapun bertugas. Pemberian penghargaan terhadap Personil Polri diuangkan dalam Peraturan Kapolri nomor 3 tahun 2011 tentang pemberian penghargaan. Dalam peraturan tersebut dinyatakan bahwa ada standar penghargaan yaitu ukuran yang digunakan untuk menentukan pemberian penghargaan kepada pegawai negeri pada Polri, masyarakat, institusi/lembaga dan warga negara asing atau institusi asing. Pada aturan tersebut hanya diperuntukan untuk personil yang gugur atau cacat didalam pelaksanaan tugasnya dan juga mencakup pemberian penghargaan yang melaksanakan tugas operasional dan pembinaan pada kesatuan yang ada di Polri, dalam peraturan tersebut juga dalam

pemberian penghargaan harus melalui dewan pemberian penghargaan. Sedangkan untuk kegiatan operasional seperti pada tingkat Polda, Polres dan Polsek belum tergambar dalam Peraturan Kapolri tersebut seperti pelaksanaan tugas pengungkapan kasus-kasus atensi, pengungkapan kasus Narkoba dan lain-lain yang terjadi tingkat Polda, Polres dan Polsek. Pemberian penghargaan kepada Personil Polri pada tingkat Polda, Polres dan Polsek masih tergantung pada keinginan pimpinan seperti Kapolda dan Kapolres yang memiliki wewenang untuk pemberian penghargaan karena aturan yang baku tentang kriteria dan syarat pemberian penghargaan belum ada. Pemberian penghargaan adalah sebagai bentuk kepedulian pimpinan kepada personil Polri karena telah berjasa mendukung tugas, program dan kebijakan Polri.

Selain Pemberian penghargaan juga dilaksanakan pemberian hukuman bagi personil yang melakukan pelanggaran kode etik, disiplin dan pidana tanpa pandang bulu sesuai aturan internal Polri atau perundang-undangan yang lain. Pemberian hukuman pada personil Polri telah memiliki aturan yang jelas yaitu adanya PP nomor 1 tahun 2003 tentang pemberhentian anggota Polri, PP no 2 tahun 2003 tentang Peraturan disiplin anggota Polri, perkap no 14 tahun 2012 tentang kode etik, dan perkap no 19 tahun 2012 tentang susunan organisasi dan tata kerja komisi kode etik Polri dan peraturan-peraturan lainnya. Pemberian hukuman yang diberikan saat ini kepada personil Polri yang diberikan secara konsisten masih belum membuat efek jera karena masih ditemukan personil yang melakukan pelanggaran masih mengulangi kembali pelanggaran dan personil yang sebelumnya tidak melakukan pelanggaran melakukan pelanggaran dengan jumlah yang fluktuatif dari tahun ke tahun.

Polres Bengkalis adalah satuan di bawah Polda Riau dan merupakan salah satu organisasi Kepolisian yang berada setingkat dengan kabupaten. Jumlah personil Polres Bengkalis saat ini berjumlah 677 (enam ratus tujuh puluh tujuh) personil yang tersebar di Polres dan Polsek. Pemberian penghargaan bagi personil yang berprestasi di Polres Bengkalis tergantung pada Kapolres yang menjabat saat itu, yaitu dapat dilakukan setiap 3 (tiga) bulan sekali, dan 6 (enam) bulan sekali. Pemberian penghargaan diberikan kepada personil Polres tergantung pimpinan Polres saat itu melihat keberhasilan-keberhasilan pengungkapan kasus kriminalitas yang memiliki atensi, keberhasilan pengamanan unjuk rasa yang tidak menimbulkan situasi anarkis, pengungkapan tindak pidana narkoba, dan pencegahan terhadap kasus-kasus yang dapat menimbulkan masalah lebih besar sehingga keamanan menjadi kondusif. Bentuk pemberian penghargaan kepada personil Polres Bengkalis dapat berupa pujian secara lisan sampai dengan pemberian penghargaan berupa piagam penghargaan. Pemberian penghargaan kepada personil Polres Bengkalis telah dilaksanakan dan selama tahun 2010 sampai dengan tahun 2012 tercatat pemberian penghargaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Pemberian Penghargaan

No	Tahun	Jumlah	Keterangan
1.	2010	74	Pembinaan dan operasional
2.	2011	151	Pembinaan dan operasional
3.	2012	96	Pembinaan dan operasional
	Total	321	

Pemberian penghargaan diatas adalah pemberian penghargaan yang diberikan oleh personil Polres Bengkalis berupa piagam penghargaan karena personil Polres telah mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pemberian penghargaan pujian secara lisan hampir dilakukan setiap hari sehingga tidak dimasukkan dalam table diatas. Dampak terhadap pemberian penghargaan terhadap personil Polres Bengkalis terhadap produktifitas kinerja masih belum terlihat jelas karena dilihat dari kejadian yang terjadi perbulan khususnya kasus-kasus pidana dengan penyelesaiannya prosesnya masih fluktuatif turun naik, walaupun situasi keamanan secara menyeluruh wilayah kabupaten Bengkalis kondusif tidak ada kejadian-kejadian yang menonjol.

Selain Pemberian penghargaan Polres Bengkalis juga memberikan hukuman bagi personil yang melakukan pelanggaran yang dilaksanakan setiap saat, bila ada pelanggaran oleh personil Polres sekecil apapun dengan cara hukuman disiplin/fisik, sidang kode etik atau melaksanakan sidang pidana di pengadilan negeri bila telah melanggar tindak pidana. Pemberian hukuman agar personil yang menerima hukuman tidak mengulangi pelanggarannya kembali sehingga personil yang mendapat hukuman lebih termotivasi untuk melaksanakan kerjanya sehingga produktifitas kerjanya meningkat. Berdasarkan data selama tahun 2010 sampai dengan tahun 2012 personil yang mendapat hukuman adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Pemberian Hukuman

No	Tahun	Jumlah	Keterangan
1.	2010	24	Sidang disiplin,Kode etik,Pidana
2.	2011	20	Sidang disiplin,Kode etik, Pidana
3.	2012	37	Sidang disiplin,Kode etik, Pidana

Berdasarkan data diatas bahwa personil Polres Bengkalis yang mendapat hukuman disiplin, sidang kode etik dan sidang pidana dari tahun ke tahun meningkat dan fluktuatif. Data tersebut belum hukuman seperti tindakan fisik yang diberikan oleh atasan dari personil Polres Bengkalis. Berdasarkan data diatas ada beberapa permasalahan bahwa dengan pemberian penghargaan dapat memotivasi yang bersangkutan meningkatkan produktifitas kinerja tapi sebaliknya dengan pemberian hukuman membuat beberapa personil Polres Bengkalis melakukan pelanggaran kembali, artinya dengan pemberian hukuman beberapa personil Polres Bengkalis produktifitas kinerjanya bukan meningkat tapi berkurang. Jenis hukuman yang diberikan kepada personil Polres Bengkalis bermacam-macam antara lain ada hukuman teguran, tindakan fisik, sidang disiplin, sidang komisi kode etik sampai pada sidang pidana di Pengadilan Negeri. Dampak pemberian hukuman terhadap personil masih kelihatan belum maksimal dalam pemberian motivasi sehingga ada dua sisi disatu sisi personil memiliki motivasi untuk melaksanakan tugasnya lebih baik tapi disisi lain personil melakukan kembali pelanggaran-pelanggaran kembali yang berarti tidak ada motivasi. Bila dikaitkan dengan produktifitas kinerja pemberian hukuman dapat meningkatkan produktifitas kinerja dengan personil Polres yang melakukan pelanggaran karena merasa bersalah termotivasi untuk bekerja yang lebih baik. Produktivitas kerja personil Polres Bengkalis dipengaruhi oleh motivasi, oleh sebab itu personil yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada personil yang memiliki motivasi yang rendah. Pemberian penghargaan dan hukuman adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan produktivitas yang tinggi diharapkan daya saing organisasi khususnya Polres Bengkalis menjadi lebih baik dengan dapat membuat masyarakat merasa aman karena produktifitas kinerja dalam pengungkapan kasus, giat preventif, dan giat-giat yang dilakukan Kepolisian dapat dirasakan oleh masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam tesis ini dengan judul: **“Dampak Pemberian *Penghargaan dan Hukuman* terhadap Motivasi Kerja dalam Produktifitas Kerja Personil Polres Bengkalis Polda Riau.”**

A.1. Identifikasi Masalah

Personil Polres Bengkalis dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani, melindungi dan mengayomi masyarakat ada yang telah sesuai aturan, profesional, melebihi pelaksanaan tugasnya dan juga ada yang melakukan pelanggaran-pelanggaran. Munculnya pelanggaran-pelanggaran menunjukkan masih kurang baiknya produktifitas kerja personil Polisi di Polres Bengkalis. Penulis mengidentifikasi masalah produktifitas kinerja Personil Polisi yang berkaitan erat dengan motivasi kerja disebabkan karena diberlakukannya aturan internal tentang pemberian penghargaan dan hukuman. Dari beberapa pengamatan menunjukkan pemberian penghargaan telah dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan produktifitas kinerja personil Polisi, walaupun pemberian penghargaan kepada personil Polres Bengkalis masih tergantung pada Kapolres sebagai pimpinan di Polres tersebut. Sedangkan dalam pemberian hukuman kepada personil Polres Bengkalis beberapa diantaranya ada yang mengulangi pelanggaran. Sehingga diduga ada ketidakefektifan dalam pemberlakuan aturan

pemberian hukuman tersebut. Oleh karena itu dalam penelitian ini masalahnya adalah bagaimana dampak dari adanya penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja yang mengarah kepada peningkatan produktivitas kerja dalam menjalankan tugas selaku anggota Polri.

A.2. Pembatasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang berdampak pada produktivitas kinerja terbatas pada aspek pemberian penghargaan dan pemberian hukuman.
- b. Objek penelitian yang diteliti terbatas pada personil Polres Bengkalis Polda Riau dan jajarannya.
- c. Data yang diteliti, baik data primer maupun sekunder, terbatas pada periode penelitian yaitu dari tahun 2010 sampai dengan 2012.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Seberapa besar dampak pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja Personil Polres Bengkalis?
- b. Seberapa besar dampak pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja dalam produktifitas kerja personil Polres Bengkalis?
- c. Seberapa besar dampak pemberian hukuman terhadap motivasi kerja Personil Polres Bengkalis?
- d. Seberapa besar dampak pemberian hukuman terhadap motivasi kerja Personil Polres Bengkalis dalam produktifitas kerja?

C. Tujuan Penelitian

Peningkatan kinerja di lingkungan Polres Bengkalis sangat ditentukan oleh motivasi kerja personilnya. Karena itu penelitian dilakukan dengan maksud, antara lain:

- a. Menganalisis seberapa besar dampak pemberian penghargaan kepada Personil Polres Bengkalis terhadap motivasi apakah memiliki pengaruh positif atau negatif.
- b. Menganalisis seberapa besar dampak pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja Personil Polres Bengkalis dalam hubungannya dengan produktifitas kerja Personil di dalam melaksanakan kerjanya.
- c. Menganalisis seberapa besar dampak pemberian hukuman Personil Polres Bengkalis terhadap motivasi kerja apakah memiliki pengaruh yang positif atau negatif.
- d. Menganalisis seberapa besar dampak pemberian hukuman Personil Polres Bengkalis terhadap motivasi kerja apakah memiliki pengaruh yang positif atau negatif terhadap produktifitas kinerja Personil Polres Bengkalis.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan dan pengalaman untuk mengamalkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dengan terjun langsung meneliti masalah yang terjadi di lapangan.
- b. Bagi Kapolres Bengkalis, dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam menerapkan strategi yang tepat guna meningkatkan motivasi kerja personilnya yang berdampak pada produktifitas kerja Polres Bengkalis.
- c. Bagi dunia akademik dan peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh variabel pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja yang berdampak pada produktifitas kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penghargaan dan Hukuman

A.1. Pengertian Penghargaan dan Hukuman

Menurut Nugroho (2006) *reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, penghargaan merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Menurut Bowen (2005) penghargaan adalah sesuatu yang diberikan atau diterima sebagai imbalan untuk pelayanan.

Sementara itu hukuman menurut Nugroho (2006) diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Menurut Kazdin (2004) *Punishment* adalah Pemberian stimulus yang mengikuti suatu perilaku mengurangi kemungkinan berulangnya perilaku tersebut. Jika *reward* merupakan bentuk penguatan yang positif, maka penghargaan sebagai bentuk reinforcement yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi hukuman yang dilakukan mesti bersifat pedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Pada dasarnya pemberian penghargaan dan hukuman keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para personil Polres dalam meningkatkan kinerjanya. Keduanya merupakan reaksi dari

seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya, hukuman untuk perbuatan jahat dan ganjaran untuk perbuatan baik. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, *reward* adalah memberi penghargaan, memberi hadiah pada personil Polres yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugasnya seperti contoh mampu mengungkap kejahatan yang meresahkan masyarakat, mampu bekerja dengan baik, mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi dan masih banyak lagi. *Reward* adalah alat untuk memotivasi yang bersifat menyenangkan dan membangkitkan atau mendorong personil Polres untuk berbuat sesuatu yang lebih baik terutama pada personil yang sering melakukan pelanggaran. *Reward* harus diberikan pada saat yang tepat dan tidak dilakukan penundaan. Dalam memberikan *reward* bertujuan juga untuk membangkitkan semangat atau motivasi bagi rekan-rekannya yang lain.

Penghargaan atau kompensasi merupakan tujuan dari setiap individu dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup bagi individu tersebut maupun keluarga untuk mendapatkan penghargaan yang layak dan mencukupi seseorang mau bekerja keras demi terpenuhinya kebutuhan tersebut.

A.2. Jenis-jenis Penghargaan dan Hukuman

Menurut McKenna (2006) Penghargaan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- a. *Reward Intrinsic*, yaitu penghargaan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya penghargaan ini merupakan nilai positif atau rasa puas

karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerdayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan.

b. *Reward Estrinsic* mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan *reward* bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Penghargaan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana karyawan bekerja, termasuk penghargaan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Sedangkan jenis-jenis hukuman menurut Kazdin (2004) terdiri dari:

1. *Physical (Aversive) Punisher*, yaitu segala jenis hukuman yang mengikuti perilaku yang mengaktifkan reseptor sakit atau reseptor rasa lain yang menimbulkan rasa tidak nyaman.
2. *Reprimands* adalah stimuli verbal negatif yang kuat, misalnya "Tidak!" "Itu buruk!" dapat juga mengandung tatapan kasar dan genggamannya keras.
3. *Timeout* (Penyisihan sesaat) yaitu memindahkan sumber penguatan untuk sementara waktu tertentu, bila perilaku sasaran yang akan

dihilangkan muncul kesempatan mendapat pengukuh ditiadakan sementara waktu.

4. *Response Cost* (denda) yaitu penarikan kembali sejumlah pengukuh yang telah diberikan untuk suatu perilaku sasaran.

A.3. Tujuan Pemberian Penghargaan dan Hukuman

Adrian Gostik dan Chester Elton (2006), menyampaikan prinsip-prinsip dalam pemberian penghargaan adalah sebagai berikut:

- a. Penghargaan harus difokuskan pada perilaku yang tepat dan penghargaan yang tepat. Menurutnya jauh sebelum penghargaan diberikan seharusnya mereka terlebih dahulu diberikan penjelasan tentang hal-hal yang harus mereka lakukan dan memberikan penghargaan sesuai dengan kerja keras dan prestasinya.
- b. Pujian dan pengakuan harus sering diberikan. Menurutnya sebagian besar manusia tidak pernah merasa cukup menerima pengakuan yang tulus. Pujian tidak pernah usang dalam sejarah hidup manusia.

Menurut McKenna (2006) tujuan dari pengelolaan sistem penghargaan di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Sebagai timbal balik dari jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen mereka perlu ditingkatkan.

Pemberian penghargaan kepada personil Polri harus dalam kerangka memotivasi kerja yang berdampak pada peningkatan produktifitas kerja mereka dalam menjalankan tugas melindungi dan mengayomi masyarakat. Sedangkan hukuman yang diberikan terhadap personil Polri adalah untuk mendidik sehingga

personil Polri tersebut tidak kembali melakukan pelanggaran. Dengan adanya hukuman yang diberikan diharapkan mendapat balas apa yang dilakukannya sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja kembali.

A.4. Teori Penghargaan dan Hukuman

Ada beberapa teori tentang pemberian penghargaan dan hukuman antara lain teori perilaku (behavioral) yang dikemukakan oleh B. F. Skinner (Schultz, 2009). Dalam membahas tentang stimulus respon, Skinner menekankan sebuah perilaku muncul karena adanya *reinforcement* (penguat) yaitu berupa penghargaan dan hukuman. Skinner dengan teorinya yaitu *operant conditioning* yang membahas bagaimana individu mengubah perilaku yang telah ada karena adanya penghargaan dan hukuman. Menurutnya suatu perilaku dapat berubah karena kondisi-kondisi lingkungan. Skinner menekankan pada penguatan terhadap perilaku yang telah dimunculkan, dalam eksperimennya terhadap tikus yang ada dalam kurungan dan didalamnya terdapat dua tombol, yang satu untuk makanan (penghargaan) dan yang satu lagi sebagai hukuman. Pada *operant conditioning* terdapat penguat positif dan penguat negatif, biasanya penguatan positif akan diulang oleh individu karena individu merasa terpuaskan dengan perilaku yang dilakukannya, sebaliknya penguatan negatif relatif akan menurunkan suatu perilaku yang ada karena ketidakpuasan individu terhadap perilakunya sehingga bisa saja perilaku yang mendapat respon negatif tersebut hilang. Penguatan positif biasanya berupa hadiah (penghargaan) dan yang negatif berupa hukuman. Skinner mengatakan ada generalisasi perilaku dan diskriminasi perilaku, generalisasi perilaku merupakan suatu perilaku yang telah dimunculkan yang umumnya individu merasa puas dengan apa yang telah dilakukannya terhadap suatu hal

sehingga perilakunya tetap dipertahankan, sedangkan diskriminasi perilaku umumnya bersifat tidak memuaskan individu sehingga perilaku tersebut cenderung untuk dihilangkan.

Pada prinsipnya hukuman diberikan karena ada pelanggaran atau adanya kesalahan yang dilakukan oleh personil Polres. Dan pemberian hukuman terhadap personil adalah untuk perbaikan dan rasa keadilan, hal ini sesuai dengan teori hukuman yang dikemukakan oleh Daien (2007), yaitu sebagai berikut:

- a. Teori Hukuman Alam: Hukuman itu hendaknya merupakan akibat yang sewajar-wajarnya dari suatu perbuatan. Hukuman alam ini dirasa terlalu berat jika dibandingkan dengan perbuatan yang dilakukan, sehingga kita cenderung untuk melarangnya dahulu dari pada menanggung akibatnya.
- b. Teori Ganti Rugi: Dalam hal ini, anak diminta untuk bertanggung jawab atau menanggung semua resiko dari perbuatannya. Misalnya, *anak mengotori lantai kelas, maka dihukum harus membersihkannya.*
- c. Teori Menakut-nakuti: Hukuman diberikan untuk menakut-nakuti anak, agar anak tidak melakukan pelanggaran atau perbuatan yang dilarang ini. Dalam hal ini nilai didik telah ada, tetapi perlu dijaga jangan sampai anak tersebut tidak berbuat kesalahan lagi karena rasa takut saja.
- d. Teori balas dendam: Teori ini termasuk hukuman yang kurang baik, paling jahat dan paling tidak dapat dipertanggung jawabkan dalam dunia pendidikan karena ini adalah hukuman yang didasarkan pada rasa sentimen.
- e. Teori Memperbaiki: Hukuman yang terbaik yang dapat diterima dan diterapkan dalam dunia pendidikan adalah hukuman yang bersifat memperbaiki. Hukuman yang bisa menyadarkan anak pada keinsyafan atas kesalahan yang

diperbuatnya. Dengan adanya keinsyafan ini anak akan berjanji dalam hatinya tidak akan mengulangi kesalahannya. Hukuman ini disebut hukuman yang bernilai didik atau pedagogis.

A.5. Penghargaan dan Hukuman dalam Organisasi

Penghargaan dan hukuman merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara penghargaan dan hukuman.

Pemberlakuan metode penghargaan dan hukuman merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi dari warga organisasi tersebut. Jika hukuman menghasilkan efek jera, maka penghargaan akan menghasilkan efek sebaliknya yaitu ketauladanan, untuk membuat penghargaan dan hukuman dapat berjalan dengan baik diperlukannya konsistensi yang dapat menjamin bahwa penghargaan yang diberikan haruslah bersifat konkrit (bermanfaat) dan hukuman yang diberikan bersifat keras dan tidak pandang bulu.

Menurut Nugroho (2006) penerapan penghargaan dan hukuman secara konsekuen dapat membawa pengaruh positif, antara lain:

- a. Mekanisme dan sistem kerja di suatu organisasi menjadi lebih baik, karena adanya tolak ukur kinerja yang jelas.
- b. Kinerja individu dalam suatu organisasi semakin meningkat, karena adanya sistem pengawasan yang obyektif dan tepat sasaran.
- c. Adanya kepastian indikator kinerja yang menjadi ukuran kuantitatif maupun kualitatif tingkat pencapaian kinerja para individu Organisasi.

B. Motivasi Kerja

B.1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2005). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Siagian (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kumpulan proses

psikologis yang memiliki kekuatan di dalam diri seseorang yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan.

Perilaku dengan motivasi ekstrinsika adalah perilaku yang ditunjukkan untuk memperoleh materi atau penghargaan sosial atau untuk menghindari hukuman. Perilaku tersebut ditunjukkan bukan untuk kepentingannya sendiri tetapi lebih kepada konsekuensinya. Contoh dari motivasi ekstrinsik termasuk bayaran, pujian, status, dan lain-lain. Seorang karyawan dapat termotivasi secara ekstrinsik, termotivasi secara instrinsik atau keduanya.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Ketika karyawan lebih terutama termotivasi secara ekstrinsik dan melakukan pekerjaan itu sendiri tidak merupakan sumber motivasi, sangat penting bagi organisasi dan manager untuk membuat hubungan yang jelas antara perilaku yang diinginkan perusahaan untuk dilakukan karyawan dan hasil atau penghargaan yang diinginkan karyawan. Ada hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik (akan dibahas pada sub bab kepuasan kerja). Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Karyawan

dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa sebagai akibat dari usaha yang ia lakukan (Siagian, 2005).

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Purwanto (2006), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reniforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (Purwanto, 2006).

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

B.2. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2005) yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

B.3. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Sedangkan fungsi motivasi menurut Sardiman (2007), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

B.4. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2005), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. **Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)**. Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.
2. **Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)**. Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

B.5. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori tentang motivasi telah dikemukakan oleh banyak ahli. Menurut Hasibuan (2005) teori motivasi secara garis besar dapat dibagi menjadi dua kelompok, dimana masing-masing kelompok tersebut dibagi lagi ke dalam beberapa sub kelompok, yaitu sebagai berikut:

a. **Teori Kepuasan (*Content Theory*)**

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

1) Teori Motivasi Klasik

F. W. Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya (Hasibuan, 2005).

2) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow (Hasibuan, 2005) mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

- d. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- e. Aktualisasi diri, aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

3) Teori Herzberg

Menurut Herzberg (Hasibuan, 2005), orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.
- b) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

4) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X (Hasibuan, 2005) untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan

menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

5) Teori Mc Clelland

Menurut Hasibuan (2005) teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- a) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- b) Harapan keberhasilannya
- c) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang dalam bekerja adalah:

- a) Kebutuhan akan prestasi
- b) Kebutuhan akan afiliasi
- c) Kebutuhan akan kekuasaan

6) Teori Motivasi Claude S. George

Menurut Hasibuan (2005) teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a) Upah yang adil dan layak
- b) Kesempatan untuk maju
- c) Pengakuan sebagai individu
- d) Keamanan kerja
- e) Tempat kerja yang baik

- f) Penerimaan oleh kelompok
- g) Perlakuan yang wajar
- h) Pengakuan atas prestasi

b. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu (Hasibuan, 2005).

Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

1. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- a) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- b) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- c) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (Hasibuan, 2005).

3. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan (Hasibuan, 2005).

Di dalam penelitian ini penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa teori motivasi kerja antara lain:

a. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan harus dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan (Robbins dan Judges, 2007).

b. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins dan Judges, 2007). McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

c. Teori dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa

sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Robbins dan Judges, 2007). Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi: (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi: (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

d. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins dan Judges, 2007):

- 1) **Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*):** Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
- 2) **Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*):** kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) **Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*):** Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

B.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2008), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Siagan (2006) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan

- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja

- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- 4) Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a) Kerja keras
 - b) Tanggung jawab
 - c) Pencapaian tujuan
 - d) Menyatu dengan tugas
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - a) Dorongan untuk sukses
 - b) Umpan balik
 - c) Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
 - a) Peningkatan keterampilan
 - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a) Mandiri dalam bekerja
 - b) Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak

melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.

C. Produktifitas Kerja

C.1. Pengertian Produktifitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Sedangkan menurut Kusriyanto (2007) “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja” Greenberg yang dikutip oleh Siagian (2005) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut per satuan waktu.

Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk tiap orang yang berbeda, hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras. Pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Sinungan (2003) mengemukakan bahwa produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan output.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Kedua pengertian produktivitas tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktek sukar dilakukan. Kesulitan-kesulitan itu dikarenakan, pertama karakteristik-karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks, sedangkan yang kedua disebabkan masukan-masukan sumber daya bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda (Herman, 2008).

Menurut Sinungan (2003) produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor yang bersumber dari individu itu sendiri, lingkungan sosial pekerjaan, dan faktor yang

berhubungan dengan kondisi pekerjaan. Sinungan (2003) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1) Kelompok pertama

- a) Tingkat pendidikan dan keahlian
- b) Jenis teknologi dan hasil produksi
- c) Kondisi kerja
- d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

2) Kelompok kedua

- a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
- b) Keaneka ragam tugas
- c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- d) Kepuasan kerja

Herman (2008) menyatakan bahwa produktivitas itu dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja, Keterampilan dan kualitas tenaga kerja, pengupahan dan jaminan sosial.

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2003).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Sementara itu produktivitas dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara output dengan input. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, oleh sebab itu individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki motivasi yang rendah.

C.2. Pengukuran Produktifitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan untuk melihat produktivitas kerja karyawan pada waktu yang lalu dengan melihat kekurangan-kekurangan yang ada untuk diperbaiki dimasa yang akan datang sehingga produktivitas kerja karyawan pada waktu yang akan datang dapat meningkat. Pemilihan tolakukur atau cara pengukuran yang akan dilakukan tergantung pada jenis atau faktor-faktor masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- 2) Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar: Masukan dalam jam-jam waktu.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja (Sinungan, 2003).

Produktivitas kerja karyawan dinilai lebih tinggi, jika mampu menghasilkan produk barang dan jasa yang lebih banyak dalam waktu yang sama atau lebih singkat. Sehingga dengan hasil produksi yang semakin banyak memungkinkan seorang karyawan memperoleh upah yang lebih tinggi.

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk membenarkan kesempatan kerja yang adil.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan keluaran. Sedangkan ukuran produktivitas kerja pada umumnya adalah ratio yang berhubungan dengan keluaran (barang dan jasa) terhadap satu atau lebih dari masukan (tenaga kerja, modal, energi) yang menghasilkan barang atau jasa (input).

Pengukuran produktivitas kerja di instansi Kepolisian dapat dilihat hasilnya dari tingkat kepercayaan dan pengakuan masyarakat terhadap kinerja personil polisi, dari prestasi kerja para personil polisi, dan banyak dan sedikitnya kasus kejahatan yang diungkap.

C.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Anoraga (2005), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik,
- 2) Upah yang baik,
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
- 9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
- 10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Sinungan (2003) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi manajemen dan hubungan industri.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Dalam era reformasi seperti sekarang ini instansi kepolisian dituntut untuk senantiasa memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan strategi kebijakan pemimpin agar motivasi kerja para personil polisi meningkat, karena dengan produktivitas yang tinggi diharapkan kinerja polisi semakin dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintahan pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja dari pegawainya.

Di instansi Kepolisian, dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja personil Polri terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja personil Polisi bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi personil Polri guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana personil Polisi membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap pimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja personil Polisi dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu organisasi yang ingin meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah

memberikan semangat kerja kepada setiap personil Polisi agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dampak yang terjadi apabila didalam suatu instansi kepolisian tidak ada motivasi kerja, dimana personil Polisi akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja personil Polisi dimana personil Polisi akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan hasil kinerja yang didapat adalah mendapatkan citra kepolisian yang meningkat, pengakuan dari masyarakat yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi kerja para personil Polisi ini terus dipupuk dan dilestarikan.

E. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yohanna Ayu Wulan dan Bambang Purwanggono, berjudul "Pengaruh *Reward System* Dan Motivasi Karyawan Terhadap Inovasi Perusahaan Dalam Peningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Telkom Indonesia Jateng & DIY)" penelitian ini menyimpulkan *reward* memiliki pengaruh yang positif dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Pengaruh *reward* material terhadap motivasi karyawan 13,3 % dengan nilai CR sebesar 2,042 dan probabilitas sebesar 0,041. Sedangkan besar pengaruh *reward non material* terhadap motivasi karyawan sebesar 54,7 %. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada PT Telkom membutuhkan sistem pemberian *reward material* yang tepat dalam menunjang

kebutuhannya dan membutuhkan pengakuan yang berupa *reward non material* yang lebih besar untuk lebih termotivasi.

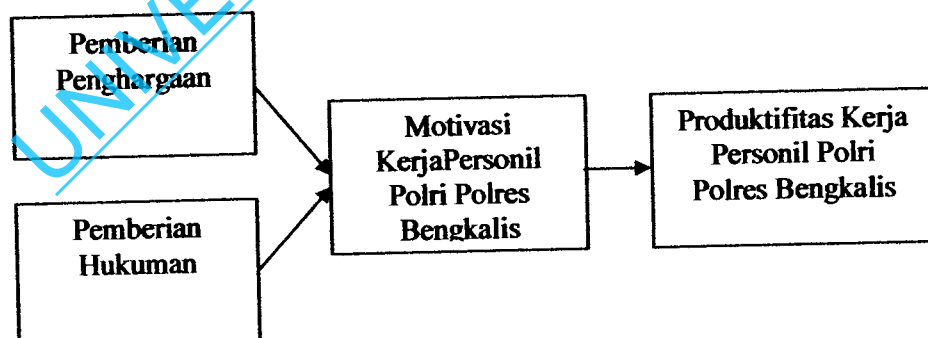
Penelitian lain pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan perhotelan di Sukoharjo yang dilakukan oleh Rohmat Eko Atmojo (2004) menyatakan bahwa *reward* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada perhotelan di Sukoharjo. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,749 > 3,33$ diterima pada taraf signifikansi 5%, dengan persamaan garis regresi: $Y = 11,589 + 0,437.X_1 + 0,489.X_2$. Hasil uji memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $= 0,631$ yang menunjukkan bahwa besar pengaruh variable *reward* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 63,1% sedangkan 36,9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Variabel *reward* memberikan sumbangan efektif sebesar 27,2%, sedangkan variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 35,9% terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan faktor yang memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari kedua penelitian sebelumnya terhadap motivasi kerja diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktifitas kerja. Jadi berdasarkan telaah pustaka pada sub bab sebelumnya tentang pemberian penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga secara tidak langsung berpengaruh dalam meningkatkan produktifitas kinerja yang menunjukkan pengaruh positif, walaupun di sini ada yang tidak nyata yaitu apakah pemberian hukuman dapat meningkatkan produktifitas kinerja atau sebaliknya.

Dalam hukuman ada beberapa Penelitian sebelumnya yang dimuat dalam jurnal Jurnal Kajian Motivasi kerja dan Produktifitas Karyawan oleh Tarida M.S. Manurung dan Budi Harni (2008, 103-114) bahwa dengan pemberian hukuman memberi pengaruh yang tidak nyata terhadap produktifitas kinerja tapi disatu sisi juga bahwa pemberian hukuman mempunyai hubungan yang nyata terhadap produktifitas kinerja bila aturan yang jelas dan memiliki rasa keadilan.

F. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, pemberian penghargaan dan hukuman dapat mempengaruhi motivasi kerja yang berdampak pada produktifitas kerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran tersebut untuk mengetahui lebih jauh dampak dari pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja personil Polri di Polres Bengkalis Riau, dan untuk mengetahui dampak dari motivasi tersebut terhadap produktifitas kerja mereka dalam menjalankan tugas selaku personil Polri. Untuk itu kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konsep Penelitian

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. : Pemberian penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja Personil Polri di Polres Bengkalis Polda Riau.
- H2. : Pemberian penghukuman berpengaruh terhadap motivasi kerja personil Polri di Polres Bengkalis Polda Riau.
- H3. : Pemberian penghargaan dan penghukuman secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja personil Polri di Polres Bengkalis Polda Riau.
- H4. : Motivasi kerja yang dipengaruhi oleh pemberian penghargaan dan penghukuman berpengaruh terhadap produktifitas kerja Personil Polri di Polres Bengkalis Polda Riau.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan ilmu yang mempelajari tentang cara penelitian atau ilmu tentang alat-alat dalam suatu penelitian (Muhadjir, 2007). Oleh karena itu metode penelitian membahas tentang konsep teoritis berbagai metode, kelebihan dan kelemahan yang dalam suatu karya ilmiah. Selanjutnya dilakukan pemilihan metode yang akan digunakan dalam penelitian nantinya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang sesuai dengan obyek yang peneliti pilih dengan melihat hubungan antara variabel-variabel yang ada kemudian di analisa.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* yang bersifat deskriptif. Jenis rancangan penelitian eksplanasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel, sedangkan metode penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif (Arikunto, 2009).

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan April s/d Juni 2013. Untuk tempat dan lokasi dibatasi hanya pada Polres Bengkalis Polda Riau dan jajarannya.

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan adalah menggunakan data:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diolah dan dikumpulkan langsung dari situasi aktual dimana peristiwa terjadi oleh peneliti, untuk keperluan analisis dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi (Mansoer, 2005). Data Primer merupakan data yang didapat hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada personil yang mendapat penghargaan dan hukuman dari atasan langsung maupun pengembalian fungsi yang menjadi penyedia terhadap aktivitas kegiatan-kegiatan personil Polres yang memiliki kinerja yang baik dan yang memiliki kinerja yang tidak baik. Data primer ini berupa antara lain:

1. Catatan hasil wawancara
2. Hasil observasi lapangan secara langsung dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian.
3. Data-data mengenai pemberian penghargaan dan hukuman yang ada di Polres Bengkalis dari tahun 2010 sampai dengan 2012.
4. Kuesioner yang diberikan kepada personil Polres yang telah mendapat penghargaan atas kinerjanya dan yang mendapat hukuman atas perilakunya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Tersedianya data sekunder akan lebih mempermudah dan mempercepat jalannya

penelitian (Mansoer, 2005) Data dalam penelitian ini diperoleh dengan mengumpulkan data dari buku-buku referensi, artikel, jurnal, maupun website yang berkaitan dengan variabel yang telah dipilih.

Dalam penelitian dampak pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan produktifitas kinerja data sekunder didapat dari literatur-literatur yang ada di *website-website*, buku-buku dan jurnal-jurnal sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap penelitian yang diambil.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam kegiatan penelitian dan dilakukan setelah peneliti selesai membuat desain penelitian sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Pengambilan data primer dalam survei menggunakan kuesioner. Secara teori proses pengambilan data memegang peranan penting dalam menentukan validitas hasil penelitian. Oleh karena itu, dalam teori validitas, hasil riset tidak akan mempunyai validitas tinggi, jika peneliti melakukan kesalahan dalam pengambilan data yang secara tekni disebut *data collection error*. Kesalahan dalam pengambilan data primer akan berakibat secara langsung dalam hasil analisa yang tidak sesuai dengan masalah yang akan dijawab sehingga hasil studi akan menghasilkan kesimpulan yang salah (Mansoer, 2005).

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data pengamatan/observasi dan wawancara mendalam (*in-depth interviews*). Kedua metode/teknik tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengamatan/Observasi yang dimaksud adalah pengamatan yang sistematis tentang kejadian dan tingkah laku personil Polres Bengkalis di dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- b. Wawancara mendalam (*in-depth interviews*). Wawancara mendalam adalah teknik pengumpulan data yang didasarkan pada percakapan secara intensif dengan suatu tujuan tertentu. Wawancara dilakukan untuk mendapat berbagai informasi menyangkut masalah yang diajukan dalam penelitian. Wawancara dilakukan kepada responden yang dianggap yang telah mendapat *reward* dan *Punishment* serta kepada atasan langsung responden yang selalu mengamati perilaku responden.

F. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2009) populasi atau universe adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang dijadikan obyek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polres Bengkalis Polda Riau. Sedangkan Sampel menurut Arikunto (2009) adalah sebagian dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan kita teliti. Penelitian yang dilakukan atas seluruh elemen dinamakan sensus. Idealnya, agar hasil penelitiannya lebih bisa dipercaya, seorang peneliti harus melakukan sensus. Namun karena hal tersebut sulit dilakukan dalam waktu yang terbatas, maka yang bisa dilakukan adalah meneliti sebagian atau sampel dari keseluruhan populasi tadi.

G. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2009), secara umum ada dua jenis teknik pengambilan sampel yaitu, sampel acak (*random sampling*), dan sampel tidak acak (*nonrandom sampling*). Yang dimaksud dengan *random sampling* adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Sedangkan yang dimaksud dengan *nonrandom sampling*, setiap elemen populasi tidak mempunyai kemungkinan yang sama untuk dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya adalah *cluster random sampling*. Teknik ini biasa juga diterjemahkan dengan cara pengambilan sampel berdasarkan gugus, dimana setiap gugus boleh mengandung unsur yang karakteristiknya berbeda-beda atau heterogen. Karena dalam suatu instansi Polres terdapat beberapa departemen atau divisi, dimana setiap divisi terdapat banyak pegawai dengan karakteristik berbeda pula. Beda jenis kelaminnya, beda tingkat pendidikannya, beda tingkat pendapatnya, beda tingkat manajerialnya, dan perbedaan-perbedaan lainnya.

H. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, satu variabel mediasi (*intervening variable*) dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang nilainya berpengaruh terhadap variabel lain (Krisyantono, 2005). Variabel terikat atau dependent variabel adalah variabel yang nilainya bergantung pada nilai variabel lain yang merupakan konsekuensi dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas (Krisyantono, 2005).

Menurut Tuckman (Krisyantono, 2007) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalu/antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu pemberian penghargaan dan pemberian hukuman,
- b. *Intervening variable* yaitu motivasi, dan
- c. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu produktifitas kerja.

I. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3.1.Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator/ Dimensi	Alat ukur
1.	Pemberian Penghargaan	Pujian di berikan setiap saat. Penghargaan diberikan terhadap personil yg bekerja dgn baik. Dapat termotivasi dengan pemberian penghargaan Bentuk-bentuk penghargaan	-Kuesioner -Wawancara -Pengamatan
2.	Pemberian Hukuman	Pemberian hukuman harus dilakukan secara terus menerus. Adanya efek jera dan mendidik dalam memberikan hukuman. Dengan memdapa hukuman dapat termotivasi	- Kuesioner -Wawancara -Pengamatan

3.	Motivasi kerja	<p>Termotivasi dalam bekerja bila mendapat penghargaan</p> <p>Melaksanakan tugas dengan baik dan disiplin</p> <p>Dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja.</p> <p>Pemberian motivasi diberikan kepada semua personil.</p> <p>Pemberian hukuman untuk membuat perbaikan</p> <p>Hukuman yang baik dapat menjadikan motivasi dalam bekerja</p>	<p>- Kuesioner -Wawancara -Pengamatan</p>
4.	Produktifitas kinerja	<p>Tugas dapat diselesaikan dengan baik.</p> <p>Hasil kerja Polres Bengkalis dapat dirasakan oleh masyarakat.</p> <p>Tugas-tugas opsional dapat meningkat dari tahun sebelumnya.</p> <p>Motivasi dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja.</p> <p>Berkurangnya pemberian hukuman bagi personil Polres Bengkalis.</p>	<p>- Kuesioner -Wawancara -Pengamatan</p>

J. Metode Analisis Data

a. Metode Pengolahan Data Kuesioner

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Menurut Nasution (2007) skala likert memiliki keuntungan antara lain:

- 1) Mempunyai banyak kemudahan. Menyusun sejumlah pertanyaan mengenai sifat atau sikap tertentu relatif mudah. Menentukan skor juga mudah karena tiap jawaban diberi nilai berupa angka yang mudah dijumlahkan. Namun dalam pengolahannya tidak tepat untuk mengambil skor rata-rata oleh sebab

angka-angka itu merupakan urutan atau gradasi. Menafsirkannya juga relatif mudah. Skor yang lebih tinggi menunjukkan sikap yang lebih tinggi taraf atau intensitasnya dibandingkan dengan skor yang lebih rendah.

- 2) Skala tipe Likert mempunyai realibilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu. Skor untuk tiap pernyataan juga mengukur intensitas sikap responden terhadap pernyataan itu.
- 3) Selain itu skala Likert ini lebih fleksibel. Jumlah item atau pernyataan, jumlah alternatif jawaban terserah pada pertimbangan peneliti.

Adapun skala Likert yang digunakan yaitu dengan memberi skor setiap jawaban responden dengan kategori, apabila:

- | | |
|------------------------------|--------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | skor 1 |
| 2. Tidak Setuju (SS) | skor 2 |
| 3. Netral (N) | skor 3 |
| 4. Setuju (S) | skor 4 |
| 5. Sangat Setuju (SS) | skor 5 |

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Diperlukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan melalui kuisioner.

1) Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2009). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas butir-butir pertanyaan dalam

kuesioner dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk (Ghozali, 2009). Selanjutnya Ghozali menyatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid apabila korelasi masing-masing pertanyaan terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Perolehan koefisien lebih dari 0.3 menandakan semua pertanyaan valid atau memiliki ketepatan dan kecermatan dalam fungsi ukurnya.

2) Uji Reliabilitas

Dalam proses pengumpulan data, terlebih dahulu kuesioner yang akan dipakai diuji realibilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dalam pengujian nanti menggunakan program SPSS. Untuk uji reliabilitas, digunakan koefisien cronbach alpha. Instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi apabila mempunyai koefisien cronbach alpha $\geq 0,6$. Dengan kata lain jika $r \text{ Alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka butir variabel tersebut disebut reliabel atau dapat dipercaya, sebaliknya jika $r \text{ Alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut disebut tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya (Ary, 2007).

c. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel (Ary, 2007). Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang

pemberian penghargaan (X_1) dan pemberian hukuman (X_2) terhadap motivasi (Y).

Bentuk persamaan matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y_1	: Motivasi
a	: Konstanta
b_1, b_2	: Koefisien regresi
X_1	: Pemberian penghargaan
X_2	: Pemberian hukuman
e	: Kesalahan estimasi

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh satu variabel (X) (Ary, 2007). Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh *intervening variable* yaitu motivasi (Y_1) terhadap produktifitas (Y_2). Bentuk persamaan matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = a + b_3 Y_1 + e$$

Dimana:

Y_2	: Variabel Produktifitas
a	: Konstanta
b_3	: Koefisien regresi
Y_1	: Variabel Motivasi
e	: Kesalahan estimasi

e. Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengamati tingkat signifikansi hubungan tiap variabel independen dengan dependennya. Uji ini berguna untuk mengetahui

seberapa kuat pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Uji T dilakukan dengan cara membandingkan nilai T hitung dengan nilai t tabel. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dengan kata lain variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Mansoer, 2005).

2. Uji F

Penelitian ilmiah ini juga menguji hipotesis dengan menggunakan uji F. Uji ini diperlukan untuk menunjukkan seberapa baik sebuah model mampu untuk menerangkan realitas yang ada. Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama bisa menjelaskan variabel dependen. Pengujian secara bersama-sama ini menggunakan F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $pvalue > \alpha$ dikatakan tidak signifikan dan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $pvalue < \alpha$ dikatakan signifikan dan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan variabel dependen. Jika probabilitas $< 0,05$ maka model dianggap dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependennya (Mansoer, 2005).

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

A.1. Gambaran Umum Kabupaten Bengkalis

a. Kabupaten Bengkalis.

1) TRI GATRA.

Dalam TRI GATRA terdapat 3 pembagian, yaitu menurut Geografi, Demografi dan Sumber daya Alam.

a. Geografi

(1) Letak Daerah.

(a) Kabupaten Bengkalis.

Wilayah Kab. Bengkalis terdiri dari 8 Kecamatan yaitu Kecamatan Mandau, Pinggir, Bengkalis, Bantan, Bukit Batu, Siak Kecil, Rupa dan Rupa Utara, yang terletak pada bagian pesisir timur pulau Sumatra antara 2,30 - 0,17° lintang Utara atau 100°52 – 102°10 bujur timur.

(b) Kabupaten Kepulauan Meranti.

Wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti terdiri dari 7 (tujuh) Kecamatan yaitu Kecamatan Tebing Tinggi, Tebing Tinggi Barat, Tebing Tinggi Timur, Rangsang, Rangsang Barat, Merbau dan Pulau Merbau yang terletak pada bagian pesisir Selatan pulau Sumatra antara 0° 40' 15" Lintang Utara – 1° 25'30" Bujur Timur.

(2) Batas-Batas Daerah.**(a) Kabupaten Bengkalis.**

- Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Siak.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Rokan Hilir dan Dumai.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Kepulauan Meranti dan Kab. Pelalawan.

(b) Kabupaten Kepulauan Meranti.

- Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kab. Pelalawan.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kab. Bengkalis.
- Sebelah Timur Berbatasan dengan Kab. Karimun Provinsi Kepulauan Riau.

(3) Luas Wilayah.

(a) Luas wilayah Kab. Bengkalis setelah mengalami pemekaran (UU No. 53 tahun 1999 dan UU No. 16 tahun 1999) adalah 7.773,93 Km yang terdiri dari :

- Kecamatan Bengkalis	:	514,00 Km
- Kecamatan Bantan	:	424,40 Km
- Kecamatan Rupert	:	896,35 Km
- Kecamatan Rupert Utara	:	628,50 Km
- Kecamatan Mandau	:	937,47 Km
- Kecamatan Pinggir	:	2.503,00 Km

- Kecamatan Bukit Batu : 1.128,00 Km
- Kecamatan Siak Kecil : 742,21 Km

(b) Luas wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti semenjak disahkannya pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti (UU No. 12 tahun 2009) adalah 3.707,84 Km² yang terdiri dari :

- Kecamatan Tebing Tinggi : 81.50 Km
- Kecamatan T. Tinggi Barat : 586,83 Km
- Kecamatan T. Tinggi Timur : 770 Km
- Kecamatan Rangsang : 681,00 Km
- Kecamatan Rangsang Barat : 241,60 Km
- Kecamatan Merbau : 1.348,91 Km
- Kecamatan Pulau Merbau : 3585 Km

(4) Pembagian wilayah (Struktur pemerintahan)

Berdasarkan undang – undang 12 tahun 1956 lembaran Negara nomor 25 tahun 1956 dibentuk Kabupaten TK II Bengkalis yang Ibu kotanya Bengkalis dan berdasarkan UU No. 53 tahun 1999 dan UU No. 16 tahun 1999 terjadi pemekaran Kabupaten Bengkalis menjadi 4 Kabupaten dan 1 Kodya yaitu Kabupaten Bengkalis (yang terdiri dari 8 Kecamatan dengan luas daerah 11.481,77 Km), Kabupaten Siak, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Kepulauan Meranti dan Kota Madya Dumai, berdasarkan hasil rapat paripurna DPR RI tanggal 20 Desember 2008 telah mengesahkan RUU pemekaran Kabupaten Meranti yang tadinya tergabung dalam Kabupaten Bengkalis sekarang menjadi Kabupaten Kepulauan Meranti yang terdiri dari lima Kecamatan, yakni Kecamatan Merbau, Tebing Tinggi, Tebing Tinggi Barat,

Rangsang dan Rangsang Barat sedangkan Ibu kota Kabupaten terletak di Selat Panjang Kecamatan Tebing Tinggi.

(5) Ketinggian Maksimum dan Minimum dari permukaan laut.

(a) Kabupaten Bengkalis.

Tabel 4.1 Ketinggian Kabupaten Bengkalis dari permukaan laut

NO	KECAMATAN	KETINGGIAN	KET
1	Bengkalis	1,0 m	
2	Bantan	2,0 m	
3	Bukit Batu	6,0 m	
4	Siak Kecil	5,0 m	
5	Rupat	5,0 m	
6	Rupat Utara	5,0 m	
7	Mandau	25,0 m	
8	Pinggir	25,0 m	

(b) Kabupaten Kepulauan Meranti

Tabel 4.2 Ketinggian Kabupaten Kepulauan Meranti dari permukaan laut

NO	KECAMATAN	KETINGGIAN	KET
1	Tebing Tinggi	7,0 m	
2	Tebing Tinggi Barat	2,0 m	
3	Tebing Tinggi Timur	3,0 m	
4	Merbau	5,0 m	
5	Pulau Merbau	5,0 m	
6	Rangsang	6,0 m	
7	Rangsang Barat	5,0 m	

b. Demografi

(1) Jumlah Penduduk.

a. Kabupaten Bengkalis.

Jumlah penduduk berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis tahun 2010 adalah 531.519 Jiwa dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Kabupaten Bengkalis

NO	KECAMATAN	JML PENDUDUK	KET
1	Bengkalis	88.370 jiwa	
2	Bantan	40.672 jiwa	
3	Bukit Batu	29.005 jiwa	
4	Siak Kecil	20.152 jiwa	
5	Rupat	35.770 jiwa	
6	Rupat Utara	13.946 jiwa	
7	Mandau	224.993 jiwa	
8	Pinggir	78.611 jiwa	

b. Kabupaten Kepulauan Meranti.

Jumlah penduduk berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2010 adalah 216.244 Jiwa dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.4 Jumlah Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti.

NO	KECAMATAN	JUMLAH PENDUDUK	KET
1	Tebing Tinggi	55.802 jiwa	
2	Tebing Tinggi Barat	16.113 jiwa	
2	Tebing Tinggi Timur	12 121 jiwa	
3	Merbau	36.967 jiwa	

3	Pualu Merbau	15 217 jiwa	
4	Rangsang	30.975 jiwa	
5	Rangsang Barat	34.370 jiwa	

c. Sumber Daya Alam.

(1) Minyak

Di Kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan daerah penghasil minyak terbesar di Propinsi Riau yang terdapat di Kecamatan Mandau (PT Chevron Pacifik Indonesia) dan Kecamatan Merbau (Kondur P.S.A) serta Unit Pengolahan (Pertamina UP II Sei Pakning) di Kecamatan Bukit Batu serta BOB Siak Pusako di Desa Langkat Kec Siak Kecil.

(2) Pertanian.

Luas penggunaan tanah sawah dan tanah kering seluas 1.119.917 Ha terdiri dari sawah sederhana 1.679 Ha dan sawah tadah hujan 15.422 Ha sedangkan sawah yang tidak diusahakan 11.195 Ha dengan produksi padi sawah 34.727,28 ton sedangkan padi ladang 2.308,89 ton.

(3) Perkebunan.

Luas tanah perkebunan yang terdiri dari Karet 72.809 Ha, Kelapa Sawit 93.334 Ha, Kelapa 49.802 Ha dan Kopi 1.209 Ha dengan produksi Karet 246.672 ton, Kelapa Sawit 1217.820 ton, kelapa 219.746.6000 ton dan Kopi 256,2 ton

(4) Kekayaan laut.

Potensi laut yang besar yang terletak di Selat Bengkalis dan Rupat (Kab. Bengkalis) serta Perairan Rangsang (Kab. Kepulauan Meranti).

(5) Hutan.

Luas hutan di Kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Kepulauan Meranti seluruhnya adalah 2.460,026 Ha terdiri dari:

(a) Hutan Konversi	:	295.289,87	Ha
(b) Hutan Produksi	:	322.931,46	Ha
(c) Hutan bakau	:	8.143	Ha
(d) Hutan Lindung	:	122.929,00	Ha
(e) Hutan PPA	:	17.535,35	Ha

A.2 Gambaran Umum Kondisi Kerja Polres Bengkalis

Gambaran kondisi kerja dan hasil kerja personil Polri di Polres Bengkalis seperti yang tercantum pada Laporan Kesatuan Kepolisian Resor Bengkalis Tahun 2012, DIPA RKA-K/L TA. 2012 Polres Bengkalis dan Rencana Kerja Polres Bengkalis Tahun 2012 adalah sebagai berikut:

b. Situasi Kesatuan :

- 1) Organisasi tata kerja Polres Bengkalis telah disesuaikan dengan Kep Kapolri Nomor : KEP/366/2010 tanggal 14 Juni 2010.
- 2) Kesatuan Polres Bengkalis terdiri dari unsur Staf dan Pembantu Pimpinan, unsur staf dan pelaksana, unsur pelayanan dan pelaksana, jumlah personil dan jabatan.
- 3) Wilayah hukum Polres Bengkalis memiliki Polsek sebanyak 13 Polsek, meliputi :

1. POLSEK BENGKALIS
2. POLSEK BANTAN

3. POLSEK BUKIT BATU
4. POLSEK SIAK KECIL
5. POLSEK RUPAT
6. POLSEK RUPAT UTARA
7. POLSEK MANDAU
8. POLSEK PINGGIR
9. POLSEK TEBING TINGGI
10. POLSEK TEBING TINGGI BARAT
11. POLSEK MERBAU
12. POLSEK RANGSANG
13. POLSEK RANGSANG BARAT

- 4) Kekuatan Personil Polres Bengkalis pada sampai akhir tahun 2012 sebanyak 677 personil.

c. Situasi Kamtibmas

Situasi Kamtibmas di wilayah Polres Bengkalis selama tahun 2012 (bulan Januari s/d November 2012) diperlihatkan melalui Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Situasi Kamtibmas Wilayah Polres Bengkalis selama Tahun 2012

NO	JENIS GK	JUMLAH	
		JTP	JPTP
1	Curat	113	85
2	Curas	25	16
3	Penganiayaan Berat	21	10
4	Penganiayaan Ringan	39	20
5	Perkosaan	10	5
6	Curanmor	32	23
7	Narkotiika & Psikotropika	104	92
8	Pengancaman/Pemerasan	4	3
9	Penggelapan	26	20

10	Perbuatan Cabul / Perzinahan	24	21
11	Kehutanan/Illegal Logging	51	35
12	Penyerobotan Tanah/Lahan	1	0
13	Cubis	28	23
14	Judi	41	41
15	Perc. Pencurian	8	8
16	Penemuan Mayat	4	2
17	Melarikan Anak Gadis	4	3
18	Kekerasan Dlm Keluarga	11	6
19	Pengeroyokan	7	4
20	Penemuan Besi	1	0
21	Bbm / Migas	7	5
22	Pelayaran	0	0
23	Pengrusakan	18	11
24	Penipuan	14	6
25	Membuat Pers.Tdk Sng	5	1
26	Kecelakaan Kerja	2	2
27	Penyiaran	1	0
28	Kelalaian Mengakibatkan Luka Berat	1	1
29	Pemalsuan	1	0
30	Pembakaran	4	1
31	Senpi	2	2
32	Penyuapan	1	0
33	Kekerasan Thdp Anak	1	1
34	Pembunuhan	2	1
35	Larangan Mengisi Tanah	1	0
36	Kelalaian Mengakibatkan Md	1	1
37	Penempatan Tki Ilegal	1	1
38	Penelantaran Anak	3	2
39	Perikanan	2	2
40	Perambahan/Menddki Hutan	1	0
41	Penadahan	1	1
42	Kepabeanan	1	1
43	Memperniaga Satwa	1	1
44	Persangkaan Palsu	1	1
	J U M L A H	626	458

GK:Gangguan Keamanan

JTP:Jumlah Tindak Pidana

JPTP:Jumlah Penyelesaian Tindak Pidana

Dilihat dari tabel diatas ada 44 (empat puluh empat) tindak pidana yang terjadi di Polres Bengkalis dari pencurian pemberatan sampai dengan persangkaan palsu dengan jumlah tindak pidana sebanyak 626 (enam ratus duapuluh enam) kejadian tindak pidana dengan penyelesaian kasus sebanyak 458 (empat ratus lima puluh delapan) penyelesaian atau sekitar 72,8 %.

d. Data Tindak Pidana

Data tindak pidana menonjol di wilayah Polres Bengkalis selama Tahun 2012 (bulan Januari s/d November 2012) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Data Tindak Pidana di Wilayah Polres Bengkalis selama Tahun 2012

NO	URAIAN	JUMLAH		%
		JTP	JPTP	
1	Curat	113	85	75.2
2	Curas	25	16	64.0
3	Curanmor	32	23	71.8
4	Aniaya berat	21	10	47.6
5	Korupsi	0	0	00.0
6	Pemerasan / Pengancaman	4	3	75.0
7	Narkotika dan Psykotropika	104	92	88.4
8	Kehutanan / illegal logging	51	35	68.6
9	Judi	41	41	100
JUMLAH SELURUH		387	310	80.1

GK:Gangguan Keamanan
 JTP:Jumlah Tindak Pidana
 JPTP:Jumlah Penyelesaian Tindak Pidana

Dilihat dari data diatas bahwa tindak pidana yang sering terjadi di wilayah hukum Polres bengkalis di dominasi oleh kejahatan pencurian dengan pemberatan, kasus Narkoba, illegal logging, perjudian dan penganiayaan ringan. Bila dibandingkan dengan jumlah seluruh tindak pidana dengan sembilan tindak

pidana berdasarkan tabel diatas artinya 61,8 % didominasi dengan kasus 9 (Sembilan) tindak pidana yang terjadi.

e. Data Penanganan Kebijakan Strategi (Bijakstra) Kapolri

Data penanganan Bijakstra Kapolri di wilayah Polres Bengkalis selama tahun 2012 (bulan Januari s/d November 2012)

Tabel 4.7. Data Penanganan Bijakstra di Wilayah Polres Bengkalis selama Tahun 2012

NO	URAIAN	JUMLAH		%
		JTP	JPTP	
1	Judi	41	41	100
2	Narkotika dan Psykotropika	100	97	97.0
3	Premanisme	0	0	0
4	Lahgun BBM	0	0	0
5	Lundup	0	0	0
6	Korupsi	0	0	0
7	Illegal Logging	51	35	68.6
8	Illegal Fishing	0	0	0
9	Illegal Mining	0	0	0
10	Trafficking In Person	0	0	0
11	Senpi / Handak illegal	2	2	0
12	Terorisme	0	0	0
JUMLAH SELURUH		194	175	90.2

JTP:Jumlah Tindak Pidana

JPTP:Jumlah Penyelesaian Tindak Pidana

f. Pelanggaran Disiplin/Propesi Kode Etik Personil Polri

Selain sejumlah prestasi yang telah ditorehkan oleh para personil Polri di Polres Bengkalis dalam mengungkap berbagai kasus kejahatan dan tindak pidana di masyarakat, ada pula personil Polri yang melakukan pelanggaran. Berikut

daftar pelanggaran disiplin/profesi kode etik Polri yang dilakukan oleh personil Polri di Polres Bengkalis selama Tahun 2012.

A.3. Penghargaan dan Hukuman di Polres Bengkalis

Berdasarkan data tahun 2010 sampai dengan 2012 terdapat beberapa pemberian penghargaan dan pemberian hukuman yang diberikan kepada personil Polres Bengkalis berdasarkan tabel dibawah ini :

Dari data diatas bahwa pemberian penghargaan terhadap personil Polres Bengkalis telah dilaksanakan dari tahun ke tahun walaupun pemberiannya sangat tergantung pada pengungkapan kasus dan keberhasilan didalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian.

Pemberian hukuman kepada Personil Polres Bengkalis yang melakukan pelanggaran dilaksanakan setiap tahun dengan penjatuhan hukuman dari yang ringan sampai dengan pemecatan dan hukuman pidana. Pemberian hukuman adalah untuk memberikan efek jera dan mendidik agar personil yang melanggar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Ketentuan pemberlakuan sistem pemberian penghargaan dan hukuman di Polres Bengkalis Riau diatur melalui Surat Keputusan No. Pol.: Skep / 223 / X / 2009 tentang Ketentuan Pemberian Penghargaan dan Hukuman Kepada Personil Polda Riau yang dikeluarkan oleh Kepala Kepolisian Daerah dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

a. Ketentuan Pemberian Penghargaan Kepada Personil Polda Riau

1) Syarat Pokok :

Yang bersangkutan tidak terkait dengan hal-hal yang bersifat prinsip ataupun tindakan lain yang secara langsung dapat menghilangkan haknya sebagai anggota Polri, antara lain:

- (a) Pelaku Tindak Pidana antara lain narkoba, pencurian, kejahatan susila dan terhadap orang atau benda.
- (b) Permasalahan Keperdataan seperti hutang piutang dan tindakan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat dan mengganggu kepentingan umum lainnya.
- (c) Perbuatan lain yang terkait pelanggaran disiplin dan kode etik Polri.

2) Bidang Ops

- (a) Dalam tugas penuh kesadaran memberikan dharma bakti secara maksimal bagi institusi Polri pada khususnya serta kepentingan bangsa dan negara pada umumnya.
- (b) Tidak mudah puas dengan hasil kerja yang dicapai dan senantiasa mempunyai pemikiran yang brilliant yang bersifat inovatif dan konstruktif yang dilaksanakan secara cepat serta dapat dipertanggung jawabkan untuk mencapai kesempurnaan tugas demi kemajuan Institusi Polri.
- (c) Dapat mengambil keputusan situasional yang tepat dengan pertimbangan resiko yang terkecil serta pemecahan masalah yang tepat secara efektif dan efisien sehingga keputusan yang diambil dapat memberikan dampak yang positif bagi Institusi Polri.
- (d) Senantiasa menjadi pelopor dan dinamisator dalam menciptakan suasana yang harmonis dalam setiap lingkungan dan suasana.

- (e) Memiliki keuletan, ketekunan serta keteguhan watak dalam mempertahankan kebenaran dalam setiap keadaan sesuai dengan Undang-Undang dan ketentuan yang berlaku.
- (f) Memiliki kemampuan perencanaan yang mencakup bayangan dan konsepsi jauh ke depan demi kemajuan Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (g) Menerima tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesabaran sehingga mempunyai pengaruh yang positif kepada lingkungan.
- (h) Secara fisik anggota tersebut memiliki sikap tampan, kerapihan, korek dan kebersihan diri yang tinggi.
- (i) Dilihat dari ketrampilan (beladiri, olah raga, dll) dan kecakapan (bahasa asing, bahasa daerah, dll), anggota yang bersangkutan mampu menggunakannya untuk kepentingan perlindungan, pengayoman dan pelayanan terhadap masyarakat.
- (j) Senantiasa membangun komunikasi yang baik dan berkesinambungan terhadap lingkungan masyarakat, rekan kerja serta atasan maupun pihak-pihak lainnya.
- (k) Mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap :
 - (1) Kehadiran.
 - (2) Tugas yang diselesaikan.
 - (3) Prestasi lainnya yang bersifat insidental atau non periodik.
- (l) Dalam waktu yang singkat dan tepat dapat memecahkan permasalahan yang menjadi tuntutan masyarakat umum yang berskala besar serta mendapatkan atensi dari segala pihak baik secara regional, nasional

hingga internasional yang disesuaikan dengan bidang fungsi operasional masing-masing antara lain:

(1) Fungsi Intelijen

- a. Membuat laporan informasi yang dapat memberikan kontribusi kepada organisasi Polri terkait dengan jaringan kejahatan yang berpotensi mengganggu keamanan dan kedaulatan negara.
- b. Melakukan penggalangan terhadap kelompok masyarakat sehingga mencegah terjadinya pertikaian antar kelompok yang mengarah SARA.
- c. Menggerakkan masyarakat sebagai jaringan intelijen, khususnya berkaitan dengan informasi yang berhubungan dengan kejahatan yang menjadi atensi pimpinan Polri.

(2) Fungsi Reskrim:

- a. Kecepatan dalam mendatangi dan mengolah TKP.
- b. Mengungkap kasus-kasus menonjol yang menjadi prioritas dan atensi pimpinan.
- c. Melakukan penyidikan yang cepat, murah, efektif dan efisien.
- d. Kecepatan dalam pengungkapan kasus dan menemukan tersangka.

(3) Fungsi Lantas:

- a. Mengungkap jaringan curanmor melalui registrasi kendaraan bermotor.
- b. Mengungkap kasus yang berkaitan dengan tindak pidana pemalsuan dan penggandaan dokumen kendaraan bermotor.

- c. Melakukan penangkapan terhadap tersangka (dalam hal tertangkap tangan terkait kasus atensi).
- d. Mampu melakukan diskresi kepolisian terhadap situasi yang dapat membahayakan pimpinan pemerintahan, masyarakat bangsa dan negara.

(4) Fungsi Samapta

- a. Melakukan penangkapan terhadap tersangka (dalam hal tertangkap tangan terkait kasus atensi).
- b. Mampu melakukan diskresi kepolisian terhadap situasi yang dapat membahayakan pimpinan pemerintahan, masyarakat bangsa dan negara.
- c. Mampu melakukan negosiasi terhadap aksi massa yang anarkhis sehingga situasi menjadi kembali kondusif dan aman.

(5) Fungsi Narkoba

- a. Mengungkap jaringan narkoba skala besar (dalam negeri maupun luar negeri) dan dapat menangkap DPO (tersangka narkoba) lintas negara.
- b. Menciptakan wilayah yang bersih (zero) dari peredaran narkoba.
- c. Berhasil melakukan penyamaran (undercover) dalam suatu jaringan narkoba skala besar dan memberikan informasi secara detail serta akurat kepada pimpinan sebagai bahan pengambilan keputusan lebih lanjut.

(6) Fungsi Binmas

- a. Menjalankan Polmas sebagai strategi sehingga mendapat pujian tertulis maupun tidak tertulis dari masyarakat maupun tokoh masyarakat
- b. Meredam suatu peristiwa yang berbau SARA di wilayah tugasnya dan memberikan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan.

(7) Fungsi Brimob

- a. Melakukan diskresi Kepolisian terhadap situasi yang dapat membahayakan pimpinan pemerintahan, masyarakat bangsa dan negara.
- b. Berhasil meredam aksi anarkis massa yang berpotensi menciptakan kerusuhan berskala besar sehingga situasi menjadi kembali kondusif dan aman.
- c. Pelibatan dalam operasi menanggulangi gangguan dan ancaman terhadap kedaulatan negara dan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

(8) Fungsi Pol Air

- a. Kecepatan dalam mendatangi dan mengolah TKP.
- b. Melakukan penyidikan yang cepat, murah, efektif dan efisien.
- c. Kecepatan dalam pengungkapan kasus dan menemukan tersangka.
- d. Menciptakan rasa keadilan, menciptakan iklim dan situasi yang kondusif bagi kegiatan pemerintahan dan sendi-sendi perekonomian masyarakat.

- e. Menciptakan kepastian hukum dan tidak diskriminatif.
 - f. Menggagalkan tindakan ilegal (illegal fishing, illegal logging, illegal mining, trafficking in person, perompakan, dll) yang berpotensi merugikan kekayaan negara.
 - g. Menggagalkan usaha-usaha dari pihak luar yang berpotensi mengganggu keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (melanggar batas wilayah negara).
- (m) Anggota melaksanakan tugas mengandung resiko keselamatan jiwa.
 - (n) Anggota melaksanakan tugas dengan volume tugas yang lebih/melampaui tugasnya (diantaranya BKO daerah konflik atau penugasan khusus lainnya).

3) Bidang Pembinaan

- (a) Dalam tugas penuh kesadaran memberikan dharma bakti secara maksimal bagi institusi Polri pada khususnya serta kepentingan bangsa dan negara pada umumnya.
- (b) Tidak mudah puas dengan hasil kerja yang dicapai dan senantiasa mempunyai pemikiran yang brilliant yang bersifat inovatif dan konstruktif yang dilaksanakan secara cepat serta dapat dipertanggung jawabkan untuk mencapai kesempurnaan tugas demi kemajuan Institusi Polri.
- (c) Dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat yang mencakup kemungkinan tindak lanjut sehingga keputusan yang diambil dapat memberikan dampak yang positif bagi Institusi Polri.
- (d) Dapat menguasai diri untuk tidak menyalahgunakan wewenang.

- (e) Memiliki keuletan, ketekunan serta keteguhan watak dalam mempertahankan kebenaran dalam setiap keadaan sesuai dengan Undang-Undang dan ketentuan yang berlaku.
- (f) Memiliki kemampuan perencanaan yang mencakup bayangan dan konsepsi jauh ke depan demi kemajuan Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (g) Mempunyai kewibawaan yang disegani di lingkungannya dan mampu menggerakkan orang lain untuk tidak melakukan tindakan anarkis pada situasi yang tidak terkendali.
- (h) Secara fisik anggota tersebut memiliki sikap lantang, kerapian, korek dan kebersihan diri yang tinggi.
- (i) Dilihat dari keterampilan (beladiri, olah raga, dll) dan kecakapan (bahasa asing, bahasa daerah, dll), anggota yang bersangkutan mampu menggunakannya untuk kepentingan prestasi organisasi.
- (j) Anggota yang bersangkutan dapat berkomunikasi dengan atasan, rekan dan masyarakat dengan baik.
- (k) Mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap :
 1. Kehadiran.
 2. Tugas yang diselesaikan.
 3. Prestasi lainnya.
- (l) Memiliki inovasi kemampuan untuk melakukan sistem tata naskah pada satuan antara lain:
 1. Pengarsipan
 2. Agenda surat keluar / masuk.

- 3. Dokumentasi.
- 4. Filling and recording.

Sehingga inovasi kemampuan tersebut digunakan sebagai kebijakan baru dalam satuan.

- (m) Anggota melaksanakan tugas dengan volume tugas yang lebih / melampaui tugasnya.
- (n) Anggota yang melaksanakan tugas mengandung resiko keselamatan jiwa.

4) Bidang Teknologi

- (a) Dalam tugas penuh kesadaran memberikan dharma bakti secara maksimal bagi institusi Polri pada khususnya serta kepentingan bangsa dan negara pada umumnya.
- (b) Tidak mudah puas dengan hasil kerja yang dicapai dan senantiasa mempunyai pemikiran yang brilliant yang bersifat inovatif dan konstruktif yang dilaksanakan secara cepat serta dapat dipertanggung jawabkan untuk mencapai kesempurnaan tugas demi kemajuan Institusi Polri.
- (c) Dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat yang mencakup kemungkinan tindak lanjut sehingga keputusan yang diambil dapat memberikan dampak yang positif bagi Institusi Polri.
- (d) Selalu mengambil langkah positif dalam usaha/tugas memperbaiki prestasi dengan hasil yang memuaskan.

- (e) Memiliki kemampuan perencanaan yang mencakup bayangan dan konsepsi jauh ke depan demi kemajuan Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (f) Ulet dalam menghadapi kesukaran dan ketekunan serta kepercayaan diri merintis jalan yang benar untuk mencapai tujuan.
- (g) Dapat mengutarakan permasalahan secara menyeluruh dan mendalam serta sistematis sehingga mudah diikuti pihak lain.
- (h) Mempunyai kewibawaan yang disegani di lingkungannya dan mampu menggerakkan orang lain untuk tidak melakukan tindakan anarkis pada situasi yang tidak terkendali.
- (i) Secara fisik anggota tersebut memiliki sikap tangguh, kerapian korek dan kebersihan diri yang tinggi.
- (j) Dilihat dari ketrampilan (beladiri, olah raga, dll) dan kecakapan (bahasa asing, bahasa daerah, dll), anggota yang bersangkutan mampu menggunakannya untuk kepentingan prestasi organisasi.
- (k) Anggota yang bersangkutan dapat berkomunikasi dengan atasan, rekan dan masyarakat dengan baik.
- (l) Mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap :
 1. Kehadiran.
 2. Tugas yang diselesaikan.
 3. Prestasi lainnya.
- (m) Memiliki inovasi kemampuan dalam sistem teknologi yang ada (sistem komunikasi, sistem informasi, sistem komputerisasi, dan lain-

lain), sehingga inovasi kemampuan tersebut digunakan sebagai kebijakan baru dalam satuan.

- (n) Membantu fungsi operasional dalam hal pengungkapan kasus-kasus yang menjadi tuntutan masyarakat umum yang berskala besar serta mendapatkan atensi dari segala pihak baik secara regional, nasional hingga internasional.
- (o) Membantu fungsi pembinaan dalam hal memberikan input inovasi baru yang berguna bagi kemajuan Institusi Polri.
- (p) Anggota melaksanakan tugas dengan volume tugas yang lebih / melampaui tugasnya.
- (q) Anggota yang melaksanakan tugas mengandung resiko keselamatan jiwa.

5) Administrasi Pengusulan

- (a) Kronologis peristiwa / kejadian.
- (b) Daftar riwayat hidup.
- (c) Foto copy Skep Pangkat terakhir.
- (d) Foto copy Skep Jabatan terakhir.
- (e) Foto copy Skep Pengangkatan pertama.
- (f) Surat Rekomendasi dari Ankom yang bersangkutan.
- (g) SKHP.
- (h) lampiran pujian tertulis dari masyarakat atau tokoh masyarakat bila ada.

6) Prosedur Pengusulan

- (a) Pada tingkat Polda Diusulkan oleh Kasatker.

- (b) Pada tingkat Satwil Diusulkan oleh Kasatwil.

7) Mekanisme Pemberian Penghargaan

- (a) Usulan untuk mendapatkan penghargaan diproses oleh tim melalui rapat / sidang dewan penghargaan Polda yang terdiri dari Waka Polda, Irwasda, Karo Pers, Kabid Propam dan Kabag Binjah Ro Pers.
- (b) Penerbitan piagam penghargaan oleh Bag Binjah Ro Pers.
- (c) Pemberian penghargaan diserahkan oleh Kapolda atau yang mewakili pada saat pelaksanaan upacara bulanan.

8) Hal-Hal Lain

- (a) Ketentuan tentang pelaksanaan pemberian penghargaan ini ditetapkan sebagai pedoman dalam pemberian penghargaan kepada personil Polda.
- (b) Hal -hal yang belum diatur dalam ketentuan ini, akan diatur dalam ketentuan tersendiri sesuai pertimbangan pimpinan di masing-masing Satker / Satwil.

b. Ketentuan Pemberian Hukuman Kepada Personil Polisi

Dalam hal tugas pokok Polri berdasarkan UU RI Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, maka hal yang berkenaan memberikan sanksi/pemberian hukuman/*Punishment* terhadap anggota Kepolisian Republik Indonesia dapat disesuaikan oleh Undang-undang yang mengatur antara lain sebagai berikut:

- 1) PP No 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

- 2) Perkap No 14 tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pada tingkat Polda dan Polres, fungsi/tugas pemberian hukuman ini diemban oleh Bidang Profesi dan Pengamanan (Bid Propam) sedangkan pada tingkat Satwil diemban oleh Seksi Propam.

A.4. Gambaran Profil Responden Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah responden sebanyak 85 responden yang diambil secara acak dari seluruh personil polisi di Polres Bengkalis Riau. Teknik pengambilan sampelnya adalah dengan metode *random cluster sampling* atau sampel gugus, karena tidak memungkinkan untuk dilakukan penelitian secara menyeluruh dan sistematis mengingat banyak diantara personil polisi pada suatu divisi yang tidak hadir di tempat.

Pada metode *random cluster sampling*, sampel gugus berupa unit pelaksana tugas pokok yang ada di Polres Bengkalis Riau yang semuanya ada 9 (sembilan) satuan, yaitu satuan Intelijen Keamanan, Reserse Kriminal, Reserse Narkoba, Bimbingan Masyarakat, Samapta Bhayangkara, Lalu Lintas, Pengamanan Objek Vital, Satuan Kepolisian Air, dan satuan Tahanan dan Barang Bukti. Setiap satuan gugus boleh mengandung responden yang karakteristiknya berbeda-beda atau heterogen. Misalnya beda jenis kelaminnya, beda pangkatnya, dan beda tingkat pendidikannya. Dari kesembilan satuan tersebut diambil secara acak 8-10 responden, sehingga total responden yang berhasil penulis hubungi dan bersedia menjadi sampel penelitian semuanya berjumlah 85 responden.

Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.8. sebagai berikut:

Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	76	89.4	89.4	89.4
Valid Wanita	9	10.6	10.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sedangkan karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	76	89.4	89.4	89.4
Valid Sarjana	9	10.6	10.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

B.1. Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid apabila korelasi masing-masing pertanyaan terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel atau membandingkan nilai p atau sig dengan *level of significant* (biasanya = 0.05). Jika r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai p atau $sig < 0.05$, maka pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.10. Uji Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Penghargaan

	Penghargaan	PHG 1	PHG 2	PHG 3	PHG 4	PHG 5	PHG 6	PHG 7	PHG 8	PHG 9	PHG 10		
Penghargaan	Pearson Correlation	1	.527	.699	.609	.751	.620	.651	.747	.782	.683	.601	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
PHG1	Pearson Correlation	.527	1	.414	.329	.319	.445	.454	.280	.383	.196	.018	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.003	.000	.000	.010	.000	.073	.870	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
PHG2	Pearson Correlation	.699	.414	1	.377	.471	.410	.434	.418	.387	.253	.303	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.020	.005	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
PHG3	Pearson Correlation	.609	.329	.377	1	.395	.411	.201	.362	.462	.267	.289	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	.065	.001	.000	.013	.007	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
PHG4	Pearson Correlation	.751	.319	.471	.395	1	.613	.398	.462	.596	.414	.433	
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
PHG5	Pearson Correlation	.620	.445	.410	.411	.613	1	.414	.348	.510	.293	.044	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.007	.686	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
PHG6	Pearson Correlation	.651	.454	.434	.201	.398	.414	1	.507	.513	.401	.172	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.065	.000	.000		.000	.000	.000	.116	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
PHG7	Pearson Correlation	.747	.280	.418	.362	.462	.348	.507	1	.526	.592	.498	
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
PHG8	Pearson Correlation	.782	.383	.387	.462	.596	.510	.513	.526	1	.729	.324	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
PHG9	Pearson Correlation	.683	.196	.253	.267	.414	.293	.401	.592	.729	1	.465	
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.020	.013	.000	.007	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
PHG10	Pearson Correlation	.601	.018	.303	.289	.433	.044	.172	.498	.324	.465	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.870	.005	.007	.000	.686	.116	.000	.003	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.12, semua indikator nilai signifikansinya < 0.05 yang berarti indikator-indikator kuesioner pada variabel pemberian penghargaan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4.11. Uji Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Penghukuman

		Penghu kuman	PHK2	PHK3	PHK7	PHK10	PHK12	PHK13
Penghukuman	Pearson Correlation	1	.614	.680	.574	.789	.759	.631
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
PHK2	Pearson Correlation	.614	1	.420	.108	.382	.321	.261
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.325	.000	.003	.016
	N	85	85	85	85	85	85	85
PHK3	Pearson Correlation	.680	.420	1	.161	.484	.368	.202
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.140	.000	.001	.064
	N	85	85	85	85	85	85	85
PHK7	Pearson Correlation	.574	.108	.161	1	.317	.373	.359
	Sig. (2-tailed)	.000	.325	.140		.003	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85
PHK10	Pearson Correlation	.789	.382	.484	.317	1	.626	.370
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
PHK12	Pearson Correlation	.759	.321	.368	.373	.626	1	.453
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
PHK13	Pearson Correlation	.631	.261	.202	.359	.370	.453	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.064	.001	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, semua indikator pernyataan dalam variabel penghukuman nilai signifikansinya < 0.05 yang berarti indikator-indikator kuesioner pada variabel pemberian penghukuman dinyatakan valid.

Tabel 4.12. Uji Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Motivasi (Pada Lampiran)

Berdasarkan Tabel 4.12. di atas, semua indikator pernyataan dalam variabel motivasi nilai signifikansinya < 0.05 yang berarti indikator-indikator kuesioner pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.13. Uji Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Produktifitas (Pada Lampiran)

Berdasarkan Tabel 4.13, semua indikator pernyataan dalam variabel produktivitas nilai signifikansinya < 0.05 yang berarti indikator-indikator kuesioner pada variabel produktifitas dinyatakan valid.

B.2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil pengujian SPSS untuk uji reliabilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini tampak pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Penghargaan	0.843	Reliabel
2.	Penghukuman	0.756	Reliabel
3.	Motivasi	0.782	Reliabel
4.	Produktifitas	0.830	Reliabel

Hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan bahwa instrumen untuk masing-masing variabel memiliki angka reliabilitas yang tinggi (Cronbach's Alpha > 0.6) sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk atau variabel dalam penelitian ini adalah sangat reliabel.

C. Analisis Regresi

C.1. Pengaruh Variabel Penghargaan dan Penghukuman terhadap Variabel

Motivasi

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.15. Uji Normalitas pada Model Persamaan Regresi Pertama

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38636357
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.044
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.488
Asymp. Sig. (2-tailed)		.971

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Hipotesis:

H₀: data berdistribusi normal

H₁: data tidak berdistribusi normal

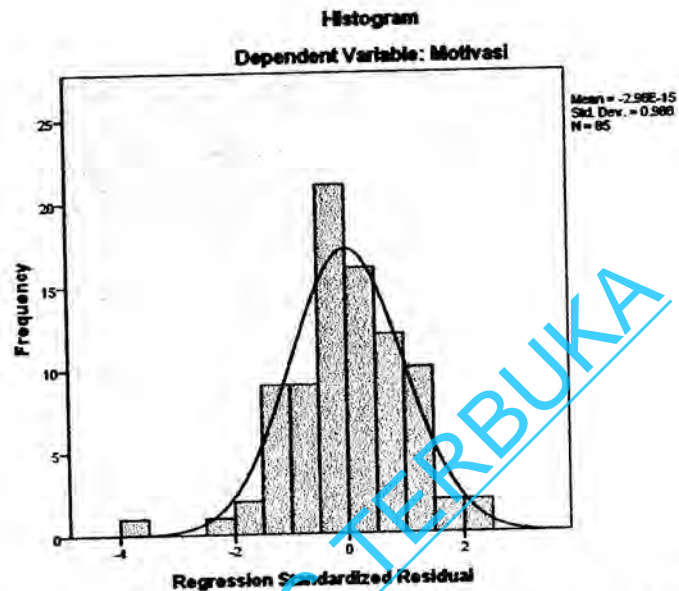
Dasar Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitasnya (nilai sig) > 0.05 maka H₀ tidak ditolak

Jika probabilitasnya (nilai sig) < 0.05 maka H₀ ditolak

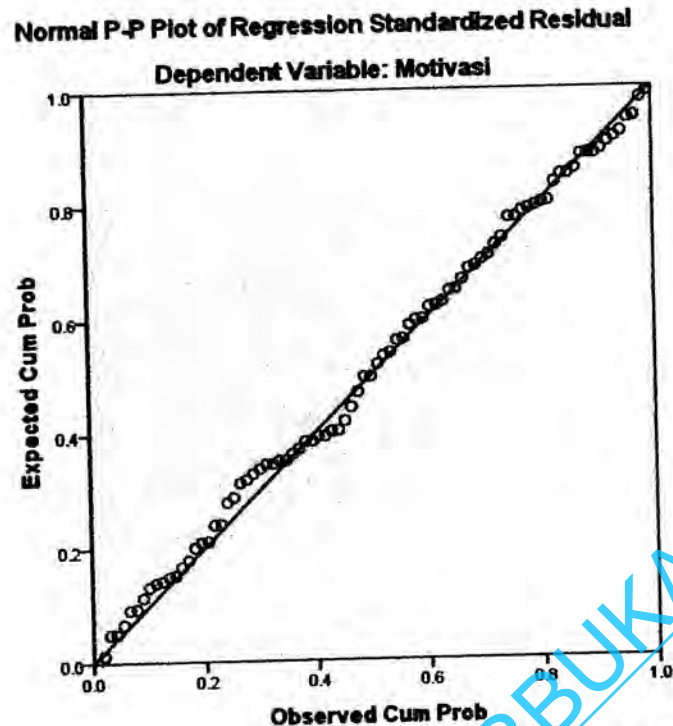
Keputusan:

Pada tabel di atas nilai sig = $0.971 > 0.05$, sehingga H_0 tidak ditolak, yang berarti model regresi memenuhi asumsi distribusi normal.



Gambar 4.1. Histogram distribusi probabilitas variabel terikat Motivasi

Selain dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit* normalitas dapat dilakukan dengan melihat penampakan grafik histogram dan pada grafik normal P-P plot seperti tampak pada gambar 4.1 dan 4.2.



Gambar 4.2. Grafik normal P-P plot variabel terikat Motivasi

Secara penampakan visual distribusi standar residual cenderung membentuk kurva miriplongeng simetris (kurva normal), dan grafik normal P-P plotnya cenderung mengikuti arah diagonal, sehingga dapat disimpulkan residual pada variabel terikat Motivasi berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas (kolinieritas ganda) berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Korelasi yang kuat antar variabel bebas menunjukkan adanya multikolinieritas. Jika terdapat korelasi yang sempurna di antara variabel bebas, maka konsekuensinya adalah koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir, nilai *standard error* setiap regresi menjadi tidak terhingga.

Ada atau tidak adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih dari 0.1 atau VIF yang kurang dari 10.

Keputusan :

Berdasarkan nilai VIF yang tertera pada tabel berada di bawah 10, dan nilai *tolerance* > 0.1, disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

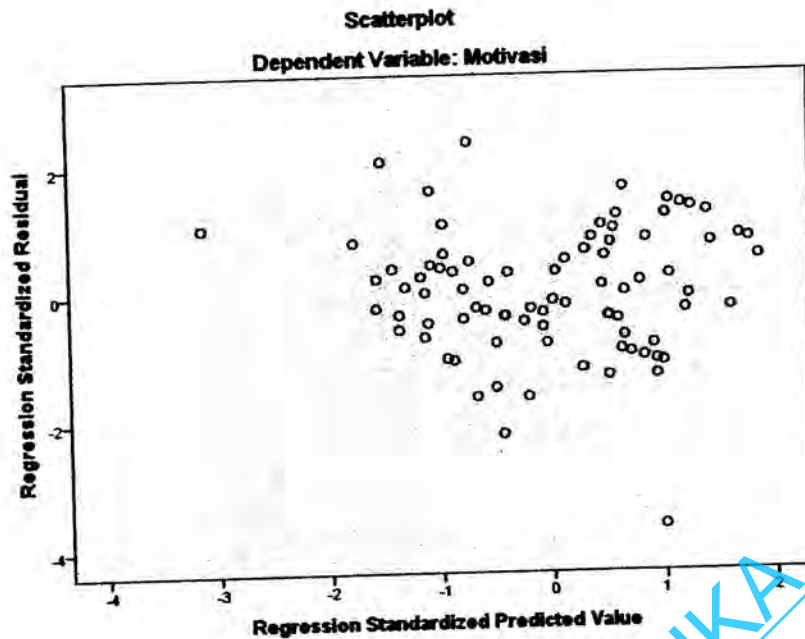
Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas pada Model Persamaan Regresi Pertama

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.050	.549		3.735	.000		
	Penghargaan	.411	.088	.457	4.670	.000	.998	1.002
	Penghukuman	.105	.092	.111	1.135	.260	.998	1.002

a. Dependent Variable: Motivasi

3) Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat diagram pencarannya (*scatterplot* diagram). Bila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3. Scatter Plot pada variabel terikat Motivasi

Berdasarkan diagram scatterplot di atas, terlihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu (berpencar tidak teratur). Hal ini berarti model penelitian terbebas dari masalah heterokedastisitas.

b. Uji Variansi

Tabel 4.17. Uji Variansi pada Model Persamaan Regresi Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.198	.39105

a. Predictors: (Constant), Penghukuman, Penghargaan
b. Dependent Variable: Motivasi

Nilai R square = 0.217 dari tabel di atas menunjukkan bahwa 21.7 % dari varians Motivasi dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel penghargaan dan penghukuman.

c. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18. Uji F pada Model Persamaan Regresi Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.469	2	1.735	11.343	.000 ^b
	Residual	12.539	82	.153		
	Total	16.008	84			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Penghukuman, Penghargaan

Hipotesis:

H₀: Variabel-variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H₁: Variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika probabilitasnya (nilai sig) > 0.05 atau F hitung < F tabel maka H₀ tidak ditolak;

Jika probabilitasnya (nilai sig) < 0.05 atau F hitung > F tabel maka H₀ ditolak.

Keputusan:

Pada tabel diatas nilai sig = 0.000 < 0.05, sehingga H₀ ditolak, yang berarti variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kesimpulannya, variabel penghargaan dan penghukuman secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi.

d. Uji T

Uji T dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tabel hasil pengolahan SPSS yang digunakan untuk uji T adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19. Uji T pada Model Persamaan Regresi Pertama

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.050	.549		3.735	.000		
1 Penghargaan	.411	.088	.457	4.670	.000	.998	1.002
Penghukuman	.105	.092	.111	1.135	.260	.998	1.002

a. Dependent Variable: Motivasi

Hipotesis:

H₀: Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen;

H₁: Variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitasnya (nilai sig) > 0.05 atau - t tabel < t hitung < t tabel maka H₀ tidak ditolak;

Jika probabilitasnya (nilai sig) < 0.05 atau t hitung < - t tabel atau t hitung > t tabel maka H₀ ditolak.

Keputusan:

1. Pada tabel di atas nilai sig variabel Penghargaan = 0.000 < 0.05 sehingga H₀ ditolak, yang berarti variabel independen Penghargaan secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi

2. Pada tabel di atas nilai sig variabel Penghukuman = $0.260 > 0.05$ sehingga H_0 tidak diterima yang berarti variabel independen Penghukuman secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.

Dengan demikian persamaan estimasinya adalah:

$$\text{MOTIVASI} = 2.050 + 0.411 \cdot \text{PENGHARGAAN} + 0.105 \cdot \text{PENGHUKUMAN}$$

2. Persamaan 2 : Dampak Variabel Motivasi terhadap Produktivitas

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.20. Uji Normalitas pada Model Persamaan Regresi Kedua

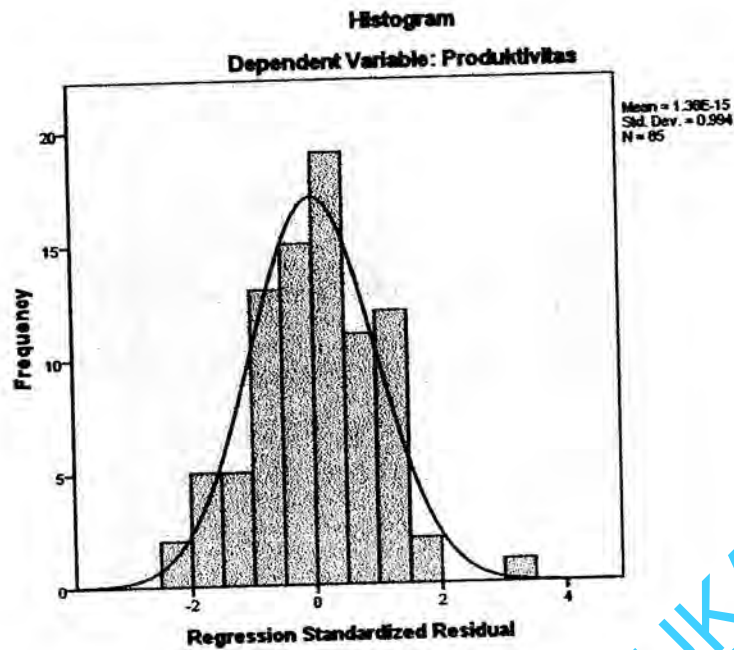
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44681400
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.063
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.890

a. Test distribution is Normal.

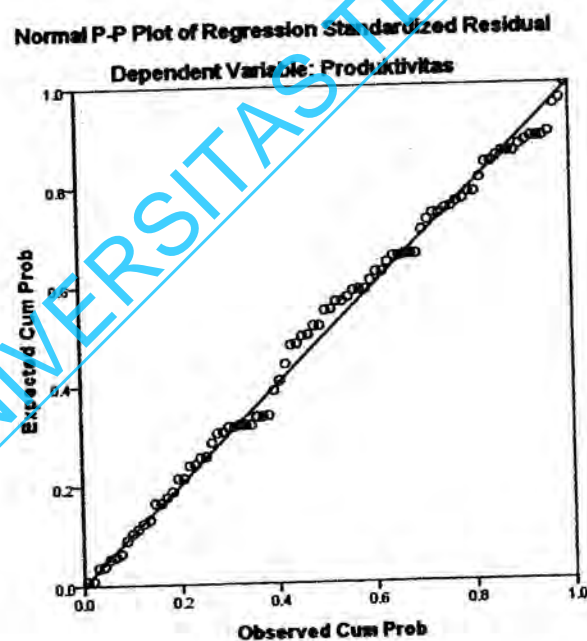
b. Calculated from data.

Keputusan:

Pada tabel di atas nilai sig = $0.890 > 0.05$, sehingga hubungan pada model regresi yang diusulkan, yaitu pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja memenuhi asumsi normalitas yang merupakan salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.



Gambar 4.4. Histogram distribusi probabilitas pada variabel terikat Produktivitas



Gambar 4.5. Grafik normal P-P plot pada variabel terikat Produktivitas

Secara penampakan kurva distribusi probabilitas cenderung membentuk kurva miriplonceng simetris (kurva normal), dan grafik normal P-P plotnya

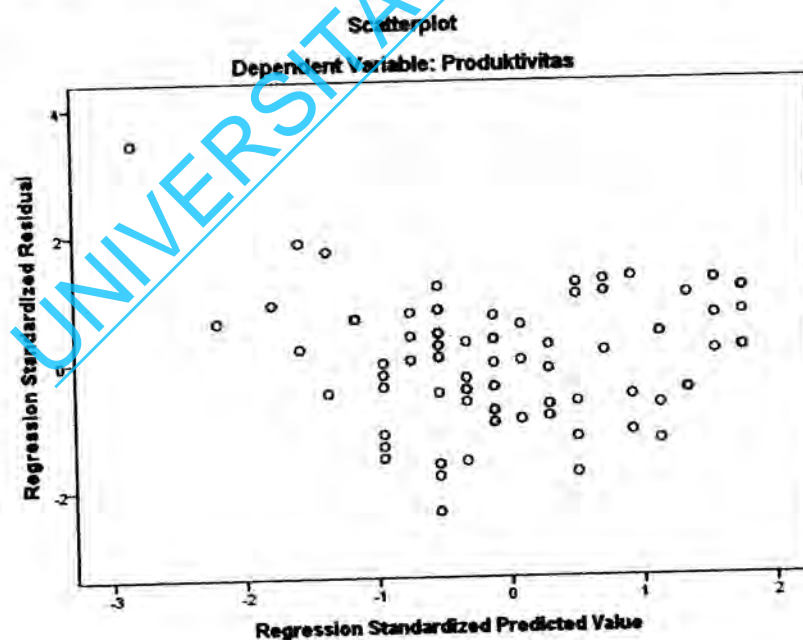
cenderung mengikuti arah diagonal, sehingga dapat disimpulkan model regresi kedua ini memenuhi asumsi distribusi normal atau asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Pada model persamaan regresi kedua, karena hanya ada satu variabel bebas, yaitu motivasi, maka tidak ada uji multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat diagram pencarnya (scatterplot diagram). Bila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.6. Scatter plot pada variabel terikat Produktivitas

Berdasarkan diagram scatterplot diatas, terlihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu (berpencar tidak teratur). Hal ini berarti model penelitian terbebas dari masalah heterokedastisitas.

b. Uji Variansi

Tabel 4.21. Uji Variansi pada Model Persamaan Regresi Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.307	.44950

- a. Predictors: (Constant), Motivasi
b. Dependent Variable: Produktivitas

Nilai R square = 0.315 dari tabel di atas menunjukkan bahwa 31.5 % dari varians Produktivitas dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel Motivasi.

c. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.22. Uji F pada Model Persamaan Regresi Kedua

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.714	1	7.714	38.177	.000 ^b
	Residual	16.770	83	.202		
	Total	24.484	84			

- a. Dependent Variable: Produktivitas
b. Predictors: (Constant), Motivasi

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F sama dengan pada model persamaan regresi pertama yaitu dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis:

H0: variabel-variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H1: variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika probabilitasnya (nilai sig) > 0.05 atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H0 tidak ditolak; Jika probabilitasnya (nilai sig) < 0.05 atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H0 ditolak.

Keputusan:

Pada tabel diatas nilai sig = 0.000 < 0.05 , sehingga H0 ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kesimpulannya, perubahan pada variabel motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perubahan pada variabel Produktivitas.

d. Uji T

Uji T dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tabel hasil pengolahan SPSS yang digunakan untuk uji T pada model persamaan regresi kedua adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23. Uji T pada Model Persamaan Regresi Kedua

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.038	.478		2.171	.033
	Motivasi	.694	.112	.561	6.179	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel diatas nilai sig variabel Motivasi = 0.000 < 0.05 sehingga H0 ditolak, yang berarti variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas. Dengan demikian persamaan estimasinya adalah:

$$\text{PRODUKTIVITAS} = 1.038 + 0.694 * \text{MOTIVASI}$$

c. Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uji regresi, diperoleh dua buah model persamaan regresi sebagai berikut:

1. Persamaan regresi pertama untuk mengukur dampak variabel pemberian penghargaan dan hukuman terhadap variabel motivasi, diperoleh persamaan estimasi sebagai berikut :

$$\text{MOTIVASI} = 2.050 + 0.411 * \text{PENGHARGAAN} + 0.105 * \text{PENGHUKUMAN}$$

2. Persamaan regresi kedua untuk mengukur dampak variabel motivasi terhadap variabel produktivitas, persamaan estimasinya adalah:

$$\text{PRODUKTIVITAS} = 1.038 + 0.694 * \text{MOTIVASI}$$

Berdasarkan uji t pada model persamaan pertama, variabel independen pemberian penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi, yang berarti hipotesis H1 diterima, yaitu "Pemberian penghargaan (*reward*) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja personil Polres Bengkalis Riau."

Selanjutnya, berdasarkan uji t pada persamaan pertama juga diperoleh variabel independen pemberian hukuman secara parsial berpengaruh positif namun tidak

signifikan terhadap variabel motivasi, yang berarti hipotesis H2 ditolak, yaitu “Pemberian hukuman (*Punishment*) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja personil Polres Bengkalis.”

Kemudian berdasarkan uji F pada model persamaan regresi pertama, variable pemberian penghargaan dan hukuman secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis H3 diterima, yaitu “Pemberian penghargaan dan hukuman secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja personil Polres Bengkalis.”

Dan berikutnya berdasarkan uji T dan dan F pada model persamaan regresi kedua, variable motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja, yang berarti hipotesis H4 diterima, yaitu: “Peningkatan motivasi yang dipengaruhi oleh penghargaan dan hukuman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja personil Polres Bengkalis.”

d. Pembahasan

Hasil dari analisis data secara jelas menunjukkan pengaruh dari dua variabel, yaitu pemberian *penghargaan dan hukuman*, terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori perilaku (behavioral) yang dikemukakan oleh B. F. Skinner (Schultz, 2009). Dalam membahas tentang stimulus respon, Skinner menekankan sebuah perilaku muncul karena adanya reinforcement (penguat) yaitu berupa *penghargaan dan hukuman*. Skinner dengan teorinya yaitu *operant conditioning* yang membahas bagaimana individu mengubah perilaku yang telah ada karena adanya *penghargaan dan hukuman*. Menurutnya suatu perilaku dapat berubah

karena kondisi-kondisi lingkungan. Skinner menekankan pada penguatan terhadap perilaku yang telah dimunculkan, pada *operant conditioning* terdapat penguat positif dan penguat negatif, biasanya penguatan positif akan diulang oleh individu karena individu merasa terpuaskan dengan perilaku yang dilakukannya, sebaliknya penguatan negatif relatif akan menurunkan suatu perilaku yang ada karena ketidakpuasan individu terhadap perilakunya sehingga bisa saja perilaku yang mendapat respon negatif tersebut hilang. Penguatan positif biasanya berupa *penghargaan* dan yang negatif berupa hukuman. Pada personil polisi di Polres Bengkalis, hal tersebut jelas terlihat dimana variabel pemberian penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan pemberian hukuman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Sementara itu produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input dalam melakukan suatu kinerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, oleh sebab itu individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki motivasi yang rendah. Dari hasil analisis data kuesioner terhadap responden personil polisi di Polres Bengkalis hal tersebut jelas terlihat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja personil Polisi di Polres Bengkalis Riau.
2. Pemberian hukuman berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja personil Polisi di Polres Bengkalis Riau.
3. Motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Produktifitas kerja personil Polisi di Polres Bengkalis Riau.
4. Sebesar 21.7 % dari varians motivasi dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel penghargaan dan penghukuman, dan 31,5 % dari varian Produktifitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel Motivasi kerja.

B. Saran

Saran dari hasil penelitian ini dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kapolres Bengkalis dan jajaran pemimpin agar dapat melakukan peninjauan kembali dalam menyusun strategi yang tepat dalam pemberian penghargaan dan hukuman guna meningkatkan motivasi kerja personil Polisi yang berdampak kepada produktifitas kerja. Dengan diberlakukannya sistem *penghargaan* yang tepat akan lebih banyak berdampak positif terhadap motivasi kerja daripada memberlakukan sistem pemberian hukuman.
2. Personil Polisi di Polres Bengkalis hendaknya dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja bukan karena takut terhadap hukuman semata, tetapi karena

tanggung jawab yang diemban untuk melayani, mengayomi dan melindungi masyarakat.

3. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan dalam menjelaskan pengaruh variabel *penghargaan dan hukuman* terhadap motivasi yang berdampak kepada produktifitas kerja. Namun mengingat terbatasnya cakupan dalam peneltian ini, baik darisegi objek penelitian maupun cara mengukur variabel motivasi, hendaknya peneliti berikutnya menggunakan faktor motivasi yang lebih lengkap dengan memperhatikan variabel-variabel lain dan objek penelitian yang lebih banyak sehingga hasilnya bisa lebih komprehensif.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*, Jakarta, PT Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Pengajaran Secara Mamusiawi*. Jakarta, Rineka Citra.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, Rineka Citra.
- Ary, Donald. 2007. *Pengantar Penelitian*, diterjemahkan oleh Arif Furchan. Surabaya, Penerbit Usaha Nasional.
- Atmojo, Rohmat Eko. 2004. *Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Perhotelan di Sukoharjo*. Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bowen, R. Brayton. 2005. *Recognizing and Rewarding Employees*. New York, McGraw-Hill.
- Daien, Amir Indrakusuma. 2007. *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya, Usaha Nasional.
- Gostik, Adrian & Elton, Chester. 2006. *A Carrot a Day*, terj. Tanto Supriyanto, Jakarta, PT. Buana Ilmu Populer.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta, Bumi Aksara.
- <http://id.shvoong.com/business-management/management/2134347-produktivitas-kerja/#ixzz281c13gmP>, diunduh tanggal 21 Pebruari 2013
- <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2259107-bentuk-bentuk-penghargaan/#ixzz281Nw11ok> di unduh tanggal 21 Pebruari 2013
- <http://ipdn-artikelgratis.blogspot.com/2008/09/sistem-reward-dan-Punishment-untuk.htm> di unduh tanggal 21 Pebruari 2013
- Kazdin, Alan E. 2004. *Behaviour Modification in Applied Setting*. California, BrooksCole Publishing Company,.
- Kepolisian Negara RI Daerah Kepulauan Riau. 2009. *Surat Keputusan No. Pol. Skep/223/X/2009 tentang Ketentuan Pemberian Penghargaan dan Hukuman kepada Personil Polda Kepri*. Kepala Kepolisian Daerah Kepulauan Riau.
- Kepolisian Negara RI Daerah Riau Resor Bengkalis. 2012. *Laporan Kesatuan Kepolisian Resor Bengkalis dalam Rangka Serah Terima Jabatan Kapolres*

- Bengkalisdi Mapolres Bengkalis Tanggal 14 Desember 2012.* Kepala Kepolisian Resor Bengkalis.
- Kriyantono, Rachmat. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi.* Jakarta, Kencana.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung, PT Remaja Rosda Karya.
- Mansoer, Faried Wijaya. 2005. *Metode Penelitian Bisnis,* Universitas terbuka, 2005.
- Manurung, Tarida, M.S. dan Harni. 2008. Kajian Motivasi Kerja dan Produktifitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Rangga Gading,* Volume 8 No 2, Oktober 2008, hlm 103-114.
- McKenna, Eugene dan Beech, Nic. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta, Andi Offset.
- Muhadjir, Noeng. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Yogyakarta, Penerbit Rake Sarasin.
- Nasution, 2007. *Metode Penelitian Naturalistik,* Bandung, Penerbit Tarsito.
- Nugroho, Bambang. 2006. Reward dan Punishment, *Bulletin CiptaKarya,* Departemen Pekerjaan Umum Edisi No. 6/IV/Juni 2006.
- Oemar, Yohanas, 2010, *Jurnal Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Riau*
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi,* Buku 1 dan 2. Jakarta, Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta, Salemba empat
- Schaefer, Charles. 2003. *Bagaimana Mendidik dan Mendisiplinkan Anak,* Jakarta, Restu Agung.
- Schultz, D. P and Schultz, S. E. 2009. *Theories of Personality – ninth edition.* Wadsworth, CA, USA.
- Sefriani, 2012, *Jurnal Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD Fauna Serba Guna Usaha di Jakarta .*
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana.* Jakarta, Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian, 2011. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS.* Jakarta, Rajawali Pers.

- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Graha.
- Sudirman. 2005. *Motivasi Belajar Mengajar Ilmu*. Yogyakarta, Penerbit Ghalia.
- Sugiono. 2003. *Metode Komunikasi Sosial*. Bandung, Penerbit Alfabeta,.
- Wulan, Yohann dan Purwanggono, Bambang. 2006. Pengaruh Reward System dan Motivasi Karyawan terhadap Inovasi Perusahaan dalam Peningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Telkom Indonesia Jateng & Diy), *Jurnal Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro, Semarang*.

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

Pangkat :

Lama menduduki jabatan :

II. Pertanyaan Data

Bagian ini berisi beberapa butir pertanyaan. Berikan tanda (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pemikiran Anda. Jawaban tidak akan mempengaruhi penilaian kerja Bapak/Ibu dan tidak ada jawaban yang benar atau salah.

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

UNIVERSITAS TERBUKA

KUISIONER PEMBERIAN PENGHARGAAN

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Pemberian penghargaan terhadap personil Polres Bengkalis yang bekerja dengan baik dan berprestasi dalam bidang operasional dan pembinaan					
2	Pemberian penghargaan terhadap personil Polres Bengkalis adalah salah satu untuk motivasi dalam bekerja.					
3	Bentuk-bentuk penghargaan terhadap personil Polres Bengkalis dapat berbentuk lisan, pemberian piagam penghargaan atau berbentuk materi.					
4	Dalam pemberian penghargaan terhadap personel Polres Bengkalis harus ada kriteria yang jelas dan terukur baik bidang operasional dan pembinaan.					
5	Pemberian penghargaan terhadap personil Polres Bengkalis bukan berdasarkan kedekatan tapi karena kinerja.					
6	Dengan pemberian penghargaan dapat meningkatkan motivasi personil Polres Bengkalis dalam bekerja..					
7	Pemberian penghargaan kepada Personil Polres Bengkalis dapat membuat personil bersemangat bekerja dan disiplin.					
8	Saya merasa puas bila mendapat penghargaan karena hasil kerja saya dihargai.					
9	Pemberian penghargaan dapat membuat produktifitas dalam bekerja meningkat.					
10	Saya akan termotivasi bila saya mendapat penghargaan.					

KUISIONER PEMBERIAN HUKUMAN

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Pemberian hukuman terhadap personel Polres Bengkalis yang melakukan pelanggaran harus dilakukan secara konsisten.					
2	Hukuman bagi personel yang melanggar diharapkan dapat memberikan motivasi bagi personel Polres dan tidak mengulangi kembali pelanggaran yang dilakukan.					
3	Hukuman yang diberikan harus bersifat mendidik agar personil Polres Bengkalis dapat termotivasi kembali dalam bekerja.					
4	Pemberian hukuman terhadap personil Polres Bengkalis tidak harus dengan sidang disiplin dan kode etik tapi dapat dilakukan dengan cara ditegur dan tindakan fisik.					
5	Pimpinan harus terus menerus melaksanakan wasdal / controlling terhadap personel yang melanggar.					
6	Pemberian hukuman harus berdasarkan rasa keadilan bagi personil yang mendapat hukuman.					
7	Pimpinan harus selalu memberikan arahan dan menyampaikan aturan-aturan yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan berdasarkan aturan yang berlaku di Kepolisian.					
8	Tindakan pencegahan harus diutamakan dalam pemberian hukuman agar personil Polres Bengkalis tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran.					
9	Penyebab pelanggaran yang diberikan personel karena kurang perhatian dari atasan					
10	Hukuman yang diberikan karena kesalahan pribadi saya karena tidak mengikuti aturan yang berlaku di kepolisian.					
11	Pemberian hukuman membuat personil Polres Bengkalis merasa malu dan insyaf serta tidak					

	mengulangi kembali pelanggaran yang dilakukan.					
12	Hukuman merupakan salah satu cara untuk mengatasi anggota agar berbuat baik kembali dan mendapat efek jera sehingga tidak mengulangi kembali pelanggaran.					
13	Pemberian hukuman merupakan jalan terakhir bagi personil yang melanggar.					

UNIVERSITAS TERBUKA

KUISIONER MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Saya merupakan bagian dari Polres Bengkalis dan merupakan bagian penting.					
2	Saya akan selalu ingin bekerja sesuai aturan dan setiap saat mengevaluasi diri.					
3	Pemberian penghargaan dapat memotivasi saya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat.					
4	Bila saya melakukan pelanggaran saya siap di berikan hukuman.					
5	Pelanggaran yang saya lakukan membuat saya malu dan membuat saya tidak akan mengulangi kembali.					
6	Saya dalam bekerja tidak ingin melakukan pelanggaran tapi menginginkan prestasi					
7	Saya dalam bekerja selalu ingin yang terbaik dan diakui atasan saya.					
8	Pemberian penghargaan dapat membuat saya termotivasi dan akan bekerja lebih giat.					
9	Pemberian hukuman membuat saya dapat memacu saya untuk bekerja lebih baik					
10	Pemberian hukuman membuat saya malu dengan teman sejawat.					
11	Saya akan meningkat Produktifitas saya, bila saya diberikan motivasi dan penghargaan.					
12	Pemberian motivasi perlu dilakukan kepada semua personil Polres Bengkalis dalam bekerja agar produktifitas meningkat.					
13	Pemberian pujian oleh atasan terhadap prestasi kerja saya sangat diperlukan.					
14	Saya telah mengikuti aturan yang ada di organisasi saya.					
15	Penilaian kinerja saat ini sudah memuaskan saya.					

KUESIONER PRODUKTIFITAS KINERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Saya akan melaksanakan tugas-tugas di Kepolisian dengan baik dan dirasakan oleh masyarakat.					
2	Saya akan termotivasi dan akan bekerja dengan baik bila saya diberikan penghargaan					
3	Pemberian hukuman terhadap personel Bengkalis dapat dijadikan motivasi tapi belum tentu meningkatkan produktifitas kinerja.					
4	Saya akan termotivasi dalam bekerja dan akan meningkatkan produktifitas saya.					
5	Saya akan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh saya dengan cepat dan sesuai aturan yang berlaku di Kepolisian					
6	Pemberian hukuman dapat memacu saya untuk tidak mengulangi perbuatan tersebut dan memicu saya untuk bekerja lebih giat karena saya malu melakukan pelanggaran.					
7	Saya akan bekerja dengan keras dalam mengungkap kasus-kasus kejahatan yang terjadi.					
8	Saya dalam bekerja harus sesuai dengan aturan yang berlaku dan harus sesuai jam kerja yang diberikan agar produktifitas bekerja dapat dirasakan.					
9	Tujuan saya dalam bekerja adalah bahwa situasi aman harus dirasakan oleh masyarakat.					
10	Pekerjaan melayani, melindungi dan mengayomi masyarakat harus menjadi tujuan setiap personil Polres Bengkalis dalam bekerja.					
11	Dalam melaksanakan tugas penegakan hukum personel Polres Bengkalis harus melaksanakan tugas dengan maksimal tanpa pandang bulu .					
12	Personel Polres Bengkalis harus memelihara Kamtibmas dengan maksimal dan dirasakan oleh masyarakat.					

Lampiran 2

Rekap Hasil Pengisian Kuesioner

Variabel Penghargaan

PHG1	PHG2	PHG3	PHG4	PHG5	PHG6	PHG7	PHG8	PHG9	PHG10	Penghargaan
5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4.40
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.70
5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4.10
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4.70
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.70
4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3.60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.90
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4.80
4	2	4	4	5	4	4	5	5	2	3.90
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4.00

5	3	5	5	5	5	4	5	5	2	4.40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3.80
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4.60
5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4.40
4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3.80
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3.70
4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3.90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.20
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4.40
4	2	4	4	5	3	4	5	5	2	3.80
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4.60

4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4.50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4.80
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4.60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.90
5	5	4	4	5	5	4	3	2	1	3.80
4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4.10
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4.60
5	4	3	4	5	4	3	5	4	1	3.80
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4.70
5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4.50
5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	4.30
5	2	4	4	5	4	4	4	2	2	3.60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4.00
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4.70
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4.50

5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4.30
3	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4.00
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4.50
5	4	5	5	5	2	3	4	3	2	3.80
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4.50
4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3.50
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4.70
5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4.50
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.70
4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3.60
3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2.70
5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4.30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4.50

5	4	3	5	5	5	3	5	4	2	4.10
4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3.60
4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3.30
5	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3.50
4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3.70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4.80
5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4.40
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.70
5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4.10
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4.70
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4.20
5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4.60
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00

5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4.50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4.40
5	3	5	3	5	4	4	4	4	2	3.90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3.60
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.90
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.30
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.90
5	3	5	3	5	4	4	4	4	2	3.90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.70
5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4.60
5	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3.50

Variabel Penghukuman

PHK1	PHK2	PHK3	PHK4	PHK5	PHK6	PHK7	PHK8	PHK9	PHK10	PHK11	PHK12	PHK13	Penghukuman	
3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3.85
4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3.69
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.00
5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4.23
4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3.77
4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3.77
5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4.23
4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3.69
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.00
4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4.08
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4.23
5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	2	4	5	4.31

4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4.15
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4.23
4	2	2	5	5	1	5	4	4	2	5	3	5	3.62
5	2	2	5	4	4	5	5	2	4	4	5	4	3.92
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4.38
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4.31
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3.62
4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3.77
4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3.38
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4.23
4	4	2	2	2	4	5	4	2	4	5	4	5	3.62
4	4	2	2	2	4	5	4	2	3	5	4	5	3.54
4	4	2	2	2	4	5	4	2	3	5	4	5	3.54
4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4.23
4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3.92

4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3.92
4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3.92
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3.85
4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4.08
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3.62
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4.00
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3.54
4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3.77
5	5	5	2	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4.38
5	5	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3.69
5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4.38
5	5	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4.31
4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4.15
5	5	5	2	5	1	5	1	1	5	4	5	5	3.77
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4.62

5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4.62
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4.62
5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	4.15
5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4.00
5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4.00
5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4.00
5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4.00
5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4.00
5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4.00
5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4.00
4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4.31
4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4.23
4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4.23
5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4.00
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.77

5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.77
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.77
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.77
4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4.15
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.77
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3.77
4	4	4	4	2	5	3	5	4	5	5	4	5	4.15
4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4.38
4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4.23
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3.77
4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3.54
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3.69
5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3.85
4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4.08
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4.31

5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3.85
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3.69
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3.62
4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4.00
4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4.00
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3.85
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.31
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4.31
4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4.00
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.15
4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3.85
4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4.08
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3.54

Variabel Motivasi

MOT1	MOT2	MOT3	MOT4	MOT5	MOT6	MOT7	MOT8	MOT9	MOT10	MOT11	MOT12	MOT13	MOT14	MOT15	Motivasi
3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4.07
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	4.53
4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4.20
2	5	2	4	5	4	3	4	5	3	5	5	2	4	3	3.73
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3.60
5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	2	4	3	3.93
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4.73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.93
4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4.53
5	4	2	4	5	5	2	5	4	3	2	4	4	5	4	3.87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	5	4	5	4	4.27

5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4.67
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.47
4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3.80
4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4.13
3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	3	5	3	4.13
4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	3	5	2	4.00
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3.73
3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	2	4	2	3.67
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4.73
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.07
3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4.00
3	5	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3.80
5	4	4	4	4	5	2	5	2	4	2	5	1	4	3	3.60
3	5	4	4	4	5	2	4	4	5	3	4	3	4	3	3.80

3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	2	5	3	5	3	3.93
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	4.47
5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	4	5	4	4	3	4.27
4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	3	3.93
4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4.13
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	2	4	3	4.20
5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	3	4	3	4.20
3	5	4	5	5	5	2	5	4	4	2	4	2	4	3	3.80
4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4.40
3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4.00
4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	2	4.00
4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	2	4	4	3.67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3.73
4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4.27

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.87
4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3.87
3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	4.33
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.13
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4.53
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.07
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3.80
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3.60
5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	2	4	3	3.93
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3.67
4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3.67
3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4.60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	3	3.93
3	5	4	5	5	5	2	5	4	1	2	5	2	5	4	3.80

1	5	4	5	5	5	1	5	4	5	4	5	2	4	2	3.80
5	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4.07
4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	2	5	2	4	2	3.67
3	4	3	4	4	5	2	4	4	1	3	4	3	4	3	3.40
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4.73
4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4.53
3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4.13
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	4.53
3	4	4	5	2	4	4	1	3	4	3	5	4	4	3	3.53
2	5	2	4	5	4	3	4	5	3	5	5	2	4	3	3.73
4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3.27
3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	5	2	4	3	4.07
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4.60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.93
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	3	3	5	4.20

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.93
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3.73
4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	3	5	4	5	3	4.00
4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	3	4	1	3.20
3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3.33
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3.73
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.93
4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	3	3.60
3	4	4	5	2	4	4	1	3	4	3	5	4	4	3	3.53
4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	2	5	2	4	2	3.67
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.93
3	3	3	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	3	3.93

Variabel Produktifitas

PRD1	PRD2	PRD3	PRD4	PRD5	PRD6	PRD7	PRD8	PRD9	PRD10	PRD11	PRD12	Produktivitas
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.67
3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4.58
3	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	4.00
1	2	2	4	4	5	3	3	4	3	1	1	2.75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3.17
3	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4.17
3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4.17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3.58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4.50

3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4.50
3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.58
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3.75
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3.58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.08
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.67
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3.92
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4.33
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3.58

3	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3.67
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75
5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4.25
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3.50
3	4	4	4	2	4	1	5	5	5	4	4	3.75
3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3.58
3	5	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3.75
3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4.00
3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4.50
5	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	3.58
2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3.50
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4.67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.08
3	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4.00

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4.83
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.08
2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4.00
3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4.00
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3.50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4.17
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3.58
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.08
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.83
3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4.08
3	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4.17

2	5	4	5	3	5	2	1	5	5	4	5	3.83
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.58
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.67
3	4	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3.33
3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4.17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.67
3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4.58
3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.33
1	2	2	4	4	5	3	3	4	3	1	1	2.75
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3.58
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.83
2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3.33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.83

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3.92
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.25
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.83
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3.67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.33
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3.58
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.67
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.83
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.25

Lampiran 3

Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

Scale: Penghargaan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PHG1	37.88	21.081	.440	.838
PHG2	38.73	17.604	.563	.831
PHG3	38.28	19.705	.499	.833
PHG4	38.07	19.376	.686	.818
PHG5	37.87	20.400	.539	.831
PHG6	38.22	19.461	.550	.828
PHG7	38.16	19.401	.681	.819
PHG8	38.02	19.285	.726	.816
PHG9	38.19	19.440	.595	.824
PHG10	39.01	18.226	.418	.854

Scale: Penghukuman

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PHK1	48.04	17.106	.379	.636
PHK2	48.44	17.439	.225	.653
PHK3	48.45	15.179	.531	.602
PHK4	48.65	17.350	.121	.676
PHK5	48.44	16.677	.233	.655
PHK6	48.60	17.148	.205	.658
PHK7	47.92	16.434	.374	.631
PHK8	48.53	16.276	.335	.636
PHK9	48.96	18.439	-.033	.708
PHK10	48.34	15.466	.559	.602
PHK11	47.95	17.545	.205	.656
PHK12	48.24	15.992	.576	.608
PHK13	47.98	16.690	.403	.630

Scale: Penghukuman**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PHK2	20.96	5.868	.430	.737
PHK3	20.98	5.309	.471	.730
PHK7	20.45	5.917	.359	.757
PHK10	20.87	5.066	.654	.674
PHK12	20.76	5.515	.640	.687
PHK13	20.51	5.896	.464	.729

Scale: Motivasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOT1	56.33	30.626	.289	.779
MOT2	55.68	30.931	.420	.769
MOT3	56.01	30.440	.394	.770
MOT4	55.74	30.623	.519	.764
MOT5	55.80	30.495	.424	.768
MOT6	55.58	30.366	.487	.765
MOT7	57.11	33.001	-.007	.813
MOT8	55.68	29.291	.470	.763
MOT9	55.92	28.838	.595	.754
MOT10	55.74	28.718	.463	.763
MOT11	56.49	28.158	.412	.770
MOT12	55.58	31.009	.442	.769
MOT13	56.80	30.662	.231	.786
MOT14	55.80	30.162	.575	.760
MOT15	56.56	27.915	.560	.754

Scale: Motivasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOT2	42.18	19.885	.552	.832
MOT3	42.51	19.896	.424	.842
MOT4	42.24	19.587	.667	.826
MOT5	42.29	19.567	.526	.833
MOT6	42.07	19.281	.636	.826
MOT8	42.18	18.290	.602	.827
MOT9	42.41	18.602	.627	.825
MOT10	42.24	18.896	.427	.846
MOT12	42.07	20.185	.523	.835
MOT14	42.29	19.948	.560	.832
MOT15	43.06	18.723	.457	.843

Scale: Produktivitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PRD1	44.53	36.324	.463	.903
PRD2	43.66	35.942	.694	.891
PRD3	44.26	34.242	.608	.895
PRD4	43.44	36.963	.534	.898
PRD5	43.65	36.041	.671	.892
PRD6	43.52	37.300	.580	.896
PRD7	43.93	34.495	.676	.891
PRD8	43.87	35.185	.562	.897
PRD9	43.45	35.607	.712	.890
PRD10	43.34	35.227	.817	.886
PRD11	43.64	34.901	.639	.893
PRD12	43.49	34.777	.662	.892

Correlations

Correlations

		Penghargaan	PHG1	PHG2	PHG3	PHG4	PHG5	PHG6	PHG7	PHG8	PHG9	PHG10
Penghargaan	Pearson Correlation	1	.527	.699	.609	.751	.620	.651	.747	.782	.683	.601
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PHG1	Pearson Correlation	.527	1	.414	.329	.319	.445	.454	.280	.383	.196	.018
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.003	.000	.000	.010	.000	.073	.870
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PHG2	Pearson Correlation	.699	.414	1	.377	.471	.410	.434	.418	.387	.253	.303
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.020	.005
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PHG3	Pearson Correlation	.609	.329	.377	1	.395	.411	.201	.382	.462	.267	.289
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	.065	.001	.000	.013	.007
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PHG4	Pearson Correlation	.751	.319	.471	.395	1	.613	.398	.462	.596	.414	.433
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PHG5	Pearson Correlation	.620	.445	.410	.411	.613	1	.414	.348	.510	.293	.044
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.007	.686
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PHG6	Pearson Correlation	.651	.454	.434	.201	.398	.414	1	.507	.513	.401	.172
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.065	.000	.000		.000	.000	.000	.116
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PHG7	Pearson Correlation	.747	.280	.418	.382	.462	.348	.507	1	.526	.582	.498
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PHG8	Pearson Correlation	.782	.383	.387	.462	.596	.510	.513	.526	1	.729	.324
	Sig. (2-tailed)											

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
	Pearson Correlation	.683 ^{**}	.198	.253 ^{**}	.267 ^{**}	.414 ^{**}	.293 ^{**}	.401 ^{**}	.592 ^{**}	.729 ^{**}	1	.465 ^{**}
PHG9	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.020	.013	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	.601 ^{**}	.018	.303 ^{**}	.289 ^{**}	.433 ^{**}	.044	.172	.496 ^{**}	.324 ^{**}	.465 ^{**}	1
PHG10	Sig. (2-tailed)	.000	.870	.005	.007	.000	.688	.116	.000	.003	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Correlations

Correlations

		Penghukuman	PHK2	PHK3	PHK7	PHK10	PHK12	PHK13
Penghukuman	Pearson Correlation	1	.614 ^{**}	.680 ^{**}	.574 ^{**}	.789 ^{**}	.759 ^{**}	.631 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
PHK2	Pearson Correlation	.614 ^{**}	1	.420 ^{**}	.108	.382 ^{**}	.321 ^{**}	.261 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.325	.000	.003	.016
	N	85	85	85	85	85	85	85
PHK3	Pearson Correlation	.680 ^{**}	.420 ^{**}	1	.161	.484 ^{**}	.368 ^{**}	.202
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.140	.000	.001	.064
	N	85	85	85	85	85	85	85
PHK7	Pearson Correlation	.574 ^{**}	.108	.161	1	.317 ^{**}	.373 ^{**}	.359 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85

PHK10	Sig. (2-tailed)	.000	.325	.140		.003	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	.789 ^{**}	.382 ^{**}	.484 ^{**}	.317 ^{**}	1	.626 ^{**}	.370 ^{**}
PHK12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	.759 ^{**}	.321 ^{**}	.368 ^{**}	.373 ^{**}	.626 ^{**}	1	.453 ^{**}
PHK13	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	.631 ^{**}	.261 ^{**}	.202	.359 ^{**}	.370 ^{**}	.453 ^{**}	1
PHK13	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.064	.001	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Correlations

Correlations

	Motivasi	MOT2	MOT3	MOT4	MOT5	MOT6	MOT8	MOT9	MOT10	MOT12	MOT14	MOT15	
Pearson Correlation		.633	.540	.727	.622	.709	.703	.715	.574	.603	.637	.598	
Motivasi	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
Pearson Correlation		.633 ^{**}	1	.395 ^{**}	.568 ^{**}	.368 ^{**}	.425 ^{**}	.385 ^{**}	.412 ^{**}	.179	.473 ^{**}	.211	.258 ^{**}
MOT2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.101	.000	.053	.017	
N		85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
Pearson Correlation		.540 ^{**}	.395 ^{**}	1	.524 ^{**}	-.001	.306 ^{**}	.200	.173	.369 ^{**}	.218 ^{**}	.240 ^{**}	.359 ^{**}
MOT3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.983	.004	.067	.114	.001	.045	.027	.001	
N		85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	

MOT4	Pearson Correlation	.727	.568	.524	1	.338	.615	.298	.401	.279	.563	.434	.362
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.006	.000	.010	.000	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOT5	Pearson Correlation	.622	.368	-.001	.338	1	.427	.671	.521	.181	.277	.368	.266
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.983	.002		.000	.000	.000	.098	.010	.001	.014
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOT6	Pearson Correlation	.708	.425	.306	.615	.427	1	.550	.382	.281	.436	.467	.278
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.009	.000	.000	.010
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOT8	Pearson Correlation	.703	.385	.200	.298	.671	.550	1	.501	.310	.422	.391	.202
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.087	.008	.000	.000		.000	.004	.000	.000	.083
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOT9	Pearson Correlation	.715	.412	.173	.401	.521	.382	.501	1	.348	.335	.488	.441
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.114	.000	.000	.000	.000		.001	.002	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOT10	Pearson Correlation	.574	.179	.369	.279	.181	.281	.310	.348	1	.240	.283	.290
	Sig. (2-tailed)	.000	.101	.001	.010	.098	.009	.004	.001		.027	.009	.007
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOT12	Pearson Correlation	.603	.413	.218	.563	.277	.436	.422	.335	.240	1	.403	.164
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.045	.000	.010	.000	.000	.002	.027		.000	.134
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOT14	Pearson Correlation	.637	.211	.240	.434	.366	.467	.391	.466	.283	.403	1	.380
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.027	.000	.001	.000	.000	.000	.009	.000		.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
MOT15	Pearson Correlation	.598	.258	.359	.362	.266	.278	.202	.441	.290	.164	.360	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.001	.001	.014	.010	.063	.000	.007	.134	.001	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Correlations

Correlations

		Produktivitas	PRD1	PRD2	PRD3	PRD4	PRD5	PRD6	PRD7	PRD8	PRD9	PRD10	PRD11	PRD12
Produktivitas	Pearson Correlation	1	.566	.745	.697	.609	.777	.640	.744	.653	.763	.849	.713	.731
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRD1	Pearson Correlation	.566	1	.452	.615	.311	.323	.161	.326	.295	.159	.345	.290	.291
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.003	.142	.002	.008	.145	.001	.007	.007
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRD2	Pearson Correlation	.745	.452	1	.541	.507	.464	.387	.436	.329	.486	.641	.542	.556
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRD3	Pearson Correlation	.697	.615	.541	1	.370	.435	.304	.417	.405	.416	.441	.359	.388
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRD4	Pearson Correlation	.609	.311	.507	.370	1	.495	.469	.344	.281	.445	.514	.251	.311
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.001	.009	.000	.000	.020	.004
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRD5	Pearson Correlation	.777	.323	.464	.435	.495	1	.606	.724	.504	.499	.469	.326	.357
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRD6	Pearson Correlation	.640	.161	.387	.304	.469	.606	1	.497	.385	.647	.576	.276	.344
	Sig. (2-tailed)	.000	.142	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.010	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRD7	Pearson Correlation	.744	.326	.436	.417	.344	.724	.497	1	.606	.544	.492	.454	.404
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PRD8	Pearson Correlation	.653	.295	.329	.405	.281	.504	.385	.606	1	.433	.470	.346	.334
	Sig. (2-tailed)													

	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.002	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	.763 ^{**}	.159	.486 ^{**}	.416 ^{**}	.445 ^{**}	.489 ^{**}	.647 ^{**}	.544 ^{**}	.433 ^{**}	1	.790 ^{**}	.581 ^{**}
PRD9	Sig. (2-tailed)	.000	.145	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	.849 ^{**}	.345 ^{**}	.841 ^{**}	.441 ^{**}	.514 ^{**}	.489 ^{**}	.576 ^{**}	.492 ^{**}	.470 ^{**}	.790 ^{**}	1	.733 ^{**}
PRD10	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	.713 ^{**}	.290 ^{**}	.542 ^{**}	.359 ^{**}	.251 [*]	.326 ^{**}	.276 ^{**}	.454 ^{**}	.346 ^{**}	.581 ^{**}	.733 ^{**}	1
PRD11	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.001	.020	.002	.010	.000	.001	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	.731 ^{**}	.291 ^{**}	.558 ^{**}	.386 ^{**}	.311 [*]	.357 ^{**}	.344 ^{**}	.404 ^{**}	.334 ^{**}	.585 ^{**}	.778 ^{**}	.811 ^{**}
PRD12	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.004	.001	.001	.000	.002	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

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

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 4

Output SPSS Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghukuman, Penghargaan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.198	.39105

a. Predictors: (Constant), Penghukuman, Penghargaan

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.469	2	1.735	11.343	.000 ^b
	Residual	12.539	82	.153		
	Total	16.008	84			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Penghukuman, Penghargaan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.050	.549		3.735	.000	
	Penghargaan	.411	.088	.457	4.670	.000	.998
	Penghukuman	.105	.092	.111	1.135	.260	.998

a. Dependent Variable: Motivasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Penghargaan	Penghukuman
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
1	2	.013	15.186	.00	.50	.46
	3	.004	27.386	1.00	.50	.54

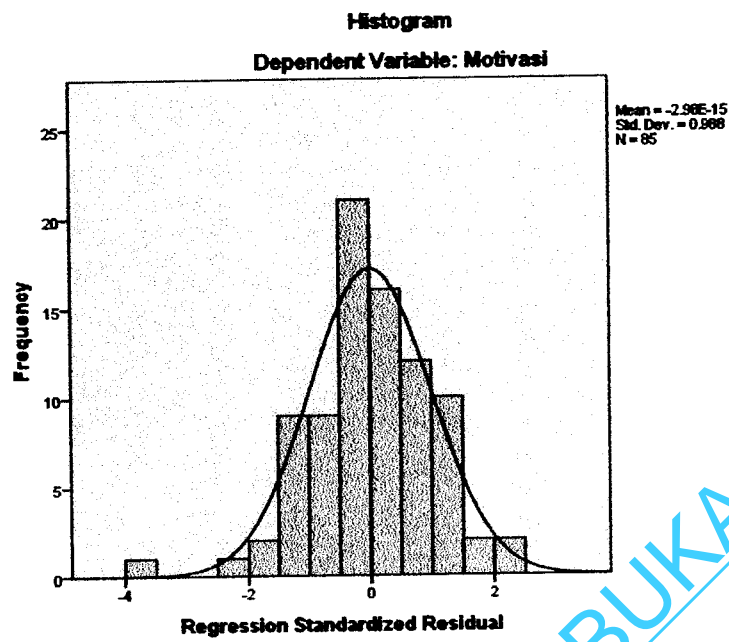
a. Dependent Variable: Motivasi

Residuals Statistics^a

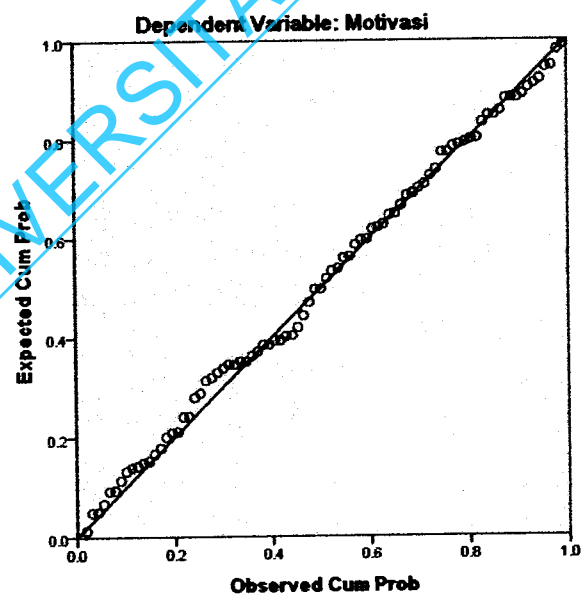
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.5968	4.6122	4.2321	.20322	85
Residual	-1.43644	.91602	.00000	.38636	85
Std. Predicted Value	-3.126	1.871	.000	1.000	85
Std. Residual	-3.673	2.342	.000	.988	85

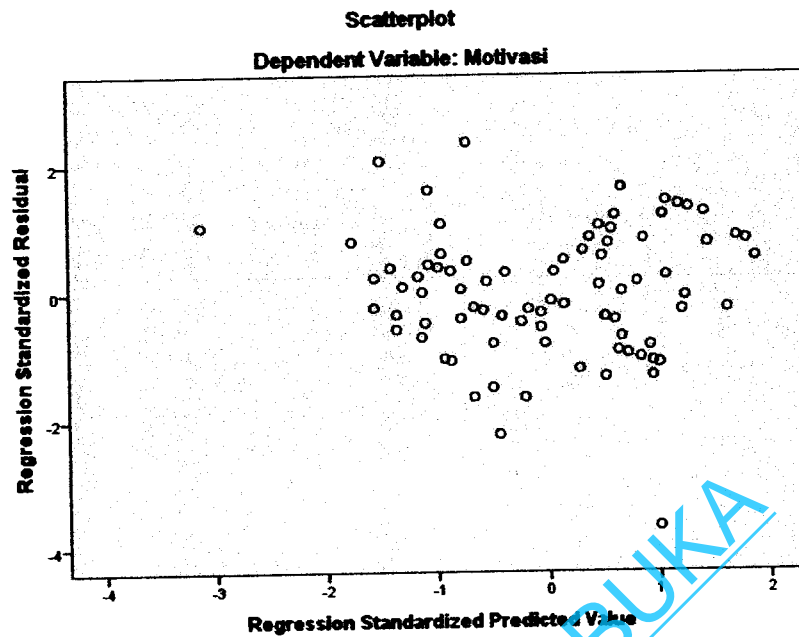
a. Dependent Variable: Motivasi

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38636357
	Absolute	.053
Most Extreme Differences	Positive	.044
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.488
Asymp. Sig. (2-tailed)		.971

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghukuman, Penghargaan ^b		Enter

a. Dependent Variable: AbRes

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.136 ^a	.018	-.005	.23909

a. Predictors: (Constant), Penghukuman, Penghargaan

b. Dependent Variable: AbRes

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.088	2	.044	.771	.466 ^b
	Residual	4.687	82	.057		
	Total	4.775	84			

a. Dependent Variable: AbRes

b. Predictors: (Constant), Penghukuman, Penghargaan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.085	.336		-.254	.800	
	Penghargaan	.061	.054	.125	1.141	.257	.998
	Penghukuman	.030	.057	.059	.539	.592	.998

a. Dependent Variable: AbRes

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Penghargaan	Penghukuman
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
1	2	.013	15.186	.00	.50	.46
	3	.004	27.386	1.00	.50	.54

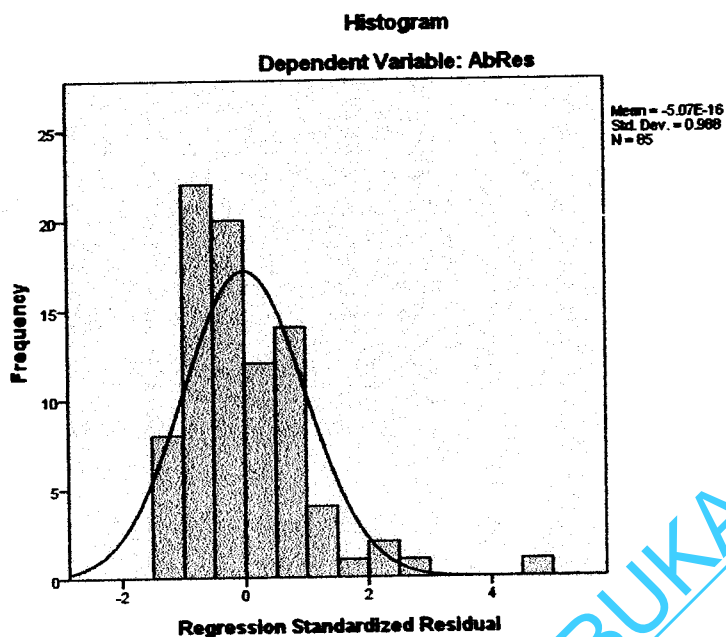
a. Dependent Variable: AbRes

Residuals Statistics^a

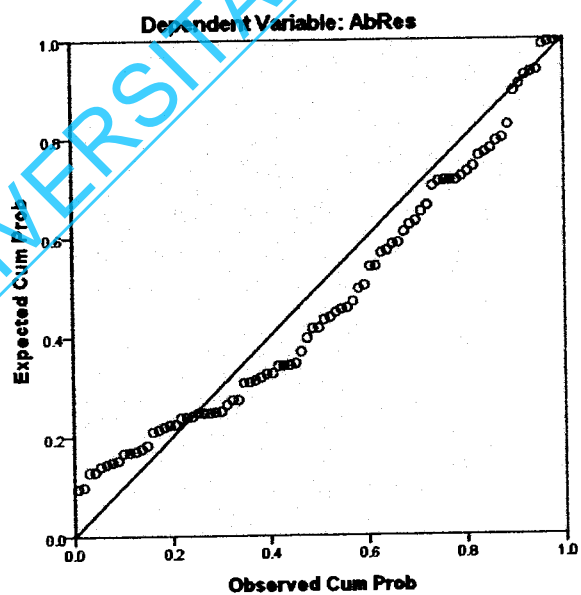
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.2076	.3691	.3022	.03240	85
Residual	-.31231	1.10099	.00000	.23622	85
Std. Predicted Value	-2.922	2.064	.000	1.000	85
Std. Residual	-1.306	4.605	.000	.988	85

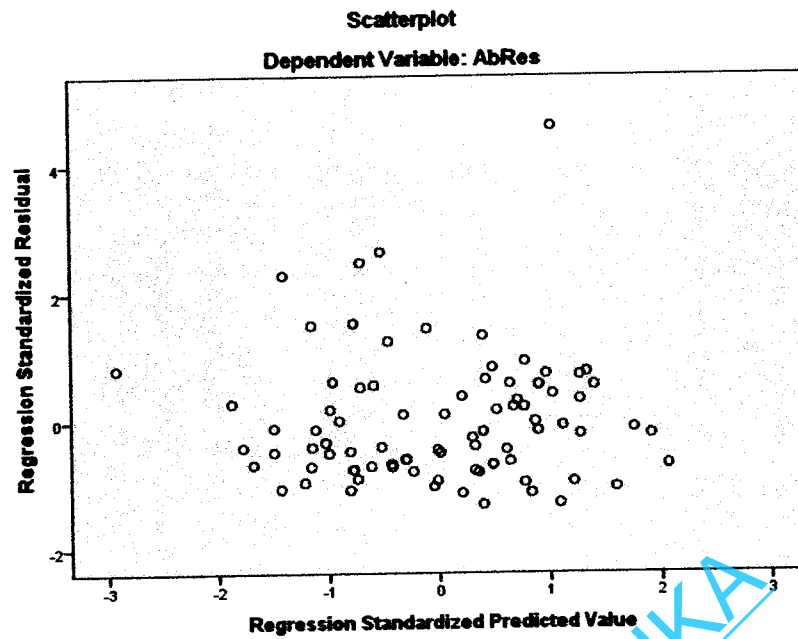
a. Dependent Variable: AbRes

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.307	.44950

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.714	1	7.714	38.177	.000 ^b
Residual	16.770	83	.202		
Total	24.484	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.038	.478		2.171	.033
Motivasi	.694	.112	.561	6.179	.000

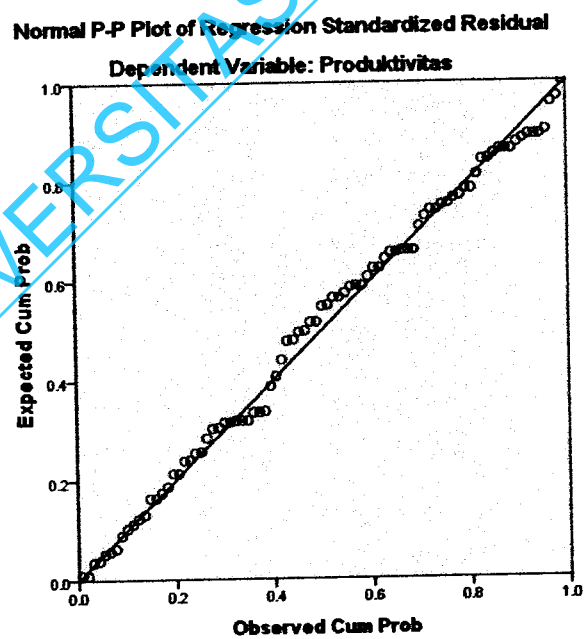
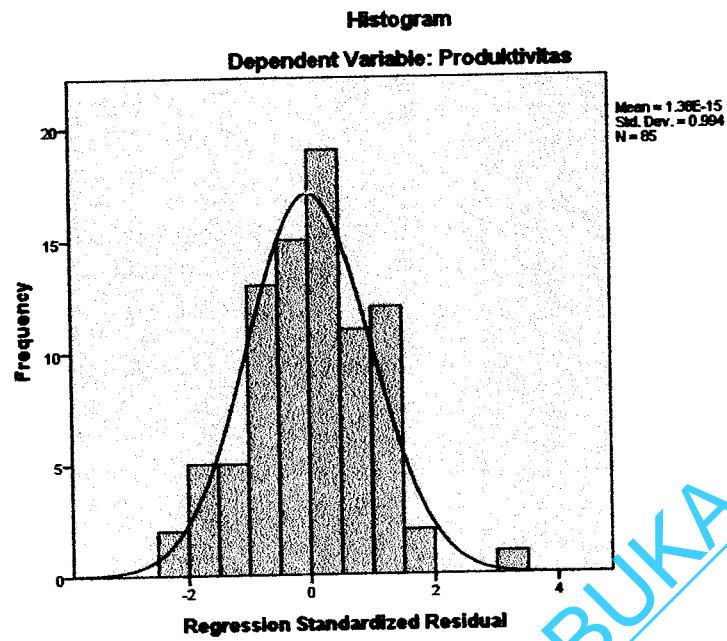
a. Dependent Variable: Produktivitas

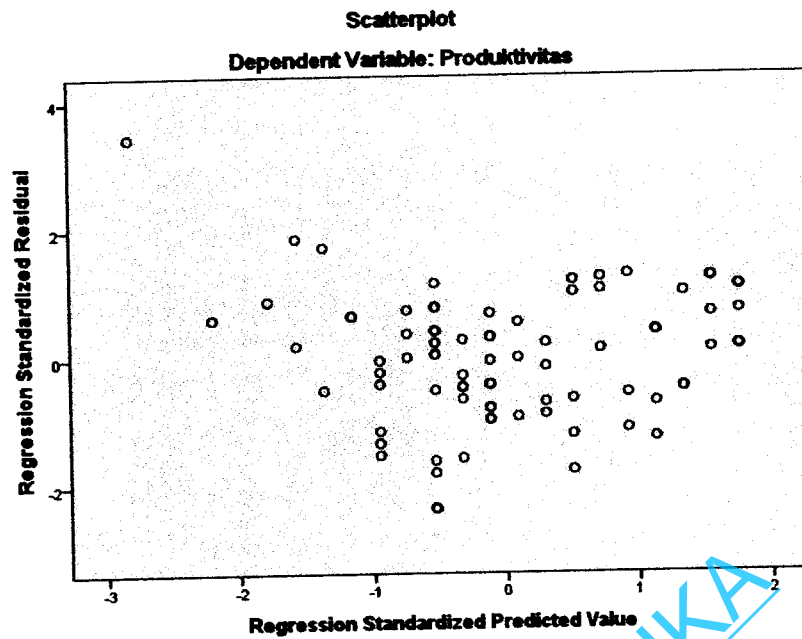
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1202	4.5085	3.9755	.30303	85
Residual	-1.06439	1.54644	.00000	.44681	85
Std. Predicted Value	-2.822	1.759	.000	1.000	85
Std. Residual	-2.368	3.440	.000	.994	85

a. Dependent Variable: Produktivitas

Charts





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44681400
	Absolute	.063
Most Extreme Differences	Positive	.063
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.890

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: AbRes2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.158 ^a	.025	.013	.27073

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: AbRes2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.155	1	.155	2.116	.150 ^b
	Residual	6.084	83	.073		
	Total	6.239	84			

a. Dependent Variable: AbRes2

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.769	.288		2.670	.009
	Motivasi	-.098	.068		-.158	.150

a. Dependent Variable: AbRes2

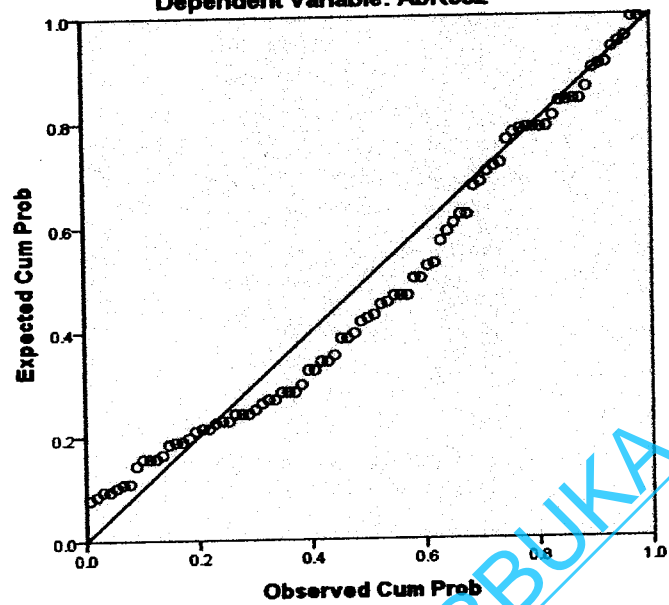
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.2764	.4733	.3520	.04297	85
Residual	-.38250	1.07316	.00000	.26912	85
Std. Predicted Value	-1.759	2.822	.000	1.000	85
Std. Residual	-1.413	3.964	.000	.994	85

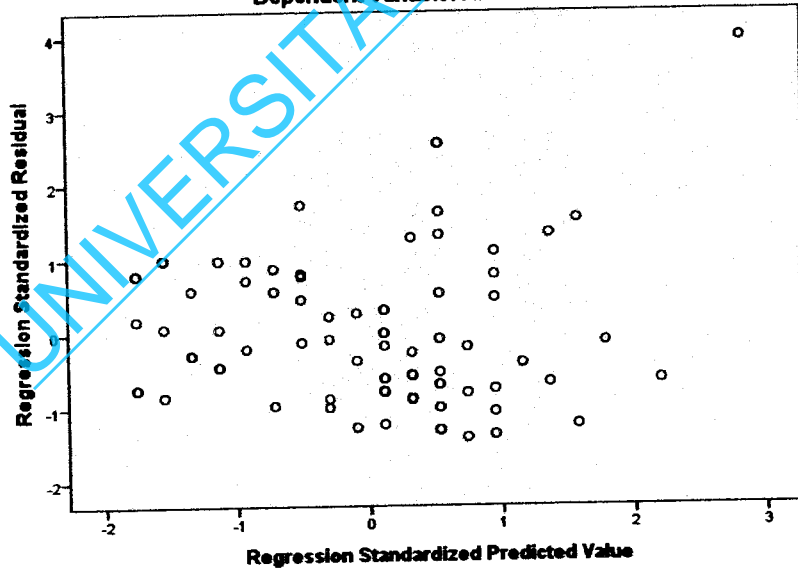
a. Dependent Variable: AbRes2

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: AbRes2



Scatterplot
Dependent Variable: AbRes2



Lampiran 5

Gambaran Statistik Profil Responden

Frequencies

Statistics

		JENIS KELAMIN	Pendidikan
N	Valid	85	85
	Missing	0	0

Frequency Table

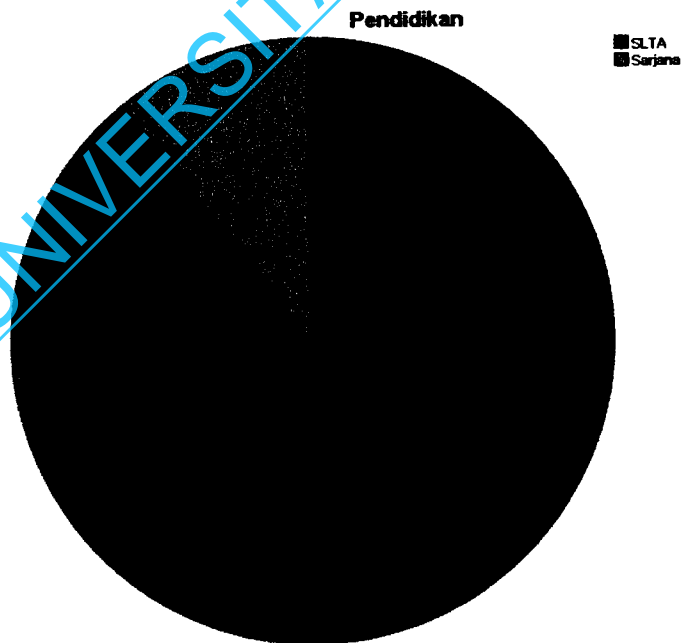
JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	76	89.4	89.4	89.4
	Wanita	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	76	89.4	89.4	89.4
	Sarjana	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Pie Chart



UNIVERSITAS TERBUKA

Frequency Table

PHG1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	2	2.4	2.4	2.4
S	29	34.1	34.1	36.5
SS	54	63.5	63.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHG2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	15	17.6	17.6	17.6
N	12	14.1	14.1	31.8
S	36	42.4	42.4	74.1
SS	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHG3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.2	1.2	1.2
TS	2	2.4	2.4	3.5
N	4	4.7	4.7	8.2
S	49	57.6	57.6	65.9
SS	29	34.1	34.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHG4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.2	1.2	1.2
N	3	3.5	3.5	4.7
Valid S	40	47.1	47.1	51.8
SS	41	48.2	48.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHG5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.2	1.2	1.2
N	1	1.2	1.2	2.4
Valid S	27	31.8	31.8	34.1
SS	56	65.9	65.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHG6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	3.5	3.5	3.5
N	5	5.9	5.9	9.4
Valid S	43	50.6	50.6	60.0
SS	34	40.0	40.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHG7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	7	8.2	8.2	8.2
S	43	50.6	50.6	58.8
SS	35	41.2	41.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHG8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	5.9	5.9	5.9
S	35	41.2	41.2	47.1
SS	45	52.9	52.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHG9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	2.4	2.4	2.4
N	5	5.9	5.9	8.2
S	43	50.6	50.6	58.8
SS	35	41.2	41.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHG10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3.5	3.5	3.5
2	16	18.8	18.8	22.4
3	21	24.7	24.7	47.1
Valid 4	27	31.8	31.8	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Penghargaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.70	1	1.2	1.2	1.2
3.30	1	1.2	1.2	2.4
3.50	3	3.5	3.5	5.9
3.60	5	5.9	5.9	11.8
3.70	4	4.7	4.7	16.5
3.80	6	7.1	7.1	23.5
Valid 3.90	5	5.9	5.9	29.4
4.00	9	10.6	10.6	40.0
4.10	4	4.7	4.7	44.7
4.20	2	2.4	2.4	47.1
4.30	4	4.7	4.7	51.8
4.40	6	7.1	7.1	58.8
4.50	8	9.4	9.4	68.2

4.60	6	7.1	7.1	75.3
4.70	8	9.4	9.4	84.7
4.80	3	3.5	3.5	88.2
4.90	4	4.7	4.7	92.9
5.00	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	3.5	3.5	3.5
S	50	58.8	58.8	62.4
SS	32	37.6	37.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	2.4	2.4	2.4
N	15	17.6	17.6	20.0
S	54	63.5	63.5	83.5
SS	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	8	9.4	9.4	9.4
N	6	7.1	7.1	16.5
Valid S	55	64.7	64.7	81.2
SS	16	18.8	18.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.4	2.4	2.4
TS	6	7.1	7.1	9.4
Valid N	20	23.5	23.5	32.9
S	42	49.4	49.4	82.4
SS	15	17.6	17.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.2	1.2	1.2
TS	6	7.1	7.1	8.2
Valid N	11	12.9	12.9	21.2
S	46	54.1	54.1	75.3
SS	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.4	2.4	2.4
TS	1	1.2	1.2	3.5
N	23	27.1	27.1	30.6
S	47	55.3	55.3	85.9
SS	12	14.1	14.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	11	12.9	12.9	12.9
S	24	28.2	28.2	41.2
SS	50	58.8	58.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.2	1.2	1.2
TS	2	2.4	2.4	3.5
N	23	27.1	27.1	30.6
S	42	49.4	49.4	80.0
SS	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	4.7	4.7	4.7
TS	8	9.4	9.4	14.1
N	32	37.6	37.6	51.8
Valid S	31	36.5	36.5	88.2
SS	10	11.8	11.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.2	1.2	1.2
N	17	20.0	20.0	21.2
Valid S	45	52.9	52.9	74.1
SS	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.2	1.2	1.2
N	5	5.9	5.9	7.1
Valid S	36	42.4	42.4	49.4
SS	43	50.6	50.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	10	11.8	11.8	11.8
S	53	62.4	62.4	74.1
Valid SS	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PHK13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	6	7.1	7.1	7.1
S	39	45.9	45.9	52.9
Valid SS	40	47.1	47.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Penghukuman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.31	1	1.2	1.2	1.2
3.38	1	1.2	1.2	2.4
3.54	5	5.9	5.9	8.2
3.62	5	5.9	5.9	14.1
Valid 3.69	5	5.9	5.9	20.0
3.77	7	8.2	8.2	28.2
3.85	6	7.1	7.1	35.3
3.92	4	4.7	4.7	40.0
4.00	14	16.5	16.5	56.5

4.08	4	4.7	4.7	61.2
4.15	6	7.1	7.1	68.2
4.23	9	10.6	10.6	78.8
4.31	6	7.1	7.1	85.9
4.38	4	4.7	4.7	90.6
4.62	3	3.5	3.5	94.1
4.77	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.2	1.2	1.2
TS	2	2.4	2.4	3.5
N	32	37.6	37.6	41.2
S	34	40.0	40.0	81.2
SS	16	18.8	18.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	4	4.7	4.7	4.7
S	45	52.9	52.9	57.6
SS	36	42.4	42.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	3.5	3.5	3.5
N	10	11.8	11.8	15.3
Valid S	52	61.2	61.2	76.5
SS	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	3.5	3.5	3.5
Valid S	52	61.2	61.2	64.7
SS	30	35.3	35.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	2.4	2.4	2.4
N	4	4.7	4.7	7.1
Valid S	49	57.6	57.6	64.7
SS	30	35.3	35.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	5.9	5.9	5.9
S	34	40.0	40.0	45.9
SS	46	54.1	54.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	8	9.4	9.4	9.4
TS	19	22.4	22.4	31.8
N	32	37.6	37.6	69.4
S	21	24.7	24.7	94.1
SS	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.4	2.4	2.4
N	5	5.9	5.9	8.2
S	35	41.2	41.2	49.4
SS	43	50.6	50.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	2.4	2.4	2.4
N	11	12.9	12.9	15.3
Valid S	45	52.9	52.9	68.2
SS	27	31.8	31.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	3.5	3.5	3.5
N	7	8.2	8.2	11.8
Valid S	32	37.6	37.6	49.4
SS	43	50.6	50.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.2	1.2	1.2
TS	15	17.6	17.6	18.8
Valid N	24	28.2	28.2	47.1
S	25	29.4	29.4	76.5
SS	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	2	2.4	2.4	2.4
S	40	47.1	47.1	49.4
SS	43	50.6	50.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.4	2.4	2.4
TS	19	22.4	22.4	24.7
N	24	28.2	28.2	52.9
S	35	41.2	41.2	94.1
SS	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	5.9	5.9	5.9
S	53	62.4	62.4	68.2
SS	27	31.8	31.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MOT15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.2	1.2	1.2
TS	8	9.4	9.4	10.6
N	36	42.4	42.4	52.9
Valid S	28	32.9	32.9	85.9
SS	12	14.1	14.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	1	1.2	1.2	1.2
3.20	1	1.2	1.2	2.4
3.27	1	1.2	1.2	3.5
3.33	1	1.2	1.2	4.7
3.40	1	1.2	1.2	5.9
Valid 3.53	2	2.4	2.4	8.2
3.60	4	4.7	4.7	12.9
3.67	6	7.1	7.1	20.0
3.73	6	7.1	7.1	27.1
3.80	8	9.4	9.4	36.5
3.87	3	3.5	3.5	40.0

3.93	9	10.6	10.6	50.6
4.00	8	9.4	9.4	60.0
4.07	5	5.9	5.9	65.9
4.13	5	5.9	5.9	71.8
4.20	4	4.7	4.7	76.5
4.27	3	3.5	3.5	80.0
4.33	1	1.2	1.2	81.2
4.40	1	1.2	1.2	82.4
4.47	2	2.4	2.4	84.7
4.53	5	5.9	5.9	90.6
4.60	2	2.4	2.4	92.9
4.67	1	1.2	1.2	94.1
4.73	3	3.5	3.5	97.6
4.93	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.4	2.4	2.4
TS	11	12.9	12.9	15.3
N	51	60.0	60.0	75.3
S	12	14.1	14.1	89.4
SS	9	10.6	10.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	2.4	2.4	2.4
N	11	12.9	12.9	15.3
Valid S	53	62.4	62.4	77.6
SS	19	22.4	22.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	15	17.6	17.6	17.6
N	30	35.3	35.3	52.9
Valid S	27	31.8	31.8	84.7
SS	13	15.3	15.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.2	1.2	1.2
N	6	7.1	7.1	8.2
Valid S	46	54.1	54.1	62.4
SS	32	37.6	37.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.2	1.2	1.2
N	14	16.5	16.5	17.6
Valid S	49	57.6	57.6	75.3
SS	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	9	10.6	10.6	10.6
Valid S	51	60.0	60.0	70.6
SS	25	29.4	29.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.4	2.4	2.4
TS	2	2.4	2.4	4.7
Valid N	24	28.2	28.2	32.9
S	42	49.4	49.4	82.4
SS	15	17.6	17.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.4	2.4	2.4
TS	3	3.5	3.5	5.9
N	21	24.7	24.7	30.6
Valid S	40	47.1	47.1	77.6
SS	19	22.4	22.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	12	14.1	14.1	14.1
Valid S	39	45.9	45.9	60.0
SS	34	40.0	40.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	8	9.4	9.4	9.4
Valid S	38	44.7	44.7	54.1
SS	39	45.9	45.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.4	2.4	2.4
N	15	17.6	17.6	20.0
Valid S	41	48.2	48.2	68.2
SS	27	31.8	31.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

PRD12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	2.4	2.4	2.4
TS	1	1.2	1.2	3.5
N	7	8.2	8.2	11.8
Valid S	42	49.4	49.4	61.2
SS	33	38.8	38.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Produktivitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.75	2	2.4	2.4	2.4
Valid 3.00	2	2.4	2.4	4.7
3.08	2	2.4	2.4	7.1

3.17	2	2.4	2.4	9.4
3.33	2	2.4	2.4	11.8
3.50	3	3.5	3.5	15.3
3.58	9	10.6	10.6	25.9
3.67	5	5.9	5.9	31.8
3.75	7	8.2	8.2	40.0
3.83	4	4.7	4.7	44.7
3.92	6	7.1	7.1	51.8
4.00	8	9.4	9.4	61.2
4.08	3	3.5	3.5	64.7
4.17	5	5.9	5.9	70.6
4.25	3	3.5	3.5	74.1
4.33	3	3.5	3.5	77.6
4.50	3	3.5	3.5	81.2
4.58	3	3.5	3.5	84.7
4.67	3	3.5	3.5	88.2
4.75	2	2.4	2.4	90.6
4.83	3	3.5	3.5	94.1
5.00	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	