

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT.REPRINDO
PRASIDHA DI CIBUBUR**

**IMAM SUKOCO
8115087812**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTIC AND
MOTIVATION TO WORK ACHIEVEMENT BY EMPLOYEES
WORKING AT PT. REPRINDO PRASIDHA IN CIBUBUR***

**IMAM SUKOCO
8115087838**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN EDUCATION OF OFFICE
ADMINISTRATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

ABSTRAK

IMAM SUKOCO. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Rerprindo Prasadha di Cibubur. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi. Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Rerprindo Prasadha. Penelitian ini dilakukan selama empat bulan terhitung pada bulan April sampai dengan bulan Juli 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rerprindo Prasadha, sebanyak 100 karyawan, dan populasi terjangkau dari penelitian ini merupakan karyawan dari empat departemen 77 orang dengan 66 orang sebagai sampel. Sampel diambil dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Untuk menjangkau data Prestasi Kerja (variabel Y) digunakan data sekunder yang didapat dari PT. Rerprindo Prasadha. Sedangkan variabel penelitian Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Motivasi (variabel X2) digunakan instrument dengan Skala Likert. Sebelum instrument variabel X1 digunakan, dilakukan uji validitas konstruk melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas butir variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan) sebesar 0,885 dan variabel X2 (Motivasi) sebesar 0.884. Ini membuktikan bahwa variabel X1 dan X2 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 21.497 + 0,368 X_1 + 0,363 X_2$. Hasil uji normalitas Berdasarkan hasil pengujian diketahui signifikansi nilai prestasi kerja (Y), karakteristik pekerjaan (X_1), motivasi (X_2), dan signifikansi residual adalah 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05 maka data H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.

Dari hasil uji t, t_{hitung} dari karakteristik pekerjaan ($4.668 > t_{tabel} (1,67)$) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, t_{hitung} dari motivasi ($4.094 > t_{tabel} (1,67)$) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja

Hasil uji hipotesis dari dua variabel, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara serentak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja yang dilihat dari $F_{hitung} (27.156) > F_{tabel} (2.25)$. Lalu secara parsial variabel karakteristik pekerjaan memiliki $t_{hitung} = 4.668$ dan motivasi kerja memiliki $t_{hitung} = 4.094$ dengan $t_{tabel} = 1,67$ dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan dan motivasi dengan prestasi kerja pada karyawan. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 46,3% variabel prestasi kerja (Y) ditentukan oleh karakteristik pekerjaan (X1) dan motivasi (X2).

ABSTRACT

IMAM SUKOCO. The Influence Of Job Characteristic and Motivation to Work Achievement by Employees Working at PT. Reprindo Prasadha in Cibubur. Skripsi, Jakarta: Concentration of Office Administration Study Program of Economics Education, Department Economics Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2012.

This study aims to determine whether there is the influence of Job Characteristic and motivation to employees' performance in PT.Reprindo Prasadha. The study was conducted over four months from April through the month of July 2012. The method used is survey method with the correlational approach. The study population was all employees of PT. Reprindo Prasadha as many as 100 employees, and affordable population of this study was four department 77 people to 66 people as sample. Samples were taken using simple random technique (simple random sampling).

Work Achievement (variable Y) used secondary data obtained from the PT. Reprindo Prasadha. While the Job Characteristic of research variables (variable X1) and Motivation (X2) used an instrument with a Likert Scale. Before the instrument variable X1 is used, tested the construct validity through a validation process is the calculation of the correlation coefficient score points with the total score and reliability testing with Cronbach Alpha formula. Results of reliability point X1 variable (Job Characteristic) of 0.885 and X2 variabel (Motivation) 0.884. This proves that the variable X1 and X2 has a high reliability.

Test requirements analysis is performed by finding the regression equation obtained was $= 21.497 + 0,368 X_1 + 0,363 X_2$. Based on the results of normality test of significance test results are known the value of work performance (Y), Job Characteristic (X1), motivation (X2), and the significance of the residuals is 0.200 which are all more than the 0.05 H_0 accepted then the data means the data are normally distributed.

From the results of the t test, t_{hitung} of Job Characteristic (4.668) > t_{tabel} (1.67) so H_0 is rejected, the conclusion that Job Characteristic has a significant positive effect on work achievement, t_{hitung} of motivation (4.094) > t_{tabel} (1.67) so H_0 is rejected, the conclusion that the motivation had a significant positive effect on work achievement.

The results of hypothesis testing of two variables, job characteristic and motivation to simultaneously have an influence on work achievement is viewed from F_{hitung} (27.156) > F_{tabel} (2.25). Then the partial variable job characteristic have $t_{hitung} = 4.668$ and has motivation have $t_{hitung} = 4.094$ with $t_{tabel} = 1.67$ where a separate state significance ($t_{hitung} > t_{tabel}$) means that each independent variable is the job characteristic and motivation have a significant positive effect on the dependent variable is work achievement.

The results of these studies concluded that there is a positive influence between job characteristic and motivation to employees' performance. With a decisive test of the coefficient of determination or results obtained 46.3% work achievement variable (Y) is determined by job characteristic(X1) and motivation (X2).

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI




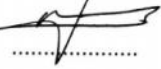
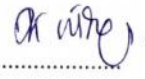
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si

NIP. 19720715 200112 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Saparuddin, M.Si</u> NIP. 19770115 200501 1 001	Ketua		7 Agustus 2012
2. <u>Darma Rika S, S.Pd, M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Sekretaris		3 Agustus 2012
3. <u>Drs. Bagyo Handoko S. M.M</u> NIP. 19470626 198003 1 002	Penguji Ahli		3 Agustus 2012
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Dosen Pembimbing I		15 Agustus 2012
5. <u>Umi Widyastuti S.E, M.E</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Dosen Pembimbing II		2 Agustus 2012

Tanggal Lulus : 24 Juli 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2012



Imam Sukoco

NIM : 8115087838

LEMBAR PERSEMBAHAN

Terucap Syukur Kepada-Mu Ya Allah, Karya kecil ini
Kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta,
serta Kakak dan adikku tersayang Karena mereka
semua selalu memberikan dukungan yang tiada henti
dan tidak akan mampu ku balas dengan apapun ...

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, serta rahmat dan ridhonya pula yang memberikan jalan kemudahan serta kemampuan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya dan umatnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terlampau jauh dari kata sempurna, namun dengan niat dan tekad serta bimbingan dan bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak, pada akhirnya pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan selain ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dra Sudarti selaku Dosen Pembimbing I, serta selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
2. Umi Widyastuti, S.E, M.E selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang membangun peneliti.
3. Dr. Saparuddin, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
4. Ari Saptono, S.E, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

5. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
7. PT Reprindo Prasadha, terima kasih atas diijinkan dan kesempatannya melakukan penelitian.
8. Kedua Orang tua, Adik, dan seluruh kerabat yang selalu memberikan dukungan dan do'a dalam pembuatan skripsi ini.

Dan semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT melimpahkan pahala kepada semuanya atas keikhlasan dan bantuannya. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pembaca. Amin.

Jakarta, Juli 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORIGINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah.....	9
1.5 Kegunaan Peneitian	10
BAB II. PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
2.1 Deskripsi Teoritis.....	11
A. Prestasi Kerja	11
B. Karakteristik Pekerjaan	17
C. Motivasi.....	22
2.2 Kerangka Berpikir.....	31
2.3Perumusan Hipotesis.....	34
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tujuan Penelitian	35
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	35

3.3 Metode Penelitian	36
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.5 Instrumen Penelitian	38
3.6 Konstelasi Hubungan Antar Variabel	49
3.7 Teknik Analisis Data	50
A. Uji Persyaratan Analisis.....	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Linearitas	51
B. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Multikolinearitas.....	52
b. Uji Heteroskedastisitas	53
C. Persamaan Regresi Berganda.....	53
D. Uji Hipotesis	55
a. Uji F.....	55
b. Uji t.....	55
E. Koefisien Determinasi.....	56
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data	57
A. Prestasi Kerja	57
B. Karakteristik Pekerjaan	59
C. Motivasi	61
4.2 Analisis Data.....	65
A. Uji Persyaratan Analisis.....	65
B. Uji Normalitas	65
C. Uji Linearitas	66
1. Uji Asumsi Klasik.....	68
a. Uji Multikolinearitas.....	68
b. Uji Heteroskedastisitas.....	68
2. Persamaan Regresi Berganda.....	69
3. Uji Hipotesis	70
a. Uji F.....	70

b. Uji t	71
4. Koefisien Determinasi	72
D. Interpretasi Hasil Penelitian	73
E. Keterbatasan Penelitian	74
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan	76
4.2 Implikasi	77
4.3 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi 82
Lampiran 2	Konfirmasi Penerimaan Mahasiswa Penelitian Untuk Skripsi .. 83
Lampiran 3	Surat Permohonan Izin Pengisian Instrumen Kuesioner 84
Lampiran 4	Kuesioner Uji Coba Variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan)..... 85
Lampiran 5	Kuesioner Uji Coba Variabel X2 (Motivasi Kerja) 87
Lampiran 6	Kuesioner Final Variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan) 89
Lampiran 7	Kuesioner Final Variabel X2 (Motivasi Kerja) 91
Lampiran 8	Data Hasil Uji Coba Variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan) 93
Lampiran 9	Perhitungan Validitas Variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan)... 94
Lampiran 10	Langkah Perhitungan Validitas Variabel X1 95
Lampiran 11	Perhitungan Kembali Data Hasil Uji Coba Variabel X1 96
Lampiran 12	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel X1 97
Lampiran 13	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 98
Lampiran 14	Data Hasil Uji Coba Variabel X2 (Motivasi Kerja)..... 99
Lampiran 15	Perhitungan Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja) 100
Lampiran 16	Langkah Perhitungan Validitas Variabel X2 101
Lampiran 17	Perhitungan Kembali Data Hasil Uji Coba Variabel X2 102
Lampiran 18	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel X2 103

Lampiran 19	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2.....	104
Lampiran 20	Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan	105
Lampiran 21	Data Perhitungan Variabel Y (Prestasi kerja).....	109
Lampiran 22	Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel Y.....	111
Lampiran 23	Grafik Histogram Variabel Y (Prestasi kerja).....	112
Lampiran 24	Data Perhitungan Final Variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan)	113
Lampiran 25	Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel X1	115
Lampiran 26	Grafik Histogram Variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan)	116
Lampiran 27	Data Perhitugan Final Variabel X2 (Motivasi Kerja)	117
Lampiran 28	Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel X2.....	119
Lampiran 29	Grafik Histogram Variabel X2 (Motivasi Kerja).....	120
Lampiran 30	Data Perhitungan Gabungan Variabel X1, X2, Y	121
Lampiran 31	Tabel Uji Normalitas Data	123
Lampiran 32	Tabel Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y.....	124
Lampiran 33	Tabel Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y.....	125
Lampiran 34	Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	126
Lampiran 35	Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	127
Lampiran 36	Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda).....	128
Lampiran 37	Tabel Anova (Uji F).....	129
Lampiran 38	Tabel Anova (Uji t).....	130
Lampiran 39	Tabel Summary (Koefisien Determinasi)	131

Lampiran 40	Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson	132
Lampiran 41	Tabel Nilai dalam Distribusi t	133
Lampiran 42	Tabel Kurva Normal Persentase dari 0 sampai z	134
Lampiran 43	Tabel Persentil untuk Distribusi t	135
Lampiran 44	Tabel Persentil untuk Distribusi F	136
Lampiran 45	Daftar Riwayat Hidup	144

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1.	Jumlah Populasi Terjangkau Karyawan	37
3.2.	Jumlah Sampel Karyawan	38
3.3.	Kisi-Kisi Intrumen Variabel X1 (Karkateristik Pekerjaan)	41
3.4.	Skema Penilaian Variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan)	41
3.5.	Kisi-kisi Intrumen Variabel X2 (Motivasi Kerja)	45
3.6.	Skema Penilaian Variabel X2(Motivasi Kerja)	46
4.1.	Distribusi Frekuensi Variabel Y (Prestasi Kerja)	57
4.2.	Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan)	59
4.3.	Rata-rata Hitung Skor Indikator X1 (Karakteristik Pekerjaan)	61
4.4.	Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Motivasi Kerja)	62
4.5.	Rata-rata Hitung Skor Indikator X2 (Motivasi Kerja)	64
4.6.	Rata-rata Hitung Skor SubIndikator X2 (Motivasi Kerja).....	64
4.7.	Uji Normalitas Data	65
4.8.	Hasil Uji Linearitas Y dengan X1	66
4.9.	Hasil Uji Linearitas Y dengan X2.....	67
4.10.	Hasil Uji Multikolinearitas	67
4.11.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.12.	Tabel Persamaan Regresi Berganda.....	69
4.13.	Anova Uji F.....	70
4.14.	Regresi Uji t	71
4.15.	Tabel Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
4.1.	Grafik Histogram Variabel Y (Prestasi Kerja).....	56
4.2.	Grafik Histogram Variabel X1 (Karakteristik Pekerjaan)	58
4.3.	Grafik Histogram Variabel X2 (Motivasi Kerja).....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini menyebabkan terjadinya banyak perubahan. Salah satu dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah terciptanya berbagai media komunikasi dan peralatan kerja dan teknologi yang canggih. Walaupun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang penting dan tidak dapat tergantikan oleh teknologi. Campur tangan manusia masih dibutuhkan dalam menjalankan peralatan-peralatan tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, unsur karyawan tidak bisa dipisahkan dari unsur lainnya. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa peran aktif dari karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tujuan perusahaan yaitu membangun perusahaan yang mampu memberikan kontribusi terbaik bagi masyarakat, bangsa dan negara, dengan komitmen profesionalisme dan kinerja yang tinggi, untuk menjadi perusahaan swasta nasional yang tangguh dan sehat, serta mendapat pengakuan baik ditingkat nasional maupun internasional.

Karyawan sebagai pusat keberhasilan organisasi seharusnya mendapat perhatian lebih dari organisasi, karena apabila potensinya dikembangkan dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai, tetapi sebaliknya jika potensi karyawan tidak dikembangkan dengan baik maka hal tersebut dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, produktivitas kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap positif harus tetap dibina sedangkan sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Pemberdayaan sumber daya manusia penting dilakukan oleh perusahaan, sebab manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan penting dalam memajukan perusahaan di samping sumber daya yang lain. Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya.

Agar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat lebih optimal, maka perusahaan harus memperhatikan prestasi kerja karyawannya. Hal ini disebabkan karena prestasi kerja itu berhubungan langsung dengan karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Namun untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan bukanlah sesuatu yang mudah. Pada kenyataannya dalam mengatur, membina, dan

menggerakkan karyawan, terdapat permasalahan yang sering dihadapi oleh pimpinan perusahaan, yaitu bagaimana mengoptimalkan karyawan tersebut agar bekerja dengan semangat disertai dengan kemampuan yang maksimal, sehingga pimpinan dituntut untuk lebih peka terhadap aktifitas kerja karyawannya maupun kejadian-kejadian yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan. Selain itu, pimpinan juga harus mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah karakteristik pekerjaan, motivasi kerja gaya kepemimpinan dalam perusahaan, fasilitas kerja,, penempatan kerja karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Faktor karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang tidak memiliki otonomi untuk bertindak, tidak terdapat variasi keterampilan dan pekerjaan, tidak memberikan sumbangan yang penting dalam keberhasilan organisasi, dan karyawan tidak memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya yang dilakukannya, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang buruk. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, baik yang dapat menimbulkan tantangan atau tidak sama sekali, akan mempengaruhi prestasi kerja. Pekerjaan yang dirasa tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan, dan sebaliknya pekerjaan yang tantangannya terlalu berat justru akan menimbulkan rasa frustrasi dan perasaan gagal, sehingga prestasi kerja tidak terwujud.

Terkadang karyawan merasakan bosan dengan mendapatkan pekerjaan dan aktivitas yang sama, sederhana, dan berulang-ulang. Tidak mendapatkan otonomi untuk bertindak, tidak terdapat identitas tugas pada pekerja dan tidak mendapatkan umpan balik yang sesuai, adalah faktor-faktor yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang rendah.

Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri karyawan, maka karyawan menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti daripada sekedar mengisi waktu. Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan suatu perasaan tanggungjawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik yang sesuai, maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif karyawan bekerja. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan dimensi inti pekerjaan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh negatif lainnya adalah rendahnya motivasi karyawan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik, karena mereka telah melakukan pekerjaannya dengan usaha yang maksimal. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki motivasi pekerjaannya akan menjadi tidak maksimal, sehingga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Walaupun pimpinan itu telah memberikan motivasi kepada karyawannya, pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak termotivasi. Hal ini juga dipengaruhi oleh kompensasi yang tidak sesuai dengan komposisi pekerjaan karyawan. Mereka menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan gaji. Sehingga pekerjaannya jadi kurang maksimal dan karyawan tersebut tidak memiliki prestasi kerja yang baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah penempatan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat dengan kepribadian dan latar belakang pendidikannya, maka akan kemungkinan karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya jika perusahaan tidak tepat dalam menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kepribadian dengan pekerjaan yang akan dilakukan, maka karyawan tersebut akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan menyebabkan tidak adanya prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu, pimpinan harus menyesuaikan jenis pekerjaan atau tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut. Namun, tidak sedikit perusahaan yang tidak tepat menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan dan keahlian mereka. Contohnya, perusahaan lebih mementingkan posisi pekerjaan yang belum terpenuhi tanpa memperhatikan keahlian karyawan. Hasilnya, pekerjaan yang mereka lakukan menjadi tidak maksimal, sehingga tidak terwujudnya prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan dalam perusahaan, karena setiap pimpinan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap karyawan pastinya menginginkan pemimpin yang baik dalam memimpin perusahaan. pemimpin yang baik itu harus dapat menghargai bawahannya, tidak hanya melihat karyawan sebagai bawahan tetapi juga dapat melihat karyawannya sebagai rekan kerja yang bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

Tetapi tidak semua pimpinan itu dapat menghargai bawahannya. Contohnya seperti pimpinan pada saat pengambilan keputusan kurang melibatkan karyawan, sehingga karyawan kurang diberikan kebebasan. Seharusnya dengan kesempatan tersebut karyawan mampu memperlihatkan kelebihan yang ada dalam dirinya.

Prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh fasilitas yang tersedia pada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Fasilitas disini berupa peralatan kantor, kantin, tempat parkir, dan fasilitas lainnya yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan. Lengkapnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan akan memberi rasa puas pada karyawannya. Setiap karyawan pasti membutuhkan peralatan yang dapat membantunya dalam bekerja.

Kurangnya fasilitas akan menghambat pelaksanaan kerja, sehingga pekerjaan yang sebenarnya singkat akan menjadi lama dalam pelaksanaannya.

Kurangnya perhatian perusahaan dalam penyediaan fasilitas juga dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompensasi. Kompensasi disebut sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan organisasi. Apabila perusahaan memberikan kompensasi atau balas jasa kepada karyawannya yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, maka akan membentuk prestasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan tercapainya tujuan perusahaan.

Akan tetapi, banyak perusahaan yang memberikan kompensasi atau balas jasa yang tidak sesuai kepada karyawan terhadap kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, yang akan berakibat pada rendahnya prestasi kerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi meningkatnya prestasi kerja karyawan. Namun, karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, sering macetnya jalan, jalan yang berdebu dan bisingnya lingkungan kerja karena lokasi perusahaan yang terletak dekat dengan jalan raya. Hal seperti ini akan mengakibatkan prestasi kerja menjadi rendah karena menurunnya tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja. Oleh

sebab itu, pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan perusahaan.

Masalah mengenai karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja juga terdapat pada PT. Reprindo Prasadha. Dalam hal ini banyak karyawan yang tidak memiliki ragam keahlian, minimnya nilai keberartian tugas terhadap organisasi, kurangnya pemahaman atas identitas tugas yang diberikan, kurang menyadarinya signifikansi tugas yang diemban, rendahnya tingkat pemberian otonomi pekerjaan kepada karyawan, dan kurangnya informasi umpan balik hasil kerja yang diterima karyawan. Karyawan sendiri memiliki motivasi kerja yang rendah, dalam melakukan pekerjaannya cenderung hanya untuk mendapatkan haknya tetapi mereka tidak melakukan kewajiban atau pekerjaannya dengan sikap loyal yang tinggi, sehingga karyawan tidak memperoleh prestasi kerja yang dapat mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui kebenaran lebih jauh lagi mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Reprindo Prasadha di Cibubur.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan yang kurang bervariasi dan tidak menantang mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang rendah.

2. Motivasi karyawan yang rendah mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang rendah.
3. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dalam perusahaan.
4. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
5. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
6. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai.
7. Lingkungan kerja yang buruk, dan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian ini dibatasi pada masalah “Pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Reprindo Prasadha”.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. “Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pada karyawan?”
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan?”
3. “Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan?”

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah untuk menambah teori yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, motivasi dan prestasi kerja, serta mengembangkan wawasan berpikir yang kreatif dan kritis terhadap permasalahan yang terdapat di perusahaan. Selain itu dapat memberikan pengetahuan mengenai permasalahan yang terjadi di perusahaan terutama mengenai karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan.

2. Kegunaan Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan sehingga dapat mengatasi permasalahan yang ada terutama dalam karakteristik pekerja dan motivasi agar dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan untuk meneliti permasalahan yang terjadi dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan motivasi pada karyawan dan untuk menambah literatur bacaan yang nantinya dapat berguna sebagai referensi bagi semua pihak yang berada di universitas negeri Jakarta.. Selain itu penelitian ini juga untuk menambah pengalaman, mengembangkan wawasan berpikir dan sebagai bahan masukan serta informasi mengenai permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di dunia kerja.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 DESKRIPSI TEORETIS

A. Prestasi Kerja

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Pengertian Kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”¹. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Malayu S.P. Hasibuan, yang menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan”².

Dari pernyataan-pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, sehingga prestasi kerja merupakan sarana menentu dalam

¹ Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya. 2009. Hal 67

² Malayu S.P. Hasibuan. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta:Bumi Aksara. 2006. Hal 160

mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu diupayakannya peningkatan prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja menurut Mutiara S.P. Panggabean merupakan “Sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik”³. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan dan potensinya serta sumbangannya bagi kepentingan kelompok.

Menurut Hasibuan, “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan atas penerimaan penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”⁴.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, sikap dan perilaku, pengalaman, loyalitas, keterampilan, disiplin, dan kerja sama. Presttasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu penjelasan delegasi tugas, serta peran, dan tingkat motivasi seorang karyawan.

Menurut Mutiara S.P. Panggabean , tujuan dari penilaian prestasi yaitu “Untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia (SDM) yang lain, seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, penembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan”⁵.

³ Mutiara S. Panggabean. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor:Ghalia Indonesia.2004. hal 66

⁴ Malayu S.P. Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Akasara.2000. hal 93

⁵ Ibid. hal 67

Pernyataan diatas diperkuat oleh Wether dan Davis, bahwa manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja.
- b. Penentuan kompensasi.
- c. Keputusan penempatan.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- e. Pengembangan dan perencanaan karir.
- f. Evaluasi proses penyusunan karyawan.
- g. Analisis ketidakakuratan informasi personalia.
- h. Analisis kesalahan perencanaan pekerjaan (*Job Design*)
- i. Kesempatan yang sama”⁶.

Dari dua teori diatas dapat disimpulkan bahwa, setiap perusahaan di dalam menetapkan tujuan penilaian prestasi kerja tidak ada yang diprioritaskan atau hanya memiliki satu tujuan saja dari beberapa tujuan yang ada. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan penilaian prestasi kerja pada seorang karyawan, sehingga perusahaan dapat memantau kinerja setiap karyawannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, syarat-syarat penilai (*appraiser*) sebagai berikut:

1. Penilai harus jujur , adil, objektif, dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
2. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah (*right or wrong*), baik atau buruk. Penilai tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas suka atau tidak suka (*like or dislike*).
3. Penilaian harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.
4. Penilai harus mempunyai kewenangan (*authority*) formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
5. Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil”⁷.

⁶ Cut Nizma. Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol.12 No.2 September 2010). Hal 145

⁷ Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara. 2005. Hal 91

Dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan siapa yang melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilaian ini erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak. Oleh karena itu dibuatlah persyaratan untuk para penilai prestasi kerja, yaitu penilai haruslah jujur, adil, objektif, menilai berdasarkan benar atau salah, mengetahui dengan jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan, mempunyai kewenangan, dan mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdapat “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi”⁸. Sedangkan menurut Ranupandoyo dan Husnan, “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: a) kuantitas kerja, b) kualitas kerja, c) keandalan, d) inisiatif, e) kerajinan, f) sikap, g) kehadiran”⁹.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan, yaitu pertama faktor kemampuan, yang terdiri dari kuantitas kerja, dan kualitas kerja, sedangkan faktor yang kedua yaitu faktor motivasi yang terdiri dari keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, dan kehadiran. Faktor-faktor tersebut merupakan pendorong yang kuat pada setiap karyawan.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara. *Op.Cit.* Hal 67-68

⁹ Cut Nizma. *Op.Cit.* hal 145

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, menjelaskan bahwa “Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan”¹⁰. Hasibuan juga menjelaskan bahwa “Unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab”¹¹.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan yaitu dalam menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisik, hanya dapat dinilai dari penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, kedisiplinan, kreativitas, kepribadian, prakarsa, tanggung jawab, dan partisipasi karyawan itu sendiri. Beberapa perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja dengan unsur-unsur penilaian di atas kurun waktu setengah tahun ataupun satu tahun.

Menurut Mutiara S. Panggabean mengemukakan bahwa, “Metode Penilaian Prestasi Kerja yaitu: a) *Rating Scales* (Skala Rating), b) *Critical Incidents* (Insiden-insiden Kritis), c) *Essay*, d) *Work Standards* (Standar Kerja), e) *Ranking*, f) *Forced Distribution* (Distribusi yang dipaksakan), g) *Forced-choice and Weighted Checklist Performance Report* (pemilihan yang dipaksakan dan laporan pemeriksaan kinerja tertimbang), h) *Behaviorally Anchored Scales*, i) Metode Pendekatan *Management By Objective* (MBO)”¹².

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan diperlukannya metode penilaian prestasi kerja dengan berbagai macam

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan. *Op.Cit.* 87

¹¹ *Loc. Cit.* hal 95-96

¹² Mutiara S. Panggabean. *Op.Cit.* hal 68-70

metode guna mendapatkan hasil penilaian prestasi kerja yang akurat dan sesuai pada setiap karyawan perusahaan. Banyaknya macam metode penilaian prestasi kerja bertujuan agar suatu organisasi mampu memilih metode mana yang tepat dan cocok untuk suatu organisasinya.

Menurut Cut Nizma metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada masa lalu, antara lain:

- a) *Rating Scale*: pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah baku.
- b) *Checklist*: metode ini memerlukan penilaian untuk menyeleksi pernyataan yang menjelaskan karakteristik karyawan.
- c) *Critical Incident Method*: Pengukuran dilakukan berdasarkan catatan aktivitas seorang karyawan dalam periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam perilaku positif dan negatif.
- d) *Field Review Method*: pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan.
- e) *Performance Test and Observation*: penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan didasarkan pada suatu test keahlian.
- f) *Comparative Evaluation Approach*: pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lain¹³.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada masa lalu yaitu *Rating Scale*, *Checklist*, *Critical Incident Method*, *Field Review Method*, *Performance Test and Observation*, dan *Comparative Evaluation Approach*. Berdasarkan teori penilaian prestasi kerja juga ada yang berorientasi pada masa depan, seperti teori di bawah ini:

Menurut Bachtari Hasan metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada masa depan, antara lain:

- a) Penilaian Diri (*Self-Appraisals*): teknik evaluasi yang bertujuan untuk melanjutkan pengembangan diri.
- b) Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisals*): teknik evaluasi ini biasanya digunakan untuk keputusan-keputusan penempatan dan penembangan.

¹³ Cut Nizma. *Op.Cit.* hal 145

- c) Pendekatan *Management By Objectives* (MBO): bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan –tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
- d) Teknik Pusat Penilaian (*Assessment Centers*): suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dan penilai”¹⁴.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa metode penilaian prestasi kerja yang berorientai pada masa depan, yaitu Penilaian Diri, Penilaian Psikologis, Pendekatan *Management By Objectives*, Teknik Pusat Penilaian. Dari dua teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa metode penilaian prestasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada masa lalu, dan berorientasi pada masa depan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kerjasama, loyalitas, disiplin, keterampilan, kejujuran, serta sikap dan perilaku

B. Karakteristik Pekerjaan

Pada setiap perusahaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda. Sebaiknya setiap perusahaan memiliki karakteristik pekerjaan yang bervariasi dan menantang agar perusahaan memiliki karakteristik pekerjaan yang bervariasi dan menantang agar karyawan dapat merasa lebih tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga karyawan juga tidak cepat merasakan bosan terhadap pekerjaannya.

¹⁴ Bachtari Hasan. Penilaian Prestasi Kerja. Berita STMT Trisakti (Edisi 084, Januari 1999). Hal 68

Schermerhorn menyatakan “karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus”¹⁵. Sementara Mangkuprawira menyatakan bahwa, “karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam diensi pekerjaan yang secara simultan memepbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja”¹⁶.

Dari dua pendapat diatas, maka dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja/karyawan. Lima indikator di atas merupakan pengukur karakteristik pekerjaan.

Menurut porter yang dikutip oleh Hariri, “karakteristik pekerjaan diidentifikasi sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan”¹⁷. Sedangkan menurut hellriegel yang dikutip oleh Hariri, “mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai aspek suatu pekerjaan yang membatasi tanggung jawab dan tantangan”¹⁸.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan dilihat dari aspek suatu pekerjaan yang meliputi tanggung jawab, macam-macam tugas yang diemban karyawan, dan tantangan yang dihadapi para karyawan. Dengan aspek-aspek di atas membantu pimpinan memantau

¹⁵ Cut Nizma. *Op.Cit.* hal 144

¹⁶ Cut Nizma. *Loc.Cit*

¹⁷ Hariri, A.A.P, Habsji, T.Al, Musadieg, M. Al. Jurnal Aplikasi Manajemen. (Universitas Brawijaya Malang. Vol 2, No.3, Desember 2004), hal:536.

¹⁸ Ibid, hal 536

pekerjaan setiap karyawan, apakah sesuai yang diharapkan perusahaan atau tidak.

Berbagai para ahli meneliti dan mengemukakan tentang pengertian karakteristik pekerjaan, antara lain menurut Mutiara S. Panggabean, “karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”¹⁹. Mutiara S. Panggabean juga mengemukakan bahwa “karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan baik (*feedback*)”²⁰.

Karakteristik pekerjaan tersebut sering disebut juga sebagai lima inti dari pekerjaan, yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik. Lima inti pekerjaan ini dipergunakan untuk menilai tugas-tugas yang dibebankan apakah sudah diselesaikan dengan optimal.

Hal senada juga dikemukakan oleh John B. Miner dan Donald P. Crane. “*Job characteristics an approach to job enrichment, proposed by Richard Hackman and Greg Oldham, that focuses on the characteristics of a job skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback*”²¹. Dapat

¹⁹ Mutiara S. Panggabean. *Op.cit* Hal 130

²⁰ Ibid. Hal 129

²¹ Miner, John B. Crane, Donald P. *human Resource Management, The Strategic Perspective*. (USA: Harper Collins College.2000), hal:672

diartikan karakteristik pekerjaan adalah pendekatan ke pengayaan pekerjaan, diusulkan oleh Richard Hackman dan Greg Oldman, bahwa difokuskan pada karakteristik dari pekerjaan – keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Pendapat diatas diperkuat oleh Hackman dan Oldman, yang mendefinisikan lima desain karakteristik penting suatu pekerjaan yang disebut karakteristik pekerjaan. “Lima desain karakteristik pekerjaannya tersebut yaitu Macam-macam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik”²².

Karakteristik pekerjaan yang telah dijabarkan di atas akan berpengaruh pada karakteristik personal, sehingga dapat memperluas kebutuhan tenaga kerja yang tumbuh terus untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi. Terdapat lima desain karakteristik penting untuk suatu pekerjaan, yaitu macam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas, dan umpan balik.

Khaerul Umam, “membagi karakteristik pekerjaan menjadi lima bagian, yaitu *task identity* (identitas tugas), *task significance* (signifikansi tugas), *skill variety* (variasi keahlian), *autonomy* (otonomi), dan *Feedback* (Umpan Balik)”²³.

²² Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2001. Hal 94-96

²³ Khaerul Umam. *Perilaku Organisasi*. Bandung:CV. Pustaka Setia. 2010. Hal 173

Veithzal Rivai mengemukakan lima inti pekerjaan meliputi:

- a. Variasi keterampilan.
Adalah seberapa jauh jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang memerlukan keahlian yang berbeda di dalam menyelesaikan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan individu dan bakat.
- b. Identitas tugas.
Adalah seberapa jauh seorang pekerja terlibat dalam penyelesaian seluruh pekerjaan dan bagian-bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi, dalam hal ini melakukan suatu pekerjaan dari permulaan sampai selesai dengan hasil yang nyata.
- c. Arti Penting Tugas
Adalah seberapa jauh suatu pekerjaan mempunyai arti penting dan dampak substansial atas kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam lingkup organisasi yang segera atau lingkungan yang eksternal.
- d. Otonomi/wewenang
Adalah tingkatan sampai sejauh mana seseorang diberikan kebebasan substansial, kemandirian, dan keleluasaan kepada individu untuk merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikannya.
- e. Umpan balik
Adalah tingkatan pelaksanaan kegiatan memperoleh masukan yang jenis dan cepat dari suatu pekerjaan oleh individu sehingga diperoleh informasi yang jelas tentang efektivitas kinerjanya”²⁴.

Dari pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan terbagi menjadi lima desain, yaitu: *task identity* (identitas tugas), *task significance* (signifikansi tugas), *skill variety* (variasi keahlian), *autonomy* (otonomi), dan *Feedback* (Umpan Balik). Kelima hal tersebut memiliki arti penting tersendiri pada pekerjaan seorang karyawan, sehingga memantau pekerjaan karyawan lima hal tersebut tidak dapat dipisahkan.

Gibson, dkk, mengemukakan bahwa “sikap terhadap karakteristik pekerjaan secara positif menumbuhkan semangat kerja dan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal”²⁵.

²⁴ Veithzal Rivai. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajagrafindo Permai. 2004. Hal 147-148

Menurut Cut Nizma, menyatakan “Selain pelatihan maka karakteristik pekerjaan juga dapat meningkatkan prestasi kerja, karena muatan-muatan yang ada dalam karakteristik pekerjaan merupakan motivasi internal (*intrinsic*) yang mendorong prestasi kerja”²⁶.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan inti dari karakteristik pekerjaan secara positif yang akan mendorong prestasi kerja karyawan suatu perusahaan. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu pendorong seorang karyawan dalam prestasi kerjanya.

Menurut teori karakteristik pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldman, “Sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab hasil kerja, dan pengetahuan akan prestasi kerja yang akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kepuasan kerja dan keefektifan kerja”²⁷.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri karyawan, yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab hasil kerja, dan pengetahuan akan prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat didefinisikan karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas dilihat dari tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut yang meliputi keanekaragaman tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

C. Motivasi

Dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan usaha untuk menemukan cara untuk mempengaruhi para karyawan agar melakukan

²⁵ Gibson, Ivancevish, Donnelly, Organizations Behavior, 12th Edition, Boston, 2006

²⁶ Cut Nizma. Op.Cit. hal 147

²⁷ Robbins. S. Perilaku Organisasi. Edisi Keduabelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. 2008

tugasnya secara ikhlas dan bekerja lebih giat untuk mencapai hasil optimal yang dikenal dengan motivasi. Motivasi yang dialami seorang karyawan merupakan motivasi kerja, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan, “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”²⁸. G.R. Terry mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya”²⁹.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, motivasi adalah penggerak untuk mengerahkan dan mengarahkan potensi tenaga kerja, agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi juga merupakan keinginan dalam melakukan usaha positif sehingga terwujudnya tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Edwin Flippo menyatakan, “*Direction motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest si that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives*”³⁰.

Pernyataan diatas dapat diartikan , motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan yang

²⁸ Malayu S.P. Hasibuan. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.2005.hal 219

²⁹ Malayu S.P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.2002. hal 145

³⁰ Ibid. hal 143

kurang maksimal dan memberikan motivasi-motivasi guna membangun semangat kerja karyawan itu sendiri, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Breedom dan Stainer mengemukakan bahwa “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan”³¹.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang memberikan energy kepada seseorang untuk beraktivitas demi tercapainya kebutuhan, dan mengurangi ketidakseimbangan. Demi tercapainya kebutuhan karyawan mampu memotivasi dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat.

Menurut Winardi, “motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan”³².

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan, motivasi merupakan kekuatan potensial yang dimiliki seseorang, dapat dikembangkan oleh diri sendiri maupun orang lain yang intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter. Hal tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang baik secara positif maupun negatif, bergantung pada kondisi yang dihadapi orang tersebut.

³¹ Maha Atma Kadji. Analisis Tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pelayanan Publik. Jurnal Teknologi Manajemen Informatika. Vol 6,Edisi Khusus, September 2008. Hal 199)

³² J. Winardi. Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen. Jakarta:Grafindo Persada.2001. hal 6

Mangkunegara mendefinisikan, “motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”³³. Menurut Edwin B. Flippo, “motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis yang menjadi faktor dominan dalam perilaku manusia dalam melakukan pekerjaan”³⁴.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau energy untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tercapainya tujuan suatu organisasi.

Menurut Panji Anoraga, “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”³⁵. Menurut Sudarwan, “motivasi kerja merupakan prakondisi bagi individu untuk berperilaku di dalam pekerjaan yang ditekuni”³⁶.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan pada karyawan untuk berperilaku atau melakukan pekerjaan yang ditekuni sesuai kemampuan individu masing-masing.

Menurut Gibson, motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku dalam

³³ Anwar Prabu Mangkunegara. *Op.Cit.*

³⁴ Amin Nur Ahmadi, Sigit Santoso. Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Divisi Fixed Wireless Network Area Operasi Jakarta Tahun 2008. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, No.2/Th-II/Agustus 2008. Hal 164

³⁵ Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. 2001. Hal 35

³⁶ Sudarwan Danim. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.

cara-cara tertentu. Kekuatan tersebut berupa kegiatan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing”³⁷.

Menurut Robbins dalam jurnal Ni Made menyatakan “motivasi kerja merupakan tingkah laku yang diarahkan untuk mencapai tujuan, dimana dibalik tingkah laku tersebut ada semacam kebutuhan, kemauan, dan keinginan”³⁸.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan dan dorongan seorang karyawan untuk bertindak laku pada pekerjaan yang ditekuninya. Dorongan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan, dimana dibalik tingkah laku tersebut terdapat kebutuhan, kemauan, dan keinginan.

Menurut Gray, “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu”³⁹.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hidayat mengemukakan, “Motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seseorang karyawan (motivasi internal) ataukah motivasi berasal dari luar karyawan yang berangkutan (motivasi eksternal)”⁴⁰.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hasil subklasifikasi dari motivasi umum dan dari motivasi dapat disubklasifikasikan kembali menjadi dua, yaitu pendorong untuk

³⁷ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Amplikasi*. Cetakan Pertama. Jakarta:PT. Prenhalindo. 2001.

³⁸ Ni Made Gunastri. *Karkteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Forum Manajemen. Vol 7 No. 1, Tahun 2009. Hal 30

³⁹ J.Winardi. *Op. Cit.* hal 2

⁴⁰ Hidayat. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderator Etos Kerja Spiritual*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol 8, No.1, Februari 2007. Hal 50

meningkatkan kinerja yang berasal dari dalam diri seseorang (intrinsik), maupun dari luar diri seseorang (ekstrinsik).

Menurut Handoko motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik adalah:

1. Motivasi kerja intrinsik adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang timbul didalam pribadi seseorang yang secara internal melekat pada diri pribadi meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan untuk tumbuh atau pengembangan motivasi individu.
2. Motivasi kerja ekstrinsik adalah daya pendorong yang timbul dari luar diri seseorang yang umumnya bertujuan sebagai motivasi kerja, motivasi kerja tidak lain adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja karyawan. Motivasi yang timbul dari luar diri pribadi seseorang yang meliputi kondisi kerja, gaji, supervisi, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan dan kebijaksanaan organisasi terhadap kinerja”⁴¹.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi terbagi atas motivasi kerja intrinsik dan eksternal. Motivasi intrinsik merupakan suatu pendorong manusia untuk meningkatkan kinerja dari dalam diri. Motivasi eksternal merupakan suatu pendorong meningkatkan kinerja yang berasal dari luar diri seseorang untuk menimbulkan semangat kerja seseorang.

Motivasi kerja menurut Cardoso Games yang dikutip oleh M. Suhadi, “merupakan dorongan kumulatif baik karena faktor individual maupun pengaruh faktor organisasional, untuk melakukan aktivitas kerja guna mewujudkan kebutuhan atau tujuannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, selaras dengan harapan normatif dari tempat bekerja”⁴².

⁴¹ Handoko T. Hani. “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”, Edisi II, Cetakan Keempat belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.2000. hal 252

⁴² M. Suhadi, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Klaten. Jurnal Ekonomi dan Perbankan PROBANK, Vol 11, No.1, 2005. Hal 16

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari diri karyawan maupun organisasi tempat bekerja untuk mewujudkan kebutuhan atau tujuan sesuai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan tujuan organisasi tempat bekerja. Apabila motivasi seorang karyawan tinggi maka tujuan organisasi juga dapat tercapai.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Sondang menyatakan bahwa, “yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene*/pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya intrinsic yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaan⁴³”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor pendorong seseorang untuk berprestasi, motivasi yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Motivasi intrinsik yaitu dimaksudkan sebagai faktor motivasional, sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu dimaksudkan sebagai faktor *hygiene*/pemeliharaan.

Menurut Edward yang dikutip oleh Hasibuan menyatakan, “kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik dari orang lain, yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien sehingga dapat mencapai prestasi yang lebih baik⁴⁴”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu hal pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh perusahaan bertujuan agar tercapainya tujuan organisasi.

⁴³ Sondang Siagian. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 2008. hal 290

⁴⁴ Malayu S.P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 2002. hal 163-164

Menurut Robert L. Mathis menyatakan, “Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi”⁴⁵.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang individu tenaga kerja yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima dari keadaan pekerjaannya, dan hubungan individu tersebut dengan sesama karyawan maupun organisasi.

Menurut Susilo Martoyo, “Sebetulnya memang banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan, antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya”⁴⁶.

Menurut Anderson, “motivasi kerja merupakan hasil *output* dari penilaian kinerja yang memiliki nilai harapan atau ekspektasi, mempunyai instrument penilaian yang efektif dan valensi penilaian yang efektif”⁴⁷.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat di atas, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting seorang individu tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Pada dasarnya seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya ingin mendapatkan hasil yang memuaskan dan optimal. Oleh karena itu untuk menunjang hal tersebut seorang karyawan membutuhkan motivasi baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

⁴⁵ Robert L. Mathis. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Salemba Empat. 2001. Hal 82

⁴⁶ Susilo Martoyo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.2000.hal 141

⁴⁷ Sarbini Wono. Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Keterbukaan Nilai Kinerja Terhadap Motivasi kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 10 No. 1 Maret 2008. Hal 20

Menurut Anwar, “besar kecilnya tingkat prestasi kerja pada seseorang jika dipengaruhi dari luar salah satunya adalah karakteristik pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua jenis pekerjaan. Adapun kaitannya dengan prestasi kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi merupakan faktor yang penting di dalam menimbulkan prestasi kerja karyawan”⁴⁸.

Dari pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya tingkat prestasi kerja pada seorang karyawan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan, dan motivasi kerjanya. Motivasi kerja dan karakteristik pekerjaan merupakan faktor penting dalam menimbulkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Soekidjo Notoatmodjo faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni:

- a. Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis, kelamin, etnis, dan sebagainya).
- b. Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
- c. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.⁴⁹

Menurut pendapat di atas maka dapat disimpulkan, terdapat 3 faktor utama penentu kinerja (prestasi kerja), yaitu variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologis. Unsur karakteristik pekerjaan terdapat dalam variabel organisasi dan motivasi terdapat dalam variabel psikologis.

Handoko menyatakan bahwa, “evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi karyawan dan karakteristik-karakteristik hubungan pekerjaan

⁴⁸ Cut Nizma. *Op.Cit.* hal 146

⁴⁹ Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Rineka Cipta.2009. hal 125

lainnya sebagai hasil penilaian diharapkan bisa membantu untuk memperkirakan prestasi kerja di waktu yang akan datang⁵⁰.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa penentu hasil penilaian dari prestasi kerja yaitu evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi kerja pada karyawan, dan karakteristik-karakteristik hubungan pekerjaan lainnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk bertindak yang berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari luar diri individu ekstrinsik.

2.2 KERANGKA BERPIKIR

Sebuah perusahaan akan berhasil dengan adanya dukungan dari faktor manusia. Manusia menjadi faktor yang semakin penting pada era globalisasi ekonomi dewasa ini. Semakin tingginya teknologi dengan peralatan-peralatan yang canggih akan menjadi sia-sia bila tidak ada kerja manusia yang berkompeten untuk menjalankan teknologi tersebut.

Karyawan sebagai pusat keberhasilan organisasi seharusnya mendapat perhatian lebih dari organisasi, karena apabila potensinya dikembangkan dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai, tetapi sebaliknya jika potensi karyawan tidak dikembangkan dengan baik maka hal tersebut dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan. karyawan mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap

⁵⁰ Hani Handoko. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.2001.hal 151

pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap positif harus tetap dibina sedangkan sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik, karena mereka telah melakukan pekerjaannya dengan usaha yang maksimal. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja intrinsik atau kurang termotivasi dari dalam dirinya sendiri, pekerjaannya akan menjadi tidak maksimal, sehingga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja ekstrinsik juga merupakan motivasi dari luar diri seseorang yang sangat berpengaruh pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang tidak memiliki otonomi untuk bertindak, tidak terdapat variasi keterampilan dan pekerjaan, tidak memberikan sumbangan yang penting dalam keberhasilan organisasi, dan karyawan tidak memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya yang dilakukannya, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang buruk. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, baik yang dapat menimbulkan tantangan atau tidak sama sekali, akan mempengaruhi prestasi kerja. Pekerjaan yang dirasa tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan, dan sebaliknya pekerjaan

yang tantangannya terlalu berat justru akan menimbulkan rasa frustrasi dan perasaan gagal, sehingga prestasi kerja tidak terwujud.

Terkadang karyawan merasakan bosan saat mendapatkan pekerjaan dan aktivitas yang sama, sederhana, dan berulang-ulang. Tidak mendapatkan otonomi untuk bertindak, tidak terdapat identitas tugas pada pekerja dan tidak mendapatkan umpan balik yang sesuai, adalah faktor-faktor yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang rendah.

Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri karyawan, maka karyawan menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti daripada sekedar mengisi waktu. Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan suatu perasaan tanggungjawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik yang sesuai, maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif karyawan bekerja. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan dimensi inti pekerjaan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut jelaslah bahwa karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena dengan adanya prestasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

2.3 PERUMUSAN HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan”.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan”.
3. “Terdapat pengaruh positif antara Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.

Semakin tinggi tingkat karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja individu, maka semakin baik pula prestasi kerja yang diraihinya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Reprindo Prasadha.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat:

- a. pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja,
- b. pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja,
- c. pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Untuk mendapatkan data tentang karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja karyawan pada PT Reprindo Prasadha menggunakan instrument penelitian dalam hal ini berbentuk kuesioner.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Reprindo Prasadha yang beralamat di Jl. Akses Baru Buperta Cibubur. PT Reprindo Prasadha merupakan perusahaan yang bergerak di SPBU dan properti di Indonesia. PT Reprindo Prasadha ini dipilih sebagai tempat penelitian karena peneliti

merasakan adanya masalah tentang karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja, serta lokasi perusahaan yang strategis.

B. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan, yaitu dimulai pada bulan April 2012 sampai dengan Juli 2012. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut, karena merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk mendapatkan data penelitian.

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu peneliti ingin mendapatkan data yang sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya serta dapat dipercaya mengenai ada atau tidaknya pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan. Data yang digunakan adalah data primer untuk variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja (variabel X_1 dan X_2) dan data sekunder untuk variabel prestasi kerja (variabel Y).

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya”.⁵¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Reprindo Prasadha yang berjumlah 100 karyawan. “Populasi terjangkau merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan oleh peneliti di dalam rancangan penelitian”.⁵² Populasi terjangkau yang diambil oleh peneliti adalah karyawan tetap yang terdapat di empat departemen berjumlah 77 Adapun alasan pengambilan populasi terjangkau sebanyak 77 orang karyawan karena jumlah tersebut cukup mewakili populasi.

Tabel III. 1

Jumlah Populasi Terjangkau Karyawan

NO	DEPARTEMEN	JUMLAH
1.	Finance & Accounting	5
2.	SPBU	33
3.	Property	33
4.	BusDev	6
Jumlah		77

“Sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang menjadi perhatian”.⁵³ Dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5 % sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang karyawan. Perhitungan data sampel diambil dari Jumlah Karyawan pada setiap departemen dibagi jumlah populasi terjangkau dikali jumlah sampel.

⁵¹ Suharyadi, Purwanto S.K, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi Kedua, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal.7

⁵² Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), hal.120

⁵³ *Ibid*, hal. 7

Tabel III. 2

Jumlah Sampel Karyawan

NO	DEPARTEMEN	JUMLAH
1.	Financa & Accounting	$5/77*66 = 5$
2.	SPBU	$33/77*66 = 28$
3.	Property	$33/77*66 = 28$
4.	BusDev	$6/77*66 = 5$
Jumlah		66

Tekhnik pengambilan sampel yang digunakan dalam peneltian ini adalah tekhnik acak sederhana. Tekhnik ini dipilih karena agar setiap individu yang masuk kategori populasi mempunyai peluang yang sama dan bebas untuk dipilih dan terwakili sebagai anggota dan sampel.

3.5 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu karakteristik pekerjaan (variabel X_1) dan motivasi kerja (variabel X_2) yang merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan prestasi kerja (variabel Y) yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi.

Indikator yang digunakan untuk variabel dikembangkan menjadi instrument. Instrument diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan untuk melihat tingkat keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Butir-butir instrument yang tidak valid kemudian digugurkan dan tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Instrument penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

A. Prestasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kualitas dan kuantitas kerja.

b. Definisi Operasional

Prestasi Kerja diperoleh dari data sekunder berupa laporan prestasi karyawan pada bulan Juli yang diberikan oleh PT Reprindo Prasadha yang didasarkan pada kerjasama, loyalitas, disiplin, keterampilan, kejujuran, serta sikap dan perilaku. Laporan tersebut merupakan nominal prestasi kerja pada karyawan.

B. Karakteristik Pekerjaan

a. Definisi Konseptual

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas dilihat dari tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut yang meliputi keanekaragaman tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas, dan umpan balik.

b. Definisi Operasional

Karakteristik pekerjaan merupakan data primer yang datanya diambil dan diukur dengan menggunakan kuisioner menggunakan skala likert yang mencerminkan keanekaragaman tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas, dan umpan balik.

c. Kisi-Kisi Instrumen Karakteristik Pekerjaan

Kisi-kisi instrument untuk mengukur karakteristik pekerjaan terdiri atas dua konsep instrument yaitu yang di ujicobakan dan kisi-kisi instrument final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel karakteristik pekerjaan karyawan.

Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop setelah dilakukan uji validitas, reabilitas, dan analisis butir soal, serta memberikan gambaran seberapa jauh instrument final masih mencerminkan indikator variabel karakteristik pekerjaan karyawan. Kisi-kisi instrument untuk mengukur karakteristik pekerjaan karyawan dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.3

Kisi-Kisi Instrumen Variabel X1

(Karakteristik Pekerjaan)

Variabel	Indikator	Butir Uji Coba		Setelah Uji Coba	
		+	-	+	-
Karakteristik Pekerjaan	Keanekaragaman Keterampilan	1,11,13,15,19,25	6,17	1,11,13,15,19,25	6
	Identitas Tugas	2,7,23,26	12,20	2,7,23,26	12,20
	Signifikansi tugas	3,14,21,27	8,24	3,14,21,27	8,29
	Otonomi tugas	4,9	16,22	9	16
	Umpan Balik	5,18	10,28	5,18	28

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah

disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4

Skema Penilaian Variabel X₁

Pilihan Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
SS = Sangat Setuju	5	1
S = Setuju	4	2
KS = Kurang Setuju	3	3
TS = Tidak Setuju	2	4
STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Karakteristik Pekerjaan

Proses pengembangan instrument ini dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala likert sebanyak 28 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel karakteristik pekerjaan, seperti yang dilihat pada tabel III.3 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel karakteristik pekerjaan.

Tahap berikutnya konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur variabel karakteristik pekerjaan. Setelah konsep instrumen disetujui, tahap selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan yang diambil secara acak pada karyawan PT. Reprindo Prasadha di Depok.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validasi butir dengan menggunakan koefisien korelasi

antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot \sum X_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum X_t^2}} \quad 54$$

Dimana perhitungannya adalah:

$$\begin{aligned} \sum x_i \cdot \sum X_t &= \sum X_i \cdot \sum X_t - \frac{\sum X_i \cdot \sum X_t}{n} \\ \sum x_i^2 &= \sum X_i^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n} \\ \sum X_t^2 &= \sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n} \end{aligned}$$

Keterangan:

r_{it} : Validitas

$\sum X_i$: Jumlah tiap butir pernyataan yang ada dalam kumpulan tersebut.

$\sum X_t$: Jumlah total butir dari setiap responden.

$\sum X_i^2$: Jumlah Kuadrat setiap butir ke satu dari semua data.

$\sum X_t^2$: Jumlah setiap nilai X_i yang dikuadratkan.

$\sum X_i \cdot \sum X_t$: Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total.

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika

⁵⁴ Djali, Pengukuran Bidang Pendidikan. Jakarta:Program Pasca Sarjana UNJ. 2000. Hal 117

$r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan sebaiknya didrop atau tidak digunakan.

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad 55$$

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas Alpha Cronbach

k : Jumlah item

S_i^2 : Varians responden untuk item ke-i

S_t^2 : Jumlah varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n} \quad 56$$

Keterangan:

S_t^2 : Varians total

$\sum X_t^2$: Jumlah Setiap nilai X_t valid yang dikuadratkan

n : Banyaknya sampel/data

⁵⁵ Husaini Uman dan Purnomo Setiady Akbar. Pengantar Statistika. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006. Hal 291

⁵⁶ Ibid. hal 292

Berdasarkan rumus di atas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat jumlah varians butir (S_i^2). Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) kemudian dimasukkan dalam rumus *Alpha Cronbach* sebesar 0.885. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang butir pernyataan valid inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur karakteristik pekerjaan.

C. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk bertindak yang berasal baik dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari luar diri individu (ekstrinsik).

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan data primer yang datanya diambil dan diukur dengan menggunakan kuisioner menggunakan skala likert yang mencerminkan dorongan intrinsik (kebutuhan individu, keinginan individu, dan harapan individu) dan ekstrinsik (kondisi kerja, gaji/upah, dan hubungan dengan rekan sekerja).

c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrument untuk mengukur motivasi kerja terdiri atas dua konsep instrument yaitu yang di ujicobakan dan kisi-kisi

instrument final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja karyawan.

Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop setelah dilakukan uji validitas, reabilitas, dan analisis butir soal, serta memberikan gambaran seberapa jauh instrument final masih mencerminkan indikator variabel motivasi kerja karyawan. Kisi-kisi instrument untuk mengukur motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel III.5

Tabel III.5

Kisi-Kisi Instrumen Variabel X₂

(Motivasi kerja)

Indikator	SubIndikator	Butir Uji Coba		Setelah Uji Coba	
		+	-	+	-
Dorongan Intrinsik	1. Kebutuhan individu	1,7,13,16	18	1,13,16	18
	2. Keinginan individu	2,8		2,8	
	3. Harapan individu	3,9,14,19,20		9,14,19,20	
Dorongan Ekstrinsik	1. Kondisi Kerja	4	10,15	4	10,15
	2. Gaji/Upah	5,11	17	5,11	
	3. Hubungan dengan Rekan Sekerja	6	12	6	12

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 sampai

dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6

Skema Penilaian Variabel X₂

Pilihan Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
SS = Sangat Setuju	5	1
S = Setuju	4	2
KS = Kurang Setuju	3	3
TS = Tidak Setuju	2	4
STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrument ini dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala likert sebanyak 20 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi kerja, seperti yang dilihat pada tabel III.5 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tahap berikutnya konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur variabel motivasi kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, tahap selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan yang diambil secara acak pada karyawan PT. Reprindo Prasadha di Depok.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validasi butir dengan menggunakan koefisien

korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i \cdot \sum X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \cdot \sum X_t^2}} \quad 57$$

Dimana perhitungannya adalah:

$$\begin{aligned} \sum x_i \cdot \sum x_t &= \sum X_i \cdot \sum X_t - \frac{\sum X_i \cdot \sum X_t}{n} \\ \sum x_i^2 &= \sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n} \\ \sum x_t^2 &= \sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n} \end{aligned}$$

Keterangan:

r_{it} : Validitas

$\sum X_i$: Jumlah tiap butir pernyataan yang ada dalam kumpulan tersebut.

$\sum X_t$: Jumlah total butir dari setiap responden.

$\sum X_i^2$: Jumlah Kuadrat setiap butir ke satu dari semua data.

$\sum X_t^2$: Jumlah setiap nilai X_i yang dikuadratkan.

$\sum X_i \cdot \sum X_t$: Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total.

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan sebaiknya didrop atau tidak digunakan.

⁵⁷ Djali, *Loc.Cit*

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad 58$$

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas Alpha Cronbach

k : Jumlah item

S_i^2 : Varians responden untuk item ke-i

S_t^2 : Jumlah varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S_t^2 = \sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n} \quad 59$$

Keterangan:

S_t^2 : Varians total

$\sum X_t^2$: Jumlah Setiap nilai X_t valid yang dikuadratkan

n : Banyaknya sampel/data

Berdasarkan rumus di atas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat

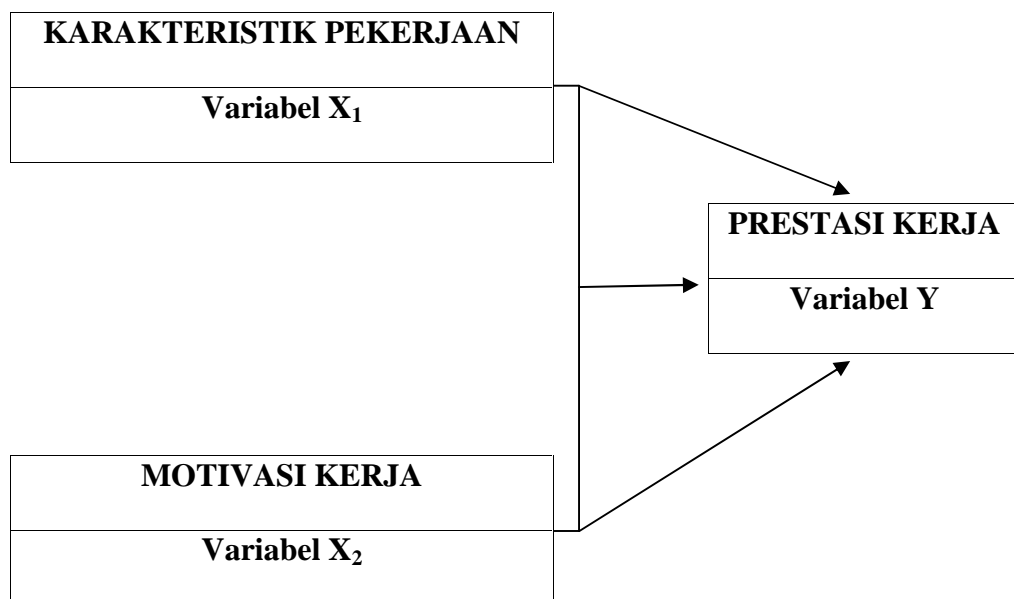
⁵⁸ Husaini Uman dan Purnomo Setiady Akbar. *Loc.Cit*

⁵⁹ *Ibid.* hal 292

jumlah varians butir (S_i^2). Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) kemudian dimasukkan dalam rumus *Alpha Cronbach* sebesar 0.884. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang butir pernyataan valid inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi kerja .

3.6 Konstelasi Hubungan Antara Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel ini digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variabel penelitian, yaitu karakteristik pekerjaan sebagai variabel X1 dan motivasi kerja sebagai variabel X2, serta prestasi kerja sebagai Variabel Y. konstelasi hubungan antar variabel ini digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel X₁ = Variabel Bebas, yaitu karakteristik pekerjaan

Variabel X₂ = Variabel Bebas, yaitu Motivasi Kerja

Variabel Y = Variabel Terikat, yaitu Prestasi Kerja

—————→ = Arah Hubungan

3.7 Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

A. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*⁶⁰.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal.
- 2) H_a : artinya data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

⁶⁰Duwi Priyatno, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, (Yogyakarta : Gava Media, 2009), h.56-58.

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05⁶¹.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linear.
- 2) H_a : artinya data linear.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

⁶¹Ibid. h.73.

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linear.

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas⁶².

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka artinya terjadi multikolinearitas.

⁶²Duwi Priyatno, *op.cit.*,h.59.

2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas⁶³.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas).
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

C. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti. Analisis regresi linier

⁶³*Ibid*, h. 60.

yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat⁶⁴.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Terikat (Prestasi Kerja)
- X_1 = Variabel Bebas Pertama (Karakteristik Pekerjaan)
- X_2 = Variabel Bebas Kedua (Motivasi Kerja)
- a = Konstanta (Nilai apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b_1 = Koefisien Regresi Variabel Bebas Pertama, X_1 (karakteristik pekerjaan)
- b_2 = Koefisien Regresi Variabel Bebas Kedua, X_2 (Motivasi Kerja)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

⁶⁴Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.94.

D. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen⁶⁵.

Hipotesis penelitiannya:

$$1) H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

$$2) H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

- 1) $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak⁶⁶.

⁶⁵ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 48.

⁶⁶ *Ibid*, h. 50.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja.

$H_a : b_1 > 0$, artinya Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja.

2) $H_0 : b_2 = 0$, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja

$H_a : b_2 > 0$, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1) $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

E. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen⁶⁷.

⁶⁷*Ibid*, h. 56.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

A. Data variabel Y (Prestasi Kerja)

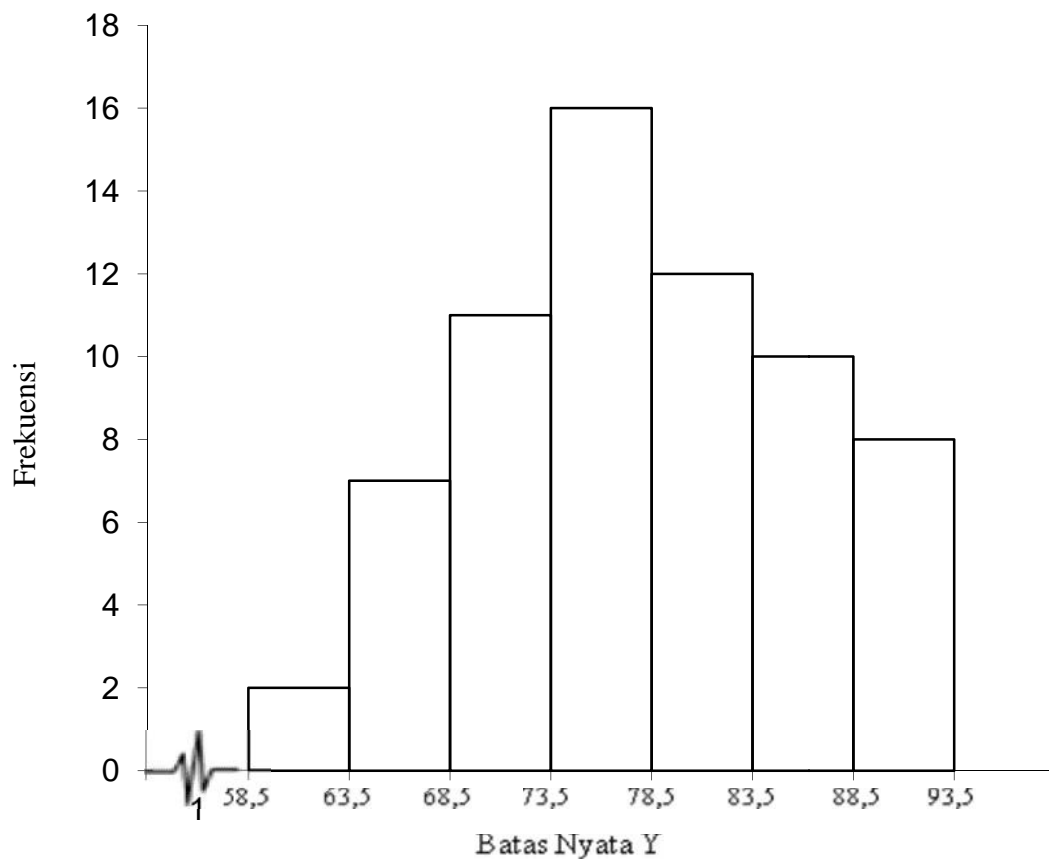
Data prestasi kerja diperoleh dari data hasil penilaian prestasi kerja bulan juli tahun 2012 para karyawan PT. Reprindo Prasidhadi Cibubur dengan skor tertinggi 93 dan skor terendah sebesar 59 dengan skor rata-rata 77.76; varians 69.633; dan skor simpang baku sebesar 8.345.

Distribusi frekuensi data prestasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 34; banyaknya kelas interval 7,01 dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas adalah 4.857 dibulatkan menjadi 5.

Tabel IV.1

Distribusi Frekuensi Variabel Y (Prestasi Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
59 - 63	58.5	63.5	2	3.0%
64 - 68	63.5	68.5	7	10.6%
69 - 73	68.5	73.5	11	16.7%
74 - 78	73.5	78.5	16	24.2%
79 - 83	78.5	83.5	12	18.2%
84 - 88	83.5	88.5	10	15.2%
89 - 93	88.5	93.5	8	12.1%
Jumlah			66	100%



Gambar IV.1

Grafik Histogram Variabel prestasi kerja

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel prestasi kerja yaitu terletak pada interval kelas keempat yaitu 74-78 dengan frekuensi relatif sebesar 24.2%. Kelas terendah variabel prestasi kerja yaitu terletak pada interval kelas pertama yaitu 59-63 dengan frekuensi relatif sebesar 3%.

B. Data Variabel X₁ (Karakteristik Pekerjaan)

Data karakteristik pekerjaan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 66 responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian berisikan 28 butir pernyataan yang telah melalui proses validasi dan realibilitas yang terbagi dalam lima indikator, yaitu indikator keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

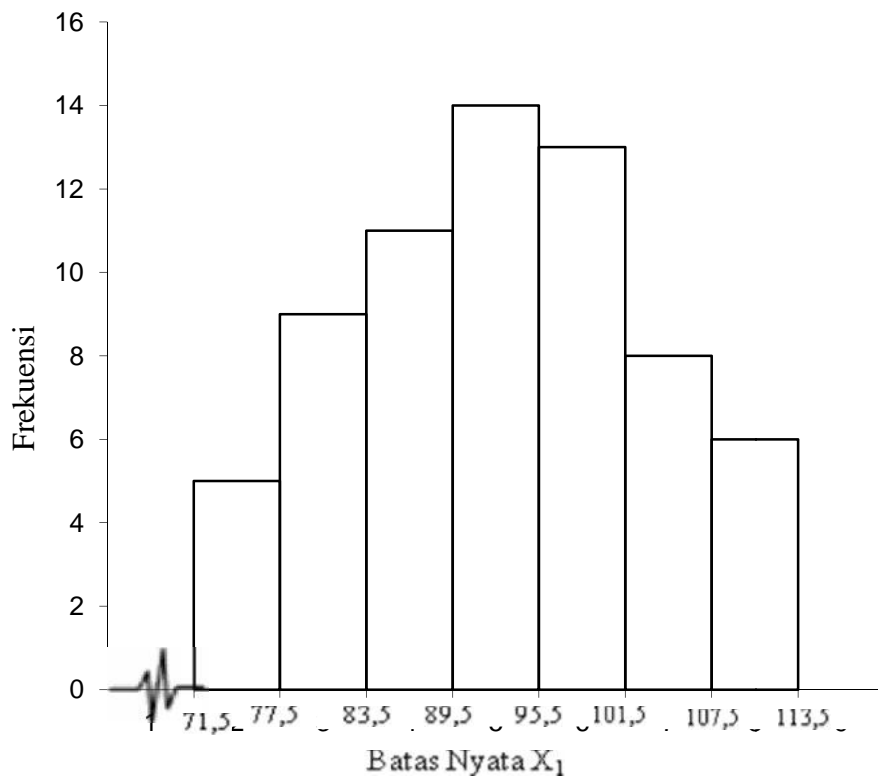
Berdasarkan data yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan memiliki skor tertinggi sebesar 113 dan skor terendah sebesar 72, dengan skor rata-rata 92.86; skor varians 104.427; dan skor simpang baku sebesar 10.219.

Distribusi frekuensi data karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 41, banyaknya kelas interval 7,01 dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas yaitu 5.86 dibulatkan menjadi 6.

Tabel IV.2

Distribusi Frekuensi Variabel X₁ (Karakteristik Pekerjaan)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 - 77	71.5	77.5	5	7.6%
78 - 83	77.5	83.5	9	13.6%
84 - 89	83.5	89.5	11	16.7%
90 - 95	89.5	95.5	14	21.2%
96 - 101	95.5	101.5	13	19.7%
102 - 107	101.5	107.5	8	12.1%
108 - 113	107.5	113.5	6	9.1%
Jumlah			66	100%



Gambar IV.2

Grafik Histogram Variabel X_1 (Karakteristik pekerjaan)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel karakteristik pekerjaan yaitu terletak pada interval kelas keempat yakni antara 90-95 dengan frekuensi relatif sebesar 21,2% dan frekuensi kelas terendah terletak pada interval kelas pertama yakni antara 72-77 dengan frekuensi relatif sebesar 7,6%.

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Indikator Karakteristik Pekerjaan

Variabel	Indikator	Soal	Total	Rata-rata	Persentase
Karakteristik Pekerjaan	Keanekaragaman keterampilan	7	845	120.71	20.82%
	Identitas Tugas	6	716	119.33	20.58%
	Signifikansi tugas	6	686	114.33	19.72%
	Otonomi tugas	2	220	110.00	18.98%
	Umpan balik	3	346	115.33	19.90%
Total			2813	579.71	100.00%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui indikator karakteristik pekerjaan yang paling tinggi adalah pada indikator aspek keanekaragaman keterampilan yaitu 20.82% sedangkan indikator karakteristik pekerjaan yang paling rendah adalah pada indikator aspek otonomi yaitu sebesar 18.98%.

C. Data Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 66 responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian berisikan 20 butir pernyataan yang telah melalui proses validasi dan realibilitas yang terbagi dalam dua indikator, yaitu indikator dorongan internal dengan sub indikator keinginan individu, kebutuhan individu, dan harapan individu. Indikator yang kedua yaitu

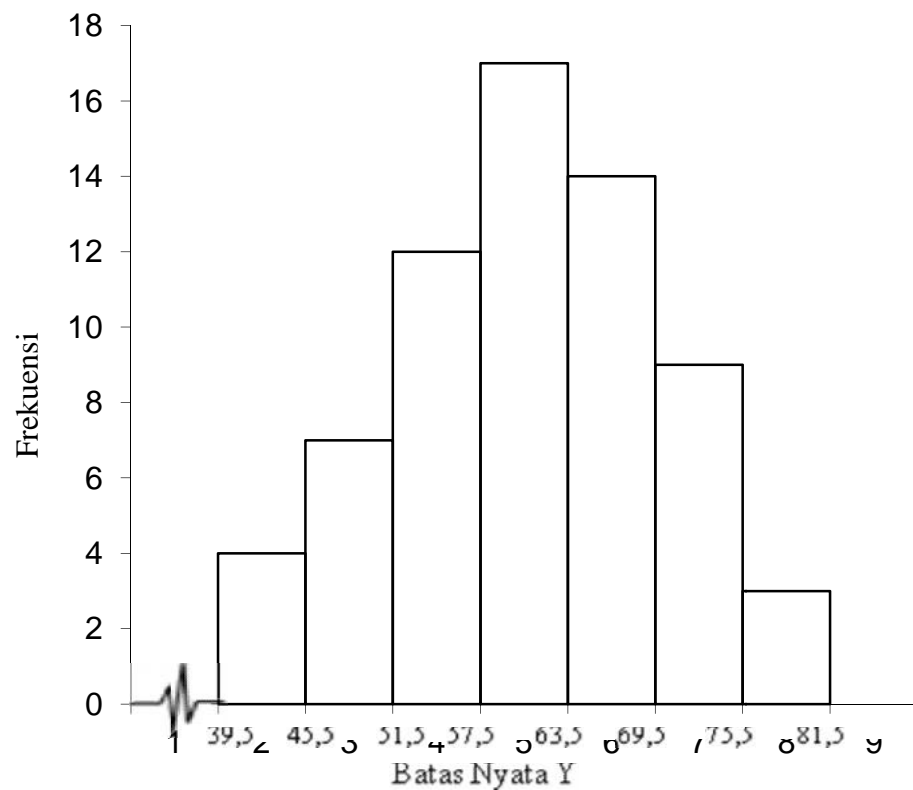
dorongan eksternal dengan sub indikator adanya kondisi kerja, gaji/upah, dan hubungan rekan sekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari motivasi kerja memiliki skor tertinggi sebesar 81 dan skor terendah sebesar 40, dengan skor rata-rata 60.85; skor varians 82.469; dan skor simpang baku sebesar 9.081.

Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 40, banyaknya kelas interval 7,01 dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas yaitu 5.714 dibulatkan menjadi 6.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
40 - 45	39.5	45.5	4	6.1%
46 - 51	45.5	51.5	7	10.6%
52 - 57	51.5	57.5	12	18.2%
58 - 63	57.5	63.5	17	25.8%
64 - 69	63.5	69.5	14	21.2%
70 - 75	69.5	75.5	9	13.6%
76 - 81	75.5	81.5	3	4.5%
Jumlah			66	100%



Gambar IV.3

Grafik Histogram Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.6 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel motivasi Kerja yaitu terletak pada interval kelas keempat yakni antara 58-63 dengan frekuensi relatif sebesar 25.8% dan frekuensi kelas terendah terletak pada interval kelas pertama yakni antara 76-81 dengan frekuensi relatif sebesar 4.5%.

Tabel IV.5
Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Pernyataan	Total	Rata-rata	Persentase
Dorongan intrinsik	10	1132	113.2	49.14%
Dorongan ekstrinsik	7	820	117.1429	50.86%
Total		1952	230.3429	100.00%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui indikator motivasi kerja yang paling tinggi adalah pada indikator dorongan eksternal yaitu 50,86% sedangkan indikator motivasi kerja yang paling rendah adalah pada indikator dorongan internal yaitu sebesar 49,14%.

Sedangkan data motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah:

Tabel IV.6
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Soal	total	Rata-rata	Persentase
Dorongan intrinsik	1. Kebutuhan Individu	4	455	113.75	16.38%
	2. Keinginan Individu	2	238	119	17.14%
	3. Harapan Individu	4	439	109.75	15.81%
Dorongan ekstrinsik	1. Kondisi Kerja	3	349	116.33333	16.76%
	2. Gaji/Upah	2	243	121.5	17.49%
	3. Hubungan dengan rekan sekerja	2	228	114	16.42%
Total			1952	694.33	100.00%

Kemudian sub indikator motivasi kerja yang paling tinggi adalah pada sub indikator adanya gaji/upah yaitu sebesar 17,49%. Selanjutnya sub indikator motivasi kerja yang paling rendah adalah pada sub indikator harapan individu sebesar 15,81%.

4.2 Analisis Data

A. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Uji Normalitas Data
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prestasi Kerja (Y)	.073	66	.200(*)	.981	66	.414
Karakteristik Pekerjaan (X1)	.045	66	.200(*)	.985	66	.637
Motivasi Kerja(X2)	.069	66	.200(*)	.990	66	.886

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi nilai prestasi kerja (Y), karakteristik pekerjaan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan signifikansi residual adalah 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05 maka data H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 17.0.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas X_1 Dengan Y
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y) * Karakteristik Pekerjaan (X_1)	Between Groups (Combined)	3354.955	40	83.874	1.790	.063
	Linearity	1448.687	1	1448.687	30.924	.000
	Deviation from Linearity	1906.268	39	48.879	1.043	.464
	Within Groups	1171.167	25	46.847		
	Total	4526.121	65			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya data karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linear.

Table IV.9
Hasil Uji Linearitas X₂ Dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y) *	Between Groups	3212.871	36	89.246	1.971	.032
Motivasi Kerja (X2)	(Combined) Linearity	1254.856	1	1254.856	27.711	.000
	Deviation from Linearity	1958.015	35	55.943	1.235	.282
	Within Groups	1313.250	29	45.284		
	Total	4526.121	65			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan H₀ ditolak artinya data motivasi kerja dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linear.

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients (a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.915	1.093
	Motivasi kerja (X2)	.915	1.093

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,915 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,093 yang berarti kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Uji Glejser)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.497	7.762		2.770	.007
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.368	.079	.451	4.668	.000
	Motivasi Kerja(X2)	.363	.089	.395	4.094	.000

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi constant sebesar $0.07 > 0.05$. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima artinya dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Persamaan Regresi Berganda

Tabel IV.12

Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,497	7.762		2.770	.007
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.368	.079	.451	4.668	.000
	Motivasi Kerja(X2)	.363	.089	.395	4.094	.000

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel diatas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$= 21.497 + 0,368 X_1 + 0,363 X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 21.497, artinya jika karakteristik pekerjaan nilainya 0 dan motivasi kerja nilainya 0, maka prestasi kerja nilainya positif 21.497.

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,368 artinya jika karakteristik pekerjaan nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,368 dengan asumsi variabel independent

lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja, semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi prestasi kerja.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,363 artinya jika motivasi kerja nilainya tetap dan karakteristik pekerjaan nilainya ditingkatkan sebesar 1%, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,363.

D. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.13
ANOVA (Uji F)
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2095.474	2	1047.737	27.156	.000(a)
	Residual	2430.647	63	38.582		
	Total	4526.121	65			

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Karakteristik Pekerjaan (X1)

b Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, F_{hitung} sebesar 27.156. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2= n-k-1$ atau $66-2-1 = 63$. Didapat F_{tabel} adalah 2.25.

Dapat diketahui $F_{hitung} (27.156) > F_{tabel} (2.25)$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.14
Tabel Regresi (Uji t)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.497	7.762		2.770	.007
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.368	.079	.451	4.668	.000
	Motivasi kerja (X2)	.363	.089	.395	4.094	.000

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat dalam tabel di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari karakteristik pekerjaan sebesar 4,668 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 5% dengan $df = n-k-1$ atau $66-3-1 = 62$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,67.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari karakteristik pekerjaan (4,668) > t_{tabel} (1,67) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja (4,094) > t_{tabel} (1,67) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya

yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja.

E. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV. 15

Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680(a)	.463	.446	6.211

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), karakteristik pekerjaan(X1)

b Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,463. Jadi kemampuan dari variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja untuk menjelaskan prestasi kerja secara simultan yaitu 46.3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

A. Teoritis

Hasil penelitian ini berdasarkan teori-teori yang peneliti rangkum, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Semakin

tinggi karakteristik pekerjaan dan motivasi, maka semakin tinggi pula nilai prestasi kerja karyawan tersebut.

B. Empiris

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,463 yang artinya pengaruh variabel independent karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap variabel dependent (prestasi kerja) sebesar 46.3%. Sedangkan sisanya sebesar 53.7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja yang dilihat dari $F_{hitung} (27.156) > F_{tabel} (2.25)$, Lalu secara parsial variabel karakteristik pekerjaan memiliki $t_{hitung} = 4,668$ dan motivasi kerja memiliki $t_{hitung} = 4,094$ dengan $t_{tabel} = 1.67$ dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja. Artinya semakin tinggi pengawasan karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pengawasan karakteristik pekerjaan maka

semakin rendah pula prestasi kerja. Selain itu, semakin tinggi pengawasan motivasi kerja semakin tinggi prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pengawasan motivasi kerja maka prestasi kerja semakin rendah.

4.4 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Sampel penelitian masih sedikit dan sangat terbatas di kalangan para karyawan PT. Reprindo Prasadha sehingga data mungkin dianggap kurang representatif.
2. Variabel terikat yaitu prestasi kerja tidak selalu dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada karyawan PT. Reprindo Prasadha dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik dan keinginan yang berbeda.
4. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja yang dilihat dari $F_{hitung} (27.156) > F_{tabel} (2.25)$, Lalu secara parsial variabel karakteristik pekerjaan memiliki $t_{hitung} = 4,668$ dan motivasi kerja memiliki $t_{hitung} = 4,094$ dengan $t_{tabel} = 1.67$ dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 46.3% variasi prestasi kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja pada karyawan dan 53.7% sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Reprindo Prasadha.

3. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja. Artinya semakin tinggi pengawasan karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pengawasan karakteristik pekerjaan maka semakin rendah pula prestasi kerja. Selain itu, semakin tinggi pengawasan motivasi kerja semakin tinggi prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pengawasan motivasi kerja maka prestasi kerja semakin rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan PT Reprindo Prasadha sebesar 46.3%. hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam menciptakan prestasi kerja pada karyawan.

Pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja bersifat positif, artinya jika karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja tinggi maka prestasi kerjanya juga tinggi. Sebaliknya jika karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja rendah, maka prestasi kerjanya pun akan rendah.

karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja akan terus ditingkatkan agar karyawan terus memperbaiki prestasi kerjanya sehingga target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Reprindo Prasadha , yaitu:

1. Karyawan sebaiknya dapat meningkatkan karakteristik pekerjaan di segi otonomi pekerjaannya. Perhitungan Rata-rata skor indikator karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa indikator otonomi merupakan persentase terkecil yaitu 18.89% dalam melakukan pekerjaan, karena dengan meningkatkan otonomi tugas dalam melakukan pekerjaan, maka dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan berbagai macam pekerjaan. Karyawan juga perlu meningkatkan dorongan intrinsik yang merupakan indikator dari motivasi kerja. Perhitungan Rata-rata hitung Skor Sub Indikator harapan dari indicator dorongan intrinsic menyatakan persentase terkecil yaitu 15.81%. Meningkatnya harapan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

2. Perusahaan juga diharapkan dapat lebih mengawasi karyawannya dalam aspek karakteristik pekerjaan dan motivasi kerjanya, agar menunjang prestasi kerja karyawan itu sendiri, sehingga terwujudnya tujuan organisasi yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Nur Ahmadi, Sigit Santoso. *Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Divisi Fixed Wireless Network Area Operasi Jakarta Tahun 2008*. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No.2/Th-II/Agustus 2008.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya. 2009.
- Bachtari Hasan. *Penilaian Prestasi Kerja*. Berita STMT Trisakti (Edisi 084, Januari 1999).
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005).
- Cut Nizma. *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Vol.12 No.2 September 2010).
- Djali, *Pengukuran Bidang Pendidikan*. Jakarta:Program Pasca Sarjana UNJ. 2000.
- Duwi Priyatno, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, (Yogyakarta : Gava Media, 2009).
- Gibson, Ivancevish, Donelly, *Organizations Behavior*, 12th Edition, Boston, 2006
- Handoko T. Hani. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*, Edisi II, Cetakan Keempat belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.2000.
- _____. *“Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.2001.
- Hariri, A.A.P, Habsji, T.Al, Musadieg, M. Al. *Pengaruh Perbedaan Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Praktik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Aplikasi Manajemen. (Universitas Brawijaya Malang. Vol 2, No.3, Desember 2004).

- Hidayat. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderator Etos Kerja Spiritual*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol 8, No.1, Februari 2007.
- Husaini Uman dan Purnomo Setiady Akbar. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006.
- J. Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta:Grafindo Persada.2001.
- M. Suhadi, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Klaten*. Jurnal Ekonomi dan Perbankan PROBANK, Vol 11, No.1, 2005.
- Maha Atma Kadji. *Analisis Tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pelayanan Publik*. Jurnal Teknologi Manajemen Informatika. Vol 6,Edisi Khusus, September 2008.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Akasara.2000.
- _____. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.2005.
- _____. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta:Bumi Aksara. 2006.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.2002.
- Miner, John B. Crane, Donald P. *human Resource Management, The Strategic Perspective*. (USA: Harper Collins College.2000).
- Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),
- Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.2004.
- Ni Made Gunastri. *Karkteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Forum Manajemen. Vol 7 No. 1, Tahun 2009.
- Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. 2001.

- Robbins. S. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. 2008
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2001.
- Sarbini Wono. *Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Keterbukaan Nilai Kinerja Terhadap Motivasi kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 10 No. 1 Maret 2008.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.2009.
- Sondang Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.2008.
- Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Amplikasi*. Cetakan Pertama. Jakarta:PT. Prenhalindo. 2001.
- Sudarwan Danim. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Suharyadi, Purwanto S.K, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi Kedua, (Jakarta: Salemba Empat, 2009),
- Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.2000.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726,
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2186/H39.12/PL/2012
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

13 April 2012

Yth. **General Manager PT. Reprindo Prasadha**
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Imam Sukoco**
Nomor Registrasi : 8115087838
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. Reprindo Prasadha**
Jl. Akses Baru Buperta Cibubur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
"Hubungan Karakteristik Pekerjaan Dengan Prestasi Kerja ."

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah
NIP. 19570216 198403 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



PT REPRINDO PRASIDHA

SPBU Terpadu Cibubur Jl. Akses Baru Buperta - Cibubur Jakarta Timur 13720
Tel : (021) 84594221, 84594222 Fax : (021) 84591529 email : spbucibubur@gmail.com

Nomor : 515/PTRP-SPBU/V/12

Jakarta, 17 April 2012

Kepada Yth:

Kepala Biro Administrasi Akademik & Kemahasiswaan

Universitas Negeri Jakarta

Di Tempat

Hal : *Konfirmasi Penerimaan Mahasiswa Penelitian Untuk Skripsi*

Dengan hormat,

Dengan ini kami konfirmasi bahwa mahasiswi yang tercantum di bawah ini:

Nama	: Imam Sukoco
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Program Studi	: Pendidikan Administrasi Perkantoran
NIM	: 8115087838

Telah kami terima untuk melaksanakan penelitian Skripsi dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Reprindo Prasadha di Cibubur”**.

Kami harap kesempatan ini dapat diperunakan sebaik-baiknya oleh pihak yang bersangkutan sebagai proses pembelajaran dalam memahami dan menjalani penelitian dengan sungguh-sungguh.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,

PT Reprindo Prasadha

Dwi Setyorini
Staff HRD

Bekasi, 17 Juli 2012

Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT. REPRINDO PRASIDHA
di Tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Imam Sukoco

No Registrasi : 8115087838

Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran

Jurusan : Ekonomi dan Administrasi

Fakultas : Ekonomi

Sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Reprindo Prasadha di Cibubur”.

Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu karyawan untuk meluangkan waktunya mengisi instrument penelitian ini, seluruh jawaban akan dijamin kerahasiannya. Tidak ada penelitian jawaban benar atau salah, yang ada hanyalah kejujuran pendapat Bapak/Ibu dalam menggambarkan perasaan yang sebenarnya terhadap pernyataan yang diajukan.

Harapan saya Bapak/Ibu Bersedia, terima kasih.

Hormat Saya,

Imam Sukoco

**INSTRUMEN UJI COBA
PERSEPSI KARAKTERISTIK PEKERJAAN**

Identitas Responden

No. Responden : (Diisi Oleh Peneliti)
Nama Responden :
Jenis Kelamin : L/P

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan pekerjaan bapak/ibu sebagai karyawan di perusahaan ini. Bapak/ibu cukup memberikan tanda *check List* () pada salah satu kolom pilihan dibawah ini.

Saya Ucapkan banyak terim kasih atas bantuan anda untuk mengisi kuesioner ini.

SS : Sangat setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
RR : Ragu-ragu

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut saya, pekerjaan yang diberikan disesuaikan dengan keterampilan karyawan.					
2.	Menurut saya, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan mempunyai perincian tugas yang jelas.					
3.	Saya beranggapan, hasil pekerjaan karyawan, berhubungan dengan pekerjaan lain.					
4.	Saya menilai, karyawan bebas melaksanakan pekerjaan mana yang terlebih dahulu diselesaikan.					
5.	Menurut saya, karyawan mampu memberikan hasil nyata pada pekerjaan yang telah dilakukan.					
6.	Menurut saya, keterampilan tidak banyak digunakan dalam penyelesaian pekerjaan.					
7.	Saya beranggapan, karyawan dapat mengidentifikasi pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
8.	Saya menilai, hasil pekerjaan karyawan tidak membantu kelancaran tugas yang dilakukan oleh rekan sekerja.					
9.	Saya beranggapan, karyawan memiliki keleluasaan dalam menentukan prosedur yang digunakannya untuk menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Saya beranggapan, karyawan sulit untuk mengetahui hasil pekerjaan yang telah dilakukan.					
11.	Saya Beranggapan, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sifatnya bervariasi atau beraneka ragam.					
12.	Saya menilai, karyawan hanya mengerjakan sebagian dari pekerjaan, tidak seluruhnya.					
13.	Saya menilai, pekerjaan yang diberikan pada karyawan menuntut karyawan menggunakan keterampilan yang					

	berbeda.					
14.	Saya beranggapan, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan bagian yang penting dalam perusahaan.					
15.	Saya berpendapat, karyawan mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan berbagai macam keterampilan.					
16.	Saya beranggapan, karyawan diwajibkan mengikuti semua prosedur pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
17.	Saya beranggapan, karyawan tidak menggunakan variasi keterampilan yang dimiliki.					
18.	Saya beranggapan, dengan hanya melakukan tugas-tugas yang dituntut oleh pekerjaan memungkinkan bagi karyawan untuk mengetahui seberapa baik karyawan sudah melaksanakan pekerjaan.					
19.	Menurut saya, variasi tugas biasanya dikerjakan oleh karyawan yang memiliki berbagai macam keterampilan.					
20.	Saya beranggapan, tugas yang karyawan kerjakan tidak jelas.					
21.	Menurut saya, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.					
22.	Menurut saya, atasan telah menetapkan cara melaksanakan pekerjaan tanpa memberikan pilihan lain.					
23.	Saya menilai, karyawan memiliki tugas yang jelas untuk diselesaikan.					
24.	Menurut saya, tugas yang karyawan lakukan tidak penting bagi keseluruhan pekerjaan diperusahaan ini.					
25.	Menurut saya, karyawan memerlukan banyak pemikiran dan keterampilan yang bervariasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
26.	Menurut saya, karyawan mempunyai kesempatan mengerjakan pekerjaannya dari awal hingga akhir.					
27.	Saya beranggapan, tugas yang dikerjakan oleh karyawan sangat menentukan hasil pekerjaan rekan kerja lain.					
28.	Menurut saya, pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang dapat memberikan hasil nyata baginya.					

INSTRUMEN UJI COBA MOTIVASI KERJA

Identitas Responden

No. Responden : (Diisi Oleh Peneliti)
 Nama Responden :
 Jenis Kelamin : L/P

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan pekerjaan bapak/ibu sebagai karyawan di perusahaan ini. Bapak/ibu cukup memberikan tanda *check List* () pada salah satu kolom pilihan dibawah ini.

Saya ucapkan banyak terima kasih atas bantuan anda untuk mengisi kuesioner ini.

SS : Sangat setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-ragu

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
2.	Saya bekerja atas keinginan pribadi					
3.	Saya berusaha bekerja keras untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.					
4.	Adanya pengakuan dari perusahaan terhadap keberhasilan pekerjaan dapat mendorong saya untuk bekerja lebih baik.					
5.	Saya bekerja lebih giat untuk mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan keinginan.					
6.	Hubungan dengan rekan kerja saat ini membuat saya terdorong untuk bekerja dengan baik.					
7.	Kebutuhan hidup sehari-hari memacu saya untuk bekerja lebih baik.					
8.	Saya memiliki keinginan bekerja yang sangat tinggi.					
9.	Saya bekerja untuk mendapatkan jabatan yang tinggi karena dapat memengaruhi prestise dari diri sendiri.					
10.	Tidak adanya pengakuan dari perusahaan terhadap keberhasilan membuat saya malas bekerja					
11.	Berapapun gaji yang diberikan kepada saya, saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
12.	Hubungan dengan rekan kerja saya membuat saya malas untuk bekerja.					

13.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok.					
14.	Saya bertekad mencapai hasil kerja yang optimal.					
15.	Saya tidak berusaha untuk mengerti pentingnya pekerjaan yang dilakukan.					
16.	Alasan saya bekerja adalah untuk aktualisasi diri.					
17.	Balas jasa yang saya terima saat ini tidak mampu meningkatkan semangat kerja saya.					
18.	Saya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
19.	Saya terdorong bekerja lebih giat untuk mendapatkan hasil terbaik.					
20.	Saya berusaha mencapai hasil kerja terbaik.					

INSTRUMEN FINAL PERSEPSI KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Identitas Responden

No. Responden : (Diisi Oleh Peneliti)
 Nama Responden :
 Jenis Kelamin : L/P

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan pekerjaan bapak/ibu sebagai karyawan di perusahaan ini. Bapak/ibu cukup memberikan tanda *check List* () pada salah satu kolom pilihan dibawah ini.

Saya Ucapkan banyak terim kasih atas bantuan anda untuk mengisi kuesioner ini.

SS : Sangat setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-ragu

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut saya, pekerjaan yang diberikan disesuaikan dengan keterampilan karyawan.					
2.	Menurut saya, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan mempunyai perincian tugas yang jelas.					
3.	Saya beranggapan, hasil pekerjaan karyawan, berhubungan dengan pekerjaan lain.					
4.	Menurut saya, karyawan mampu memberikan hasil nyata pada pekerjaan yang telah dilakukan.					
5.	Menurut saya, keterampilan tidak banyak digunakan dalam penyelesaian pekerjaan.					
6.	Saya beranggapan, karyawan dapat mengidentifikasi pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
7.	Saya menilai, hasil pekerjaan karyawan tidak membantu kelancaran tugas yang dilakukan oleh rekan sekerja.					
8.	Saya beranggapan, karyawan memiliki keleluasaan dalam menentukan prosedur yang digunakannya untuk menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Saya beranggapan, karyawan sulit untuk mengetahui hasil pekerjaan yang telah dilakukan.					
10.	Saya menilai, karyawan hanya mengerjakan sebagian dari pekerjaan, tidak seluruhnya.					
11.	Saya menilai, pekerjaan yang diberikan pada karyawan menuntut karyawan menggunakan keterampilan yang berbeda.					
12.	Saya beranggapan, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan bagian yang penting dalam perusahaan.					

13.	Saya berpendapat, karyawan mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan berbagai macam keterampilan.					
14.	Saya beranggapan, karyawan diwajibkan mengikuti semua prosedur pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
15.	Saya beranggapan, dengan hanya melakukan tugas-tugas yang dituntut oleh pekerjaan memungkinkan bagi karyawan untuk mengetahui seberapa baik karyawan sudah melaksanakan pekerjaan.					
16.	Menurut saya, variasi tugas biasanya dikerjakan oleh karyawan yang memiliki berbagai macam keterampilan.					
17.	Saya beranggapan, tugas yang karyawan kerjakan tidak jelas.					
18.	Menurut saya, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.					
19.	Saya menilai, karyawan memiliki tugas yang jelas untuk diselesaikan.					
20.	Menurut saya, tugas yang karyawan lakukan tidak penting bagi keseluruhan pekerjaan diperusahaan ini.					
21.	Menurut saya, karyawan memerlukan banyak pemikiran dan keterampilan yang bervariasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
22.	Menurut saya, karyawan mempunyai kesempatan mengerjakan pekerjaannya dari awal hingga akhir.					
23.	Saya beranggapan, tugas yang dikerjakan oleh karyawan sangat menentukan hasil pekerjaan rekan kerja lain.					
24.	Menurut saya, pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang dapat memberikan hasil nyata baginya.					

INSTRUMEN UJI COBA MOTIVASI KERJA

Identitas Responden

No. Responden : (Diisi Oleh Peneliti)
 Nama Responden :
 Jenis Kelamin : L/P

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan pekerjaan bapak/ibu sebagai karyawan di perusahaan ini. Bapak/ibu cukup memberikan tanda *check List* () pada salah satu kolom pilihan dibawah ini.

Saya Ucapkan banyak terim kasih atas bantuan anda untuk mengisi kuesioner ini.

SS : Sangat setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-ragu

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
2.	Saya bekerja atas keinginan pribadi					
3.	Adanya pengakuan dari perusahaan terhadap keberhasilan pekerjaan dapat mendorong saya untuk bekerja lebih baik.					
4.	Saya bekerja lebih giat untuk mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan keinginan.					
5.	Hubungan dengan rekan kerja saa saat ini membuat asya terdorong untuk bekerja dengan baik.					
6.	Saya memiliki keinginan bekerja yang sangat tinggi.					
7.	Saya bekerja untuk mendapatkan jabatan yang tinggi karena dapat memepengaruhi prestise dari diri sendiri.					
8.	Tidak adanya pengakuan dari perusahaan terhadap keberhasilan membuat saya malas bekerja					
9.	Berapapun gaji yang diberikan kepada saya, saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
10.	Hubungan dengan rekan kerja saya membuat saya malas untuk bekerja.					
11.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok.					
12.	Saya bertekad mencapai hasil kerja yang optimal.					

13.	Saya tidak berusaha untuk mengerti pentingnya pekerjaan yang dilakukan.					
14.	Alasan saya bekerja adalah untuk aktualisasi diri.					
15.	Saya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
16.	Saya terdorong bekerja lebih giat untuk mendapatkan hasil terbaik.					
17.	Saya berusaha mencapai hasil kerja terbaik.					

DATA HASIL UJI COBA VARIABEL X
KARAKTERISTIK PEKERJAAN

No. Resp	BUTIR PERNYATAAN																											X _{ij}	X _{ij} ²		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			28	
1	4	4	3	3	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	2	4	102	10404	
2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	109	11881	
3	3	4	4	4	4	5	2	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	106	11236	
4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	115	13225	
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	108	11664	
6	4	4	4	4	2	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	105	11025	
7	3	4	2	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	5	4	5	4	5	3	4	102	10404	
8	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	115	13225	
9	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	114	12996	
10	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	5	3	4	105	11025	
11	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	112	12544	
12	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	2	2	4	101	10201	
13	2	4	4	2	1	3	4	2	4	5	3	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	95	9025	
14	5	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	1	3	5	4	5	5	3	108	11664
15	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	72	5184	
16	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	116	13456	
17	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	124	15376	
18	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	116	13456	
19	4	5	4	4	1	4	5	3	4	1	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	108	11664	
20	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	110	12100	
21	3	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	116	13456	
22	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	119	14161	
23	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	125	15625	
24	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	108	11664	
25	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	133	17689	
26	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	2	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	2	5	3	4	5	5	115	13225	
27	4	5	2	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	2	1	1	4	4	5	4	2	106	11236	
28	2	3	2	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	2	94	8836	
29	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	116	13456	
30	5	3	4	3	5	3	4	1	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	1	3	5	4	4	3	4	108	11664	
ΣX	118	122	109	112	111	119	118	98	109	133	114	129	125	124	121	111	117	121	125	124	110	108	99	133	123	124	112	114	3283	362787	
ΣX ²	488	510	419	432	445	489	480	342	409	613	466	569	533	522	513	435	469	507	527	524	428	428	357	605	517	532	450	458			

TABEL PERHITUNGAN VALIDITAS									
VARIABEL X ₁ KARAKTERISTIK PEKERJAAN									
No Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_k$	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_k$	ΣX_k^2	rb	r _{tabel}	Kesimp.
1	118	488	13,082.00	23.87	168.87	3497.4	0.58	0.361	VALID
2	122	510	13,447.00	13.87	96.13	3497.4	0.44	0.361	VALID
3	109	419	12,112.00	22.97	183.77	3497.4	0.65	0.361	VALID
4	112	432	12,299.00	13.87	42.47	3497.4	0.19	0.361	DROP
5	111	445	12,289.00	34.30	141.90	3497.4	0.41	0.361	VALID
6	119	489	13,137.00	16.97	114.43	3497.4	0.47	0.361	VALID
7	118	480	13,037.00	15.87	123.87	3497.4	0.53	0.361	VALID
8	98	342	10,845.00	21.87	120.53	3497.4	0.44	0.361	VALID
9	109	409	12,032.00	12.97	103.77	3497.4	0.49	0.361	VALID
10	133	613	14,619.00	23.37	64.37	3497.4	0.23	0.361	DROP
11	114	466	12,610.00	32.80	134.60	3497.4	0.40	0.361	VALID
12	129	569	14,243.00	14.30	126.10	3497.4	0.56	0.361	VALID
13	125	533	13,809.00	12.17	129.83	3497.4	0.63	0.361	VALID
14	124	522	13,639.00	9.47	69.27	3497.4	0.38	0.361	VALID
15	121	513	13,384.00	24.97	142.57	3497.4	0.48	0.361	VALID
16	111	435	12,313.00	24.30	165.90	3497.4	0.57	0.361	VALID
17	117	469	12,863.00	12.70	59.30	3497.4	0.28	0.361	DROP
18	121	507	13,416.00	18.97	174.57	3497.4	0.68	0.361	VALID
19	125	527	13,755.00	6.17	75.83	3497.4	0.52	0.361	VALID
20	124	524	13,696.00	11.47	126.27	3497.4	0.63	0.361	VALID
21	110	428	12,220.00	24.67	182.33	3497.4	0.62	0.361	VALID
22	108	428	11,880.00	39.20	61.20	3497.4	0.17	0.361	DROP
23	99	357	11,016.00	30.30	182.10	3497.4	0.56	0.361	VALID
24	133	605	14,689.00	15.37	134.37	3497.4	0.58	0.361	VALID
25	123	517	13,583.00	12.70	122.70	3497.4	0.58	0.361	VALID
26	124	532	13,736.00	19.47	166.27	3497.4	0.64	0.361	VALID
27	112	450	12,396.00	31.87	139.47	3497.4	0.42	0.361	VALID
28	114	458	12,620.00	24.80	144.60	3497.4	0.49	0.361	VALID

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas

Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1

Karakteristik Pekerjaan

1. Kolom ΣX_i = Jumlah skor total = 3283
2. Kolom ΣX_i^2 = Jumlah kuadrat skor total = 362767
3. Kolom Σx_i^2 = $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 362767 - \frac{3283^2}{30} = 3497.37$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 118
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $4^2 + 3^2 + 3^2 + \dots + 5^2$
= 488
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 488 - \frac{118^2}{30} = 23.87$
7. Kolom $\Sigma X_i X_i$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
= $(4 \times 102) + (3 \times 109) + (3 \times 106) + \dots + (5 \times 108)$
= 13082
8. Kolom $\Sigma x_i x_i$ = $\Sigma X_i X_i - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X)}{n} = 13082 - \frac{118 \times 3283}{30}$
= 168.87
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x_i x_i}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_i^2}} = \frac{168.87}{\sqrt{23.87 \cdot 3497.37}} = 0.584$
10. Kriteria valid adalah 0.361 atau lebih. kurana dari 0.361 dinvatakan drop.

No. Resp	PERHITUNGAN KEMBALI UJI COBA VARIABEL X _i (KARAKTERISTIK PEKERJAAN) VALID																								X _{total}	X _{total} ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	2	4	86	7396
2	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	92	8464
3	3	4	4	4	5	2	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	90	8100
4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	98	9604
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	92	8464
6	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	88	7744
7	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	5	4	5	3	4	85	7225
8	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	100	10000
9	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	98	9604
10	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	2	3	4	5	3	4	90	8100
11	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	94	8836
12	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	2	2	4	84	7056
13	2	4	4	1	3	4	2	4	3	5	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	82	6724
14	5	3	4	3	3	3	1	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	95	9025
15	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	60	3600
16	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	99	9801
17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	109	11881
18	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	99	9801
19	4	5	4	1	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	97	9409
20	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	93	8649
21	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	100	10000
22	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	102	10404
23	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	110	12100
24	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	93	8649
25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	115	13225
26	4	5	4	5	3	4	4	3	2	5	5	5	5	3	5	4	5	4	2	5	3	4	5	5	99	9801
27	4	5	2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	2	1	4	4	5	4	2	91	8281
28	2	3	2	4	4	3	3	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	77	5929
29	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	100	10000
30	5	3	4	5	3	4	1	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	95	9025
ΣX	118	122	109	111	119	118	98	109	114	129	125	124	121	111	121	125	124	110	99	133	123	124	112	114	2813	266897
ΣX ²	488	510	419	445	489	480	342	409	466	569	533	522	513	435	507	527	524	428	357	605	517	532	450	458		

Data Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total

Variabel X₁ Karakteristik Pekerjaan

No Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i X_t$	ΣX_t^2	$\Sigma X_i X_t$	ΣX_t^2	rb	r_{tabel}	Kesimp.
1	118	488	11,233.00	23.87	168.53	3131.37	0.62	0.361	VALID
2	122	510	11,535.00	13.87	95.47	3131.37	0.46	0.361	VALID
3	109	419	10,402.00	22.97	181.43	3131.37	0.68	0.361	VALID
4	111	445	10,528.00	34.30	119.90	3131.37	0.37	0.361	VALID
5	119	489	11,259.00	16.97	100.77	3131.37	0.44	0.361	VALID
6	118	480	11,188.00	15.87	123.53	3131.37	0.55	0.361	VALID
7	98	342	9,290.00	21.87	100.87	3131.37	0.39	0.361	VALID
8	109	409	10,322.00	12.97	101.43	3131.37	0.50	0.361	VALID
9	114	466	10,850.00	32.80	160.60	3131.37	0.50	0.361	VALID
10	129	569	12,230.00	14.30	134.10	3131.37	0.63	0.361	VALID
11	125	533	11,845.00	12.17	124.17	3131.37	0.64	0.361	VALID
12	124	522	11,694.00	9.47	66.93	3131.37	0.39	0.361	VALID
13	121	513	11,479.00	24.97	133.23	3131.37	0.48	0.361	VALID
14	111	435	10,561.00	24.30	152.90	3131.37	0.55	0.361	VALID
15	121	507	11,519.00	18.97	173.23	3131.37	0.71	0.361	VALID
16	125	527	11,797.00	6.17	76.17	3131.37	0.55	0.361	VALID
17	124	524	11,750.00	11.47	122.93	3131.37	0.65	0.361	VALID
18	110	428	10,497.00	24.67	182.67	3131.37	0.66	0.361	VALID
19	99	357	9,453.00	30.30	170.10	3131.37	0.55	0.361	VALID
20	133	605	12,594.00	15.37	123.03	3131.37	0.56	0.361	VALID
21	123	517	11,659.00	12.70	125.70	3131.37	0.63	0.361	VALID
22	124	532	11,784.00	19.47	156.93	3131.37	0.64	0.361	VALID
23	112	450	10,653.00	31.87	151.13	3131.37	0.48	0.361	VALID
24	114	458	10,833.00	24.80	143.60	3131.37	0.52	0.361	VALID

**DAFTAR HASIL UJI COBA RELIABILITAS
VARIABEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X₁)**

No.	Varians	
1	0.80	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1 $s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$ $= \frac{488 - \frac{118^2}{30}}{30} = 0.80$
2	0.46	
3	0.77	
4	1.14	
5	0.57	
6	0.53	
7	0.73	
8	0.43	
9	1.09	
10	0.48	
11	0.41	
12	0.32	
13	0.83	
14	0.81	
15	0.63	
16	0.21	
17	0.38	3. Menghitung Reliabilitas $r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$ $= \frac{24}{24-1} \left(1 - \frac{15.88}{104.4} \right)$ $= 0.885$
18	0.82	
19	1.01	
20	0.51	
21	0.42	
22	0.65	
23	1.06	
24	0.83	
Σ	15.88	

Kesimpulan:

Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa rii masuk dalam kategori (0.800 - 1.000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi.

PERHITUNGAN UJI COBA VARIABEL X2

MOTIVASI

No. resp.	Butir Pernyataan																				X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	72	5184
2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	82	6724
3	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	75	5625
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	86	7396
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	81	6561
6	4	4	2	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	74	5476
7	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	78	6084
8	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	83	6889
9	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	78	6084
10	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	2	3	3	79	6241
11	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	2	5	3	3	5	5	5	5	86	7396
12	4	4	1	4	4	3	4	2	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	78	6084
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	90	8100
14	2	2	3	1	3	2	4	2	1	1	1	1	1	2	3	1	4	2	2	2	40	1600
15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	74	5476
16	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	79	6241
17	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	6084
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	80	6400
19	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	69	4761
20	4	4	4	1	5	4	3	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	79	6241
21	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	87	7569
22	5	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	1	4	2	2	2	66	4356
23	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	76	5776
24	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	2	83	6889
25	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	2	4	5	2	84	7056
26	5	5	5	1	5	3	1	2	2	5	5	5	3	5	4	1	5	5	5	5	77	5929
27	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	81	6561
28	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	2	73	5329
29	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	91	8281
30	5	4	5	1	3	2	4	2	1	1	1	1	2	4	2	1	4	2	2	2	49	2401
ΣX	132	125	119	112	125	109	119	113	103	128	118	119	105	119	109	98	118	120	115	102	2308	180794
ΣX^2	594	535	505	486	533	423	503	449	395	576	494	497	409	483	409	378	478	512	475	380		

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total

Motivasi

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	132	594	10251	13.20	10027.97	3231.87	0.488	0.361	VALID
2	125	535	9721	14.17	104.33	3231.87	0.282	0.361	VALID
3	119	505	9247	32.97	91.93	3231.87	0.541	0.361	DROP
4	112	486	8870	67.87	253.47	3231.87	0.723	0.361	VALID
5	125	533	9760	12.17	143.33	3231.87	0.631	0.361	VALID
6	109	423	8572	26.97	186.27	3231.87	0.088	0.361	DROP
7	119	503	9183	30.97	27.93	3231.87	0.628	0.361	VALID
8	113	449	8866	23.37	172.53	3231.87	0.683	0.361	VALID
9	103	395	8174	41.37	249.87	3231.87	0.794	0.361	VALID
10	128	576	10094	29.87	246.53	3231.87	0.746	0.361	VALID
11	118	494	9310	29.87	231.87	3231.87	0.799	0.361	VALID
12	119	497	9382	24.97	226.93	3231.87	0.601	0.361	VALID
13	105	409	8298	41.50	220.00	3231.87	0.451	0.361	VALID
14	119	483	9240	10.97	84.93	3231.87	0.373	0.361	VALID
15	109	409	8462	12.97	76.27	3231.87	0.420	0.361	VALID
16	98	378	7721	57.87	181.53	3231.87	0.047	0.361	DROP
17	118	478	9088	13.87	9.87	3231.87	0.619	0.361	VALID
18	120	512	9431	32.00	199.00	3231.87	0.688	0.361	VALID
19	115	475	9076	34.17	228.67	3231.87	0.521	0.361	VALID
20	102	380	8018	33.20	170.80	3231.87			

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Motivasi Kerja**

1. Kolom ΣX_i = Jumlah skor total = 2308
2. Kolom ΣX_i^2 = Jumlah kuadrat skor total = 180794
3. Kolom ΣX_i^2 = $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 180794 - \frac{2308^2}{30} = 3231.87$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 132
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $4^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 5^2$
= 594
6. Kolom ΣX^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 594 - \frac{132^2}{30} = 13.20$
7. Kolom $\Sigma X.X_i$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
= $(4 \times 72) + (5 \times 82) + (5 \times 75) + \dots + (5 \times 49)$
= 10251
8. Kolom $\Sigma X.X_i$ = $\Sigma X.X_i - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_i)}{n} = 10251 - \frac{132 \times 2308}{30} = 95.80$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma X.X_i}{\sqrt{\Sigma X^2 \cdot \Sigma X_i^2}} = \frac{95.80}{\sqrt{13.20 \cdot 3231.87}} = 0.464$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

PERHITUNGAN KEMBALI UJI COBA VARIABEL X2 (Motivasi)

No.	Butir Pernyataan																	X total	X total ²
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	62	3844
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	70	4900
3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	2	4	4	3	3	64	4096
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	73	5329
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	3	69	4761
6	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	64	4096
7	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	66	4356
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	71	5041
9	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	67	4489
10	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	2	3	3	65	4225
11	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	2	5	3	3	5	5	5	72	5184
12	4	4	4	4	3	2	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	68	4624
13	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	76	5776
14	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	29	841
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	63	3969
16	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3	3	65	4225
17	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	67	4489
18	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	68	4624
19	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	58	3364
20	4	4	1	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	68	4624
21	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	5	4	4	74	5476
22	5	4	5	4	3	3	2	4	4	4	1	4	4	1	2	2	2	54	2916
23	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	65	4225
24	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	2	72	5184
25	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	1	4	5	2	72	5184
26	5	5	1	5	3	2	2	5	5	5	3	5	4	1	5	5	5	66	4356
27	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	69	4761
28	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	62	3844
29	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	77	5929
30	5	4	1	3	2	2	1	1	1	1	2	4	2	1	2	2	2	36	1296
ΣX	132	125	112	125	109	113	103	128	118	119	105	119	109	98	120	115	102	1952	130028
ΣX^2	594	535	486	533	423	449	395	576	494	497	409	483	409	378	512	475	380		

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total

Motivasi

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	132	594	8680	13.20	91.20	3017.87	0.457	0.361	VALID
2	125	535	8240	14.17	106.67	3017.87	0.516	0.361	VALID
3	112	486	7519	67.87	231.53	3017.87	0.512	0.361	VALID
4	125	533	8267	12.17	133.67	3017.87	0.698	0.361	VALID
5	109	423	7269	26.97	176.73	3017.87	0.620	0.361	VALID
6	113	449	7515	23.37	162.47	3017.87	0.612	0.361	VALID
7	103	395	6947	41.37	245.13	3017.87	0.694	0.361	VALID
8	128	576	8579	29.87	250.47	3017.87	0.834	0.361	VALID
9	118	494	7907	29.87	229.13	3017.87	0.763	0.361	VALID
10	119	497	7968	24.97	225.07	3017.87	0.820	0.361	VALID
11	105	409	7051	41.50	219.00	3017.87	0.619	0.361	VALID
12	119	483	7825	10.97	82.07	3017.87	0.451	0.361	VALID
13	109	409	7169	12.97	76.73	3017.87	0.388	0.361	VALID
14	98	378	6571	57.87	194.47	3017.87	0.465	0.361	VALID
15	120	512	8014	32.00	206.00	3017.87	0.663	0.361	VALID
16	115	475	7706	34.17	223.33	3017.87	0.696	0.361	VALID
17	102	380	6801	33.20	164.20	3017.87	0.519	0.361	VALID

**DAFTAR HASIL UJI COBA RELIABILITAS VARIABEL Y
VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)**

No.	Varians
1	0.44
2	0.47
3	2.26
4	0.41
5	0.90
6	0.78
7	1.38
8	1.00
9	1.00
10	0.83
11	1.38
12	0.37
13	0.43
14	1.93
15	1.07
16	1.14
17	1.11
Σ	16.90

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{594 - \frac{132^2}{30}}{30} = 0.44$$

2. Menghitung varians total

$$s_t^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{130028 - \frac{1952^2}{30}}{30} = 100.60$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{17}{17-1} \left(1 - \frac{16.90}{100.6} \right)$$

$$= 0.884$$

Kesimpulan:

Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa rii masuk dalam kategori (0.800 - 1.000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel Interpretasi

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0.800-1.000	Sangat Tinggi
0.600-0.799	Tinggi
0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

PENILAIAN KARYAWAN PROPERTY JULI TAHUN 2012

NAMA KARYAWAN	NIK	KERIASAMA	LOYALITAS	DISIPLIN	SKILL	KEJUJURAN	SIKAP & PERILAKU	SUB TTL	ABSENSI		SP	MINUS POIN	TOTAL POIN	NIL
									IJIN	ALPA				
Foreman														
1 TEMAN	12-115-0203	13,00	11,00	11,00	13,00	17,00	17,40	84,40					84,40	B
2 ALI NURDIN	12-117-0303	13,00	13,00	11,00	14,00	17,00	17,30	85,30					85,30	B
3 SAPUTRA	12-131-1103	13,00	13,00	13,00	14,00	17,00	17,20	87,20					87,20	B
4 SOBARI	12-143-0204	13,00	13,00	14,00	13,00	17,00	17,40	87,40					87,40	B
Operator														
5 KARTIKA	12-057-0900	7,00	10,00	10,00	11,00	10,00	13,00	59,00					59,00	D
6 AYU LESTARI	12-054-0900	8,00	10,00	10,00	11,00	10,00	13,00	60,00					60,00	D
7 SISK APRILIA	12-062-0900	8,00	10,00	10,00	12,00	12,00	14,00	64,00					64,00	D
8 FITRIANI	12-067-0900	9,00	8,00	12,00	12,00	10,00	14,00	65,00					65,00	D
9 LARASATI	12-102-0802	8,00	12,00	10,00	12,00	12,00	14,40	65,40					65,40	D
10 INDAH PERTIWI	12-111-1002	11,00	11,00	11,00	11,00	12,00	15,20	71,20					71,20	C
11 YULIANA	12-115-0203	11,00	11,00	11,00	11,00	12,00	15,50	71,50					71,50	C
12 YUANA OKTAVIA	12-117-0303	11,00	11,00	11,00	11,00	12,00	16,40	71,40					71,40	C
13 ANDRIAN	12-131-1103	12,00	11,00	11,00	12,00	12,00	15,20	72,20					72,20	C
14 SOBARI	12-133-1203	13,00	12,00	12,00	11,00	12,00	16,30	76,30					76,30	C
15 ANDY ARYANTO	12-138-0104	13,00	12,00	12,00	11,00	12,00	16,40	76,40					76,40	C
16 RISKA SANJAYA	12-147-0404	13,00	12,00	12,00	11,00	12,00	16,20	77,20					77,20	C
17 SERLY	12-153-0604	13,00	13,00	12,00	11,00	12,00	16,00	78,00					78,00	C
18 ADINDA AYU	12-155-0604	13,00	14,00	11,00	12,00	11,00	16,20	78,20					78,20	C
19 RETNO SABILAH	12-091-0102	14,00	13,00	11,00	11,00	12,00	16,30	78,30					78,30	C
20 INDAH PRITA	12-170-0605	13,00	14,00	11,00	11,00	13,00	17,30	80,30					80,30	B
21 AGUNG APRIYANTO	12-176-0605	13,00	14,00	12,00	11,00	13,00	17,20	81,20					81,20	B
22 MOCH. AMIN	12-177-0605	13,00	13,00	10,00	13,00	17,00	17,40	83,40					83,40	B
23 FAUZI RACHMAT	12-197-0706	13,00	13,00	11,00	13,00	17,00	17,10	84,10					84,10	B
24 BAMBANG F.	12-201-1106	14,00	14,00	13,00	14,00	17,00	18,20	90,20					90,20	A
25 GUNTUR	12-209-1107	14,00	14,00	13,00	14,00	17,00	18,30	90,30					90,30	A
26 LIA RAHMAWATI	12-216-0509	14,00	14,00	14,00	14,00	18,00	17,10	91,10					91,10	A
27 DIAN AYU	12-212-0509	13,00	14,00	12,00	11,00	13,00	17,30	81,30					81,30	B
27 MULYADI	12-217-0509	13,00	14,00	12,00	11,00	14,00	17,30	82,30					82,30	B
28 SUMAN	12-224-1010	14,00	14,00	13,00	13,00	13,00	15,40	82,40					82,40	B
29 RACHMAT	12-098-0702	13,00	13,00	13,00	13,00	12,00	17,40	82,40					82,40	B
30 ASEP	12-095-0402	14,00	14,00	13,00	14,00	17,00	18,20	90,20					90,20	A
31 ARDI ARDIANTO	12-211-0208	14,00	14,00	14,00	14,00	18,00	17,30	91,30					91,30	A

Dijjukan Oleh,

P. Reprinda Prasidha

P. Reprinda Prasidha

PENILAIAN KARYAWAN SPBU JULI TAHUN 2012

NAMA KARYAWAN	NIK	KERJASAMA	LOYALITAS	DISIPLIN	SKILL	KEJUJURAN	SIKAP & PERILAKU	SUB TTL	ABSENSI		SP	MINUS POIN	TOTAL POIN	NIL
									IJIN	ALPA				
Foreman														
1 BAMBANG WAHYUDI	12-040-0900	14,00	14,00	13,00	14,00	17,00	18,20	90,20					90,20	A
2 SUPRIYATNA	12-052-0900	14,00	14,00	14,00	14,00	18,00	17,30	91,30					91,30	A
3 NURYADI	12-103-0802	14,00	14,00	13,00	14,00	17,00	16,20	88,20					88,20	B
4 HENDRO	12-143-0204	13,00	13,00	11,00	13,00	17,00	17,20	84,20	3,0	(5,00)		(5,00)	79,20	C
Operator														
5 MUCHAMAD Y.	12-039-0900	13,00	13,00	11,00	13,00	17,00	17,20	84,20					84,20	B
6 SIRWANTO	12-053-0900	14,00	14,00	13,00	17,00	13,00	17,40	88,40	1,0	(5,00)		(5,00)	83,40	B
7 ZEPTA ANDIAN P.	12-060-0900	12,00	13,00	11,00	12,00	12,00	17,30	77,30					77,30	C
8 SUYATNO	12-068-0900	13,00	13,00	11,00	13,00	15,00	16,30	81,30					81,30	B
9 HERU SUPRANTO	12-102-0802	14,00	14,00	13,00	12,00	14,00	15,30	82,30					82,30	B
10 MINGSAR	12-111-1002	14,00	14,00	13,00	13,00	13,00	15,40	82,40					82,40	B
11 ILHAM	12-115-0203	13,00	13,00	13,00	13,00	12,00	17,40	82,40					82,40	B
12 SARODIN	12-117-0303	13,00	13,00	13,00	13,00	15,00	16,40	83,40					83,40	B
13 EKO WALUYO	12-131-1103	12,00	13,00	11,00	12,00	12,00	15,40	75,40					75,40	C
14 BADRU TAMAM	12-133-1203	13,00	12,00	12,00	11,00	12,00	16,10	76,10					76,10	C
15 ADI KURNIA	12-138-0104	12,00	13,00	12,00	11,00	12,00	16,20	76,20					76,20	C
16 HASANUDIN B. TARNO	12-147-0404	12,00	12,00	12,00	13,00	11,00	16,30	76,30					76,30	C
17 LATIF	12-153-0604	11,00	11,00	11,00	12,00	12,00	15,20	72,20					72,20	C
18 IBNU AQIL	12-155-0604	11,00	11,00	11,00	12,00	11,00	16,30	72,30					72,30	C
19 KAMIN	12-091-0102	11,00	11,00	12,00	11,00	12,00	16,30	73,30					73,30	C
20 EDI SAPUTRA	12-170-0605	11,00	11,00	11,00	13,00	12,00	16,00	74,00					74,00	C
21 HARIYADI	12-176-0605	11,00	11,00	11,00	13,00	12,00	16,60	74,60					74,60	C
22 IMAM ASHARI	12-177-0605	11,00	13,00	11,00	11,00	12,00	16,80	74,80					74,80	C
23 VICA NUR FITRIANI	12-197-0706	11,00	11,00	11,00	11,00	15,00	17,00	75,00					75,00	C
24 ALI FIKRI	12-201-1106	11,00	11,00	11,00	12,00	15,00	16,30	75,30					75,30	C
25 EKA LIA SPITRI	12-209-1107	11,00	11,00	11,00	10,00	10,00	13,00	66,00					66,00	D
26 IWAN	12-216-0509	11,00	10,00	10,00	11,00	11,00	13,10	66,10					66,10	D
27 KUSNAEDI	12-217-0509	10,00	11,00	10,00	11,00	12,00	13,40	67,40					67,40	D
28 MAULANA	12-224-1010	12,00	11,00	10,00	11,00	10,00	15,00	69,00					69,00	D
29 SUTRISNO	12-098-0702	12,00	10,00	10,00	11,00	11,00	15,20	69,20					69,20	D
30 MARDANI	12-095-0402	10,00	10,00	12,00	11,00	11,00	16,10	70,10					70,10	C
31 INDRA GUNAWN	12-211-0208	13,00	13,00	11,00	13,00	17,00	15,40	70,40					70,40	C

Diajukan Oleh,

Pt. Reprindo Pradidha

Pt. Reprindo Pradidha

PENILAIAN KARYAWAN BUSDEV JULI TAHUN 2012

NAMA KARYAWAN	NIK	KERIASAMA	LOYALITAS	DISIPLIN	SKILL	KEJUJURAN	SIKAP & PERILAKU	SUB TTL	ABSENSI		SP	MINUS POIN	TOTAL POIN	NILAI
									IJIN	ALPA				
C-Store Bright														
1) FITRI ANDIYANI	12-150-0504	14,00	14,00	13,00	14,00	17,00	17,40	89,40					89,40	B
2) RATH FAMILIA	12-175-0605	14,00	14,00	14,00	14,00	18,00	18,30	92,30					92,30	A
3) LUKMANUL HAKIM	12-190-1105	14,00	14,00	13,00	14,00	17,00	16,20	88,20					88,20	B
4) CAHYONO HADI S.	12-207-0707	13,00	13,00	11,00	13,00	17,00	17,20	84,20	3,0	(5,00)		(5,00)	79,20	C
5) RENI HARIYANI	12-221-0610	13,00	13,00	11,00	13,00	17,00	17,20	84,20					84,20	B
6) IFAN BUDIANTO	12-232-0312	14,00	14,00	13,00	17,00	13,00	17,40	88,60	1,0	(5,00)		(5,00)	83,40	B

Diujukan Oleh,

[Signature]
Dj. Reprinda Prayitika

Dj. Reprinda Prayitika

PENILAIAN KARYAWAN FINANCE & ACCOUNTING JULI TAHUN 2012

NAMA KARYAWAN	NIK	KERIASAMA	LOYALITAS	DISIPLIN	SKILL	KEJUJURAN	SIKAP & PERILAKU	SUB TTL	ABSENSI			SP	MINUS POIN	TOTAL POIN	NIL	
									IJIN	ALPA						
Accounting																
1 ADE SALMAYANTI	12-073-0900	13,00	13,00	13,00	13,0	17,00	17,20	86,20							86,20	B
2 LAELI LIDIA	12-120-0303	14,00	14,00	14,00	14,00	18,00	18,20	92,20							92,20	A
3 DEWI AGENG SARI	12-212-0908	12,00	14,00	11,00	12,00	15,00	15,20	79,20							79,20	C
4 ALVERIA MADELINE	12-227-0711	14,00	14,00	12,00	14,00	18,00	17,40	89,40	1,00	(5,00)			(5,00)		84,40	B
Purchasing																
5 TRIHADI PRAWOTO	12-037-0900	14,00	14,00	14,00	14,00	18,00	19,40	93,40							93,40	A

Diajukan Oleh,

P. Reprinda Prastika

P. Reprinda Prastika

**DATA PERHITUNGAN VARIABEL Y
PRESTASI KERJA**

No.	Responden	Nilai Prestasi	embulata
1	A	72.2	72
2	B	78	78
3	C	71.2	71
4	D	84.4	84
5	E	67.4	67
6	F	72.3	72
7	G	64	64
8	H	73.3	73
9	I	79.2	79
10	J	84.2	84
11	K	65	65
12	L	69.2	69
13	M	66.1	66
14	N	77.3	77
15	O	78.3	78
16	P	66.1	66
17	R	87.2	87
18	S	87.4	87
19	T	92.2	92
20	U	88.2	88
21	V	76.2	76
22	W	90.3	90
23	X	84.4	84
24	Y	80.3	80
25	Z	93.4	93
26	AA	81.2	81
27	AB	85.3	85
28	AC	82.3	82
29	AD	65.4	65
30	AE	83.4	83
31	AF	92.3	92
32	AG	91.1	91
33	AH	70.1	70
34	AI	83.4	83
35	AJ	79.2	79
36	AK	60	60
37	AL	66	66
38	AM	76.1	76

39	AN	77.2	77
40	AO	75.3	75
41	AP	90.2	90
42	AQ	81.3	81
43	AR	59	59
44	AS	74	74
45	AT	82.4	82
46	AU	84.2	84
47	AV	75	75
48	AW	76.3	76
49	AX	74.3	74
50	AY	72.2	72
51	AZ	78.2	78
52	BA	70.4	70
53	BB	89.4	89
54	BC	71.3	71
55	BD	76.4	76
56	BE	86.4	86
57	BF	74.3	74
58	BG	71.4	71
59	BH	84.1	84
60	BI	82.4	82
61	BJ	75.4	75
62	BK	76.3	76
63	BL	83.4	83
64	BM	91.3	91
65	BN	69	69
66	BO	83.4	83

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel Y (Prestasi Kerja)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 93 - 59 \\ &= 34 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

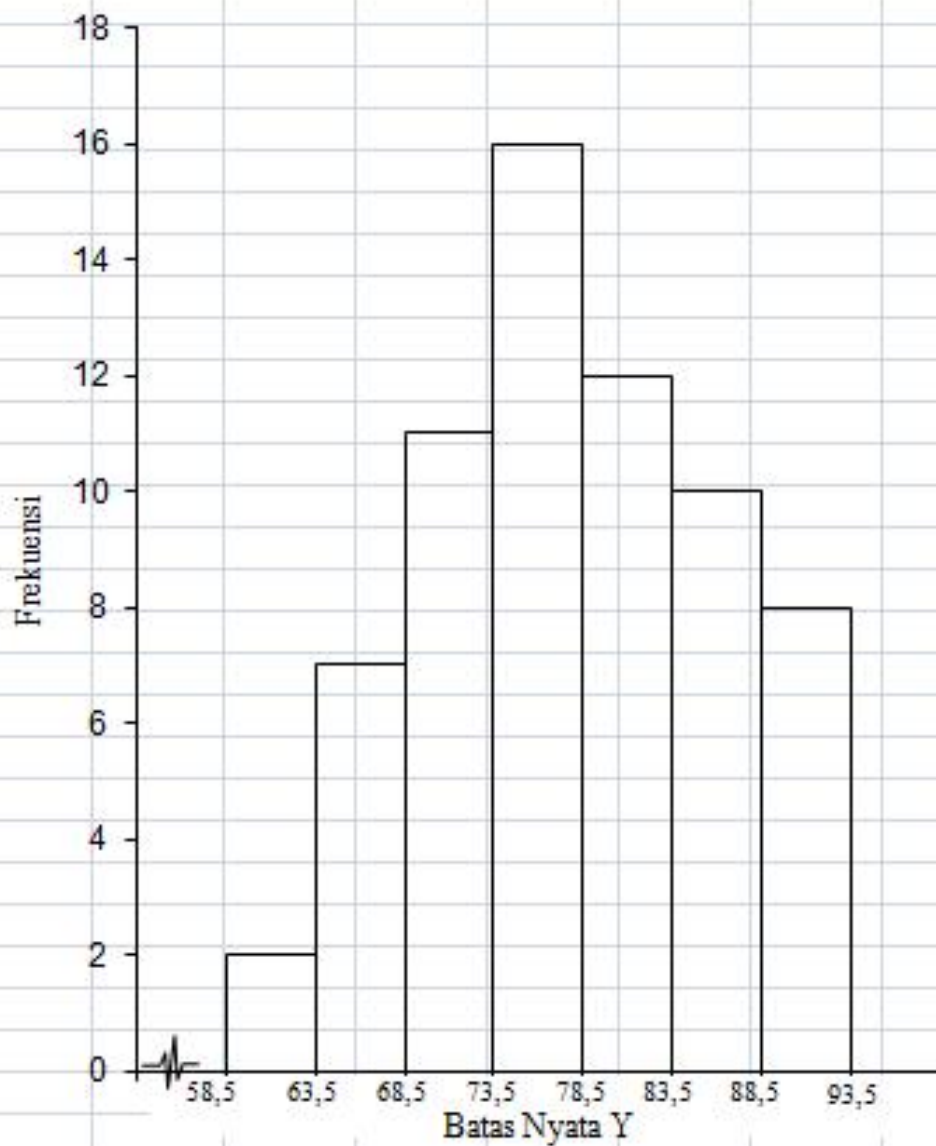
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 66 \\ &= 1 + (3,3) 1,82 \\ &= 1 + 6,01 \\ &= 7,01 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{34}{7} = 4,86 \text{ (ditetapkan menjadi 5)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
59 - 63	58,5	63,5	2	3,0%
64 - 68	63,5	68,5	7	10,6%
69 - 73	68,5	73,5	11	16,7%
74 - 78	73,5	78,5	16	24,2%
79 - 83	78,5	83,5	12	18,2%
84 - 88	83,5	88,5	10	15,2%
89 - 93	88,5	93,5	8	12,1%
Jumlah			66	100%

Grafik Histogram
Variabel Y (Prestasi Kerja)



DATA PERHITUNGAN VARIABEL X1
KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Nomor Responden	Butir Pertanyaan																								Xt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	77
2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	81
3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	79
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	110
5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	93
6	4	3	5	3	3	5	4	4	2	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	2	5	5	4	2	92
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	91
8	4	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	1	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	2	2	87
9	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	93
10	5	4	5	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	102
11	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	4	2	2	3	2	3	2	4	4	4	88
12	2	2	3	1	1	5	5	5	5	5	3	3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	2	2	75
13	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	76
14	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	4	2	4	85
15	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	4	89
16	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	5	3	78
17	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	2	3	5	5	2	2	5	5	5	91
18	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	103
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	106
20	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	107
21	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	74
22	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	112
23	2	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4	99
24	4	3	4	1	1	5	4	4	2	4	3	4	2	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	84
25	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	111
26	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	104
27	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	100
28	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	105
29	5	4	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	1	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	94
30	4	5	4	4	2	3	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	103
31	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	109
32	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	113
33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	94

34	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	102
35	4	3	4	3	2	5	4	4	2	4	5	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	3	3	3	85
36	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	88
37	4	4	4	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	100
38	5	5	5	5	5	4	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	80
39	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	98
40	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	83
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	4	91
42	3	4	2	4	5	4	5	4	3	5	5	2	4	2	5	3	4	3	2	3	2	3	2	3	82
43	4	4	4	1	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	72
44	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	2	2	4	2	2	3	4	1	3	4	2	3	82
45	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	3	5	5	4	2	4	5	5	3	5	5	4	97
46	5	4	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	1	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	96
47	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	94
48	5	1	4	4	5	1	4	4	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	2	81
49	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	5	3	4	89
50	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	95
51	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	99
52	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	97
53	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	4	108
54	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	92
55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	5	3	2	1	2	5	83
56	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	86
57	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	100
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	5	101
59	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	5	5	3	2	4	5	4	4	4	4	90
60	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	5	4	4	4	4	87
61	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	4	4	3	3	2	3	2	95
62	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	96
63	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	90
64	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	101
65	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	98
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	86

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_1 (Karakteristik Pekerjaan)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentar} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 113 - 72 \\ &= 41 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

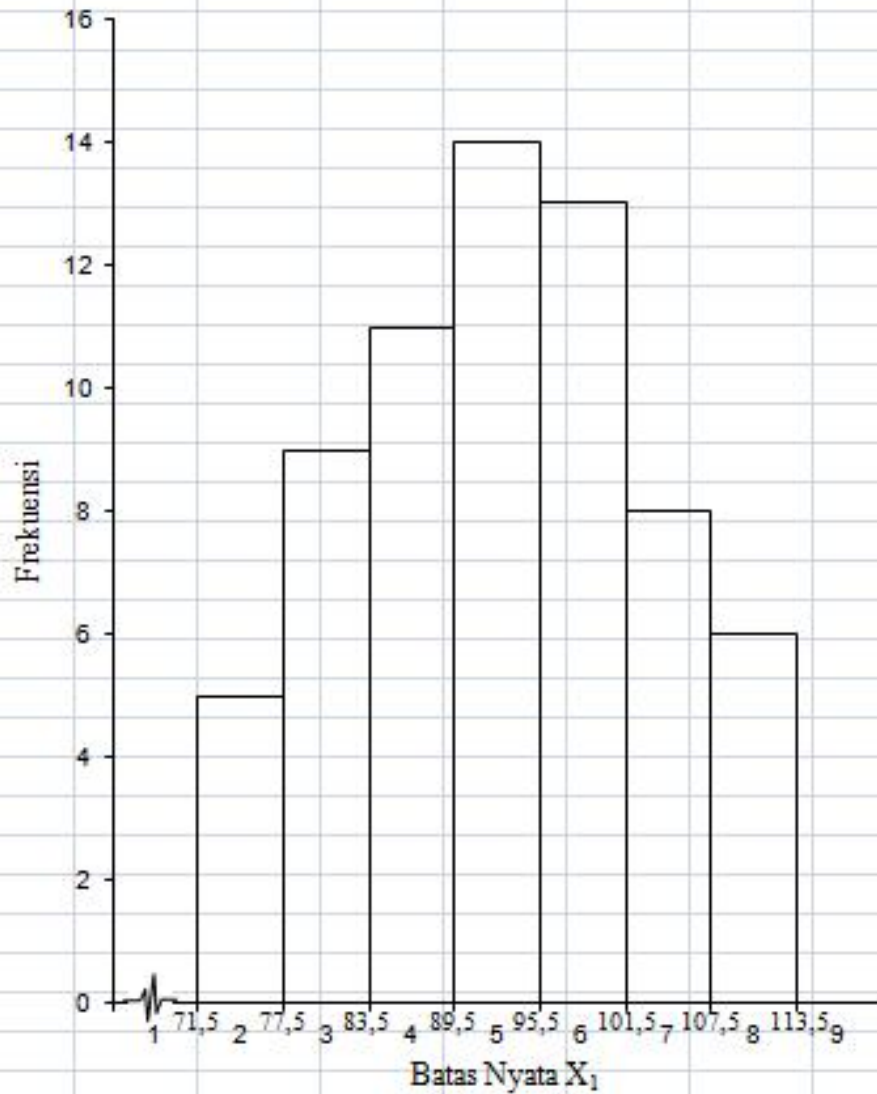
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 66 \\ &= 1 + (3,3) 1,82 \\ &= 1 + 6,01 \\ &= 7,01 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{41}{7} = 5,86 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 - 77	71,5	77,5	5	7,6%
78 - 83	77,5	83,5	9	13,6%
84 - 89	83,5	89,5	11	16,7%
90 - 95	89,5	95,5	14	21,2%
96 - 101	95,5	101,5	13	19,7%
102 - 107	101,5	107,5	8	12,1%
108 - 113	107,5	113,5	6	9,1%
Jumlah			66	100%

Grafik Histogram
Variabel X_1 (Karakteristik Pekerjaan)



Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentan} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 80 - 40 \\ &= 40 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

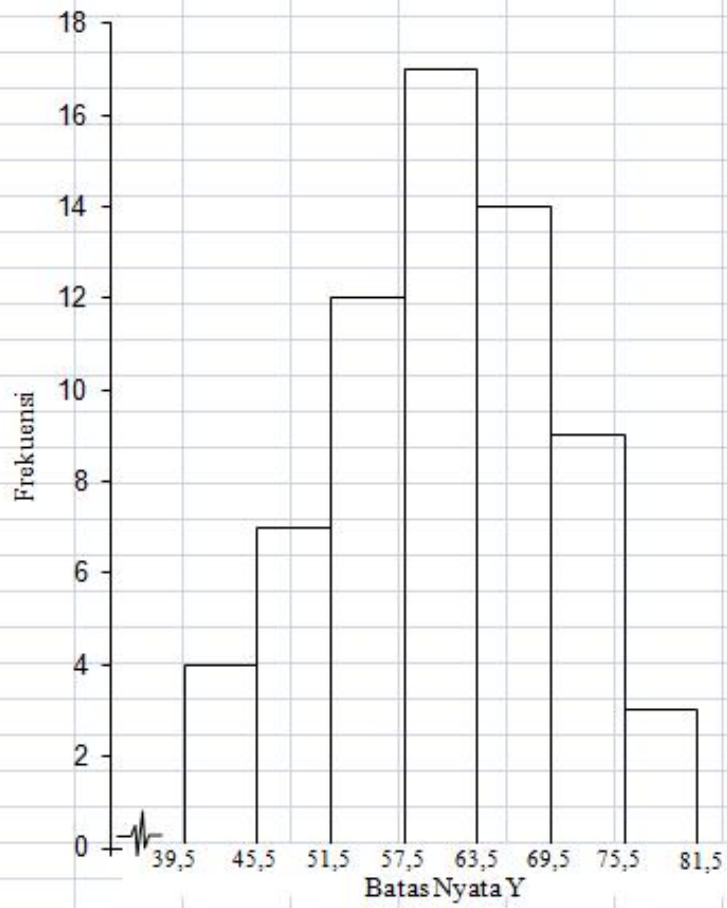
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 66 \\ &= 1 + (3,3) 1,82 \\ &= 1 + 6,01 \\ &= 7,01 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{40}{7} = 5,71 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
40 - 45	39,5	45,5	4	6,1%
46 - 51	45,5	51,5	7	10,6%
52 - 57	51,5	57,5	12	18,2%
58 - 63	57,5	63,5	17	25,8%
64 - 69	63,5	69,5	14	21,2%
70 - 75	69,5	75,5	9	13,6%
76 - 81	75,5	81,5	3	4,5%
Jumlah			66	100%

Grafik Histogram
Variabel X_2 (Motivasi Kerja)



DATA PERHITUNGAN GABUNGAN VARIABEL X_1 , X_2 , Y

No. Resp.	Y	X1	X2
1	72	77	42
2	78	81	70
3	71	79	57
4	84	110	63
5	67	83	48
6	72	82	47
7	64	81	46
8	73	87	69
9	79	83	56
10	84	102	69
11	65	88	62
12	69	75	62
13	66	76	45
14	77	85	52
15	78	89	60
16	66	78	49
17	87	91	67
18	87	103	71
19	92	106	61
20	88	107	64
21	76	74	40
22	90	112	60
23	84	89	70
24	80	84	55
25	93	111	60
26	81	104	60
27	85	100	65
28	82	105	62
29	65	84	59
30	83	103	64
31	92	109	64
32	91	113	61
33	70	84	53
34	83	102	66
35	79	85	67
36	60	88	59
37	66	100	63
38	76	80	51
39	77	88	58
40	75	83	53
41	90	91	71

42	81	82	67
43	59	72	44
44	74	82	74
45	82	97	68
46	84	96	72
47	75	94	54
48	76	81	54
49	74	89	73
50	72	95	61
51	78	99	55
52	70	97	56
53	89	108	70
54	71	92	51
55	76	83	57
56	86	86	66
57	74	100	66
58	71	101	50
59	84	90	77
60	82	87	78
61	75	95	62
62	76	96	68
63	83	90	74
64	91	101	63
65	69	98	57
66	83	86	80

Tabel Uji NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prestasi Kerja (Y)	.073	66	.200(*)	.981	66	.414
Karakteristik Pekerjaan (X1)	.045	66	.200(*)	.985	66	.637
Motivasi Kerja (X2)	.069	66	.200(*)	.990	66	.886

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Tabel Hasil Uji LINIERITAS X1 dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y) * Karakteristik Pekerjaan (X1)	Between Groups (Combined)	3354.955	40	83.874	1.790	.063
	Linearity	1448.687	1	1448.687	30.924	.000
	Deviation from Linearity	1906.268	39	48.879	1.043	.464
	Within Groups	1171.167	25	46.847		
	Total	4526.121	65			

Tabel Hasil Uji LINIERITAS X2 dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y) * Motivasi Kerja (X2)	Between Groups	3212.871	36	89.246	1.971	.032
	(Combined)					
	Linearity	1254.856	1	1254.856	27.711	.000
	Deviation from Linearity	1958.015	35	55.943	1.235	.282
	Within Groups	1313.250	29	45.284		
	Total	4526.121	65			

Tabel Hasil Uji MULTIKOLINEARITAS**Coefficients(a)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.915	1.093
	Motivasi Kerja (X2)	.915	1.093

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Tabel Hasil Uji HETEROKEDASTISITAS

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.217	4.820		1.912	.060
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.011	.049	.030	.229	.819
	Motivasi Kerja (X2)	-.092	.055	-.214	-1.662	.101

a Dependent Variable: abres

Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.497	7.762		2.770	.007
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.368	.079	.451	4.668	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.363	.089	.395	4.094	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Tabel Anova (Uj F)**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2095.474	2	1047.737	27.156	.000(a)
	Residual	2430.647	63	38.582		
	Total	4526.121	65			

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Karakteristik Pekerjaan (X1)

b Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Tabel Regresi (Uji t)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.497	7.762		2.770	.007
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.368	.079	.451	4.668	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.363	.089	.395	4.094	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Tabel *Summary* (Koefisiensi Determinasi)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680(a)	.463	.446	6.211

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Karakteristik Pekerjaan (X1)

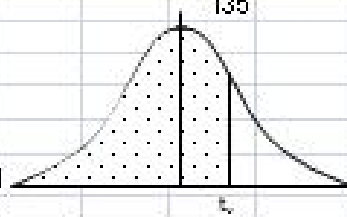
Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

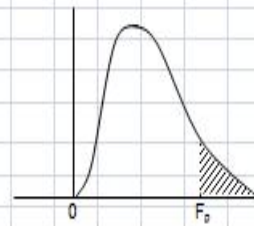
Nilai Persentil untuk Distribusi t **$v = dk$** **(Bilangan Dalam Badan Daftar Mengatakan t_p)**

v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.868	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	2.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber: Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R. Y., dan Yates F

Tabel III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinburgh

Nilai Persentil untuk Distribusi F
 (Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan F_p ;
 Baris atas untuk $p = 0,05$ dan Baris bawah untuk $p = 0,01$)



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞				
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6169	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	253 6334	254 6352	254 6361	254 6366				
2	18.51 98.49	19.00 99.01	19.16 99.17	19.25 99.25	19.30 99.30	19.33 99.33	19.36 99.34	19.37 99.36	19.38 99.38	19.39 99.40	19.40 99.41	19.41 99.42	19.42 99.43	19.43 99.44	19.44 99.45	19.45 99.46	19.46 99.47	19.47 99.48	19.47 99.48	19.48 99.49	19.49 99.49	19.49 99.49	19.50 99.50	19.50 99.50				
3	10.13 34.12	9.55 30.81	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.88 27.67	8.84 27.49	8.81 27.34	8.78 27.23	8.76 27.13	8.74 27.05	8.71 26.92	8.69 26.83	8.66 26.69	8.64 26.60	8.62 26.50	8.60 26.41	8.58 26.30	8.57 26.27	8.56 26.23	8.54 26.18	8.54 26.14	8.53 26.12				
4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.54	5.93 14.45	5.91 14.37	5.87 14.24	5.84 14.15	5.80 14.02	5.77 13.93	5.74 13.83	5.71 13.74	5.70 13.69	5.68 13.61	5.66 13.57	5.65 13.52	5.64 13.48	5.63 13.46				
5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.45	4.82 10.27	4.78 10.15	4.74 10.05	4.70 9.96	4.68 9.89	4.64 9.77	4.60 9.68	4.56 9.55	4.53 9.47	4.50 9.38	4.46 9.29	4.44 9.24	4.42 9.17	4.40 9.13	4.38 9.07	4.37 9.04	4.36 9.02				
6	5.99 13.74	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87	4.03 7.79	4.00 7.72	3.96 7.60	3.92 7.52	3.87 7.39	3.81 7.31	3.81 7.23	3.77 7.14	3.75 7.09	3.72 7.02	3.71 6.99	3.69 6.94	3.68 6.90	3.67 6.88				
7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 7.00	3.73 6.81	3.68 6.71	3.63 6.62	3.60 6.54	3.57 6.47	3.52 6.35	3.49 6.27	3.44 6.15	3.41 6.07	3.38 5.98	3.34 5.90	3.32 5.85	3.29 5.78	3.28 5.75	3.25 5.70	3.24 5.67	3.23 5.65				
8	5.32 11.26	4.74 8.65	4.35 7.59	4.12 7.01	3.97 6.63	3.87 6.37	3.79 6.19	3.73 6.03	3.68 5.91	3.63 5.82	3.60 5.74	3.57 5.67	3.52 5.56	3.49 5.48	3.44 5.36	3.41 5.28	3.38 5.20	3.34 5.11	3.32 5.06	3.29 4.96	3.28 4.96	3.25 4.91	3.24 4.88	3.23 4.86				
9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.62	3.23 5.47	3.18 5.35	3.13 5.26	3.10 5.18	3.07 5.11	3.02 5.00	2.98 4.92	2.93 4.80	2.90 4.73	2.86 4.64	2.82 4.56	2.80 4.51	2.77 4.45	2.76 4.41	2.73 4.36	2.72 4.33	2.71 4.31				
10	4.96 10.04	4.10 7.56	3.71 6.55	3.48 5.99	3.33 5.64	3.22 5.39	3.14 5.21	3.07 5.06	3.02 4.95	2.97 4.85	2.94 4.78	2.91 4.71	2.86 4.60	2.82 4.52	2.77 4.41	2.74 4.33	2.70 4.25	2.67 4.17	2.64 4.12	2.61 4.05	2.59 4.01	2.56 3.96	2.55 3.93	2.54 3.91				

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Imam Sukoco lahir di Purworejo pada tanggal 24 Agustus 1989. Anak kedua dari empat bersaudara, dari Bapak Tritrusto dan Ibu Dewi. Memulai pendidikan di SD Negeri Harapan Jaya III lulus tahun 2001. Pada tahun 2004 lulus dari SLTP Negeri 5 Bekasi. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 3 Bekasi dan lulus pada tahun 2007. Kemudian bekerja pada PT. Yamaha Music Manufacturing Asia hingga tahun 2008. Kemudian melanjutkan studi strata satu (S1) di Universitas Negeri Jakarta di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisa skripsi ini berlangsung. Bertempat tinggal di Jln. Bengawan Solo 2 blok B2/6 RT 03/08, HarapanJaya, Bekasi Utara, Telp (021) 8866320. Pengalaman PKL di Badan Kepegawaian Daerah kota Bekasi selama satu bulan pada bagian Sekretariat. Pengalaman PPL di SMK Diponegoro 2 Cakung – Jakarta Timur Selama 5 bulan.