

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA KARYAWAN STIKPER GUNUNG SARI MAKASSAR**

**MUH. ISRA HARUNA
105720 3229 11**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2016**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA KARYAWAN STIKPER GUNUNG SARI MAKASSAR**

**MUH. ISRA HARUNA
105720 3229 11**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2016**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur, penulis panjatkan Kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan taufik-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini berjudul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KERJA KARYAWAN STIKPER GUNUNG SARI MAKASSAR”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak terutama Moh. Aris Pasigai SE, MM dan Samsul Rizal, S.E., MM. Masing-masing sebagai pembimbing I dan pembimbing II, yang penuh dengan kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan mulai penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih.

Penulisan Skripsi merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi atau memperoleh gelar sarjana. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan belajar selama diperguruan tinggi sampai dengan menyelesaikan Skripsi ini, tidak hanya usaha penulis sendiri melainkan atas bantuan berbagai pihak karena itu lewat ini perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Dr. H. Irwan Akib S.Pd, M.Pd Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Moh. Aris Pasigai SE, MM selaku pembimbing I dan Samsul Rizal SE, MM selaku pembimbing II
4. Dr. Agus Salim Harrang SE, M.Si, Moh. Aris Pasigai SE, MM, Abdul Salam SE, M.Si selaku penguji

5. Para dosen dan seluruh staf civitas akademik perguruan tinggi universitas muhammadiyah makassar
6. Ayah tercinta Alm. Muh. Guntur Haruna dan Mama Ibu Nuraini Katuju. Dan Kakak saya Royani Haruna, Ridwan Haruna, Rusman Haruna, serta Keluargaku marga Haruna, Sebe, Katuju, dan Krois yang suda memberi dukungan, membiyayai serta menjadi motivasi selama penulis mengikuti pendidikan.
7. Sahabat beserta teman seperjuanganku Masrullah, Khaidar, Arwan, Harianto
8. Pimpinan Cabang, Pimpinan Komisariat dan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
9. PPMI Malut Makassar dan Ngopa-ngopa Mamuya (Mamuya Morotia Comunity Makassar)

Semoga Allah SWT Memberikan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi, Dan penulis juga menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun guna mencapai kesempurnaan Skripsi.

Harapan penulis, semoga segala bantuan yang diberikan oleh pihak mendapat pahala yang berlipat disisi Allah SWT. *Amien*.

Makassar,2016

Penulis

HALAMAAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Motivasi Kerja Karyawan Stikper Gunung Sari
Makassar

Nama : Muh. Isra Haruna

Nim : 105720 3079 11

Jurusan : Manajemen

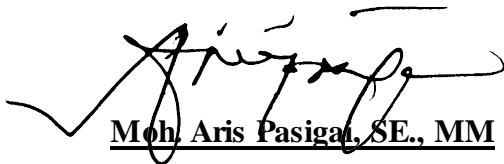
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 17 Januari 2016

Menyetujui

Pembimbing I



Moh. Aris Pasigat, SE., MM


Pembimbing II



Samsul Rizal, SE., MM


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NBM : 497 794

Ketua Jurusan Manajemen



Moh. Aris Pasigat, SE, MM
NBM : 1093485

HALAMAN PENGESAHAN

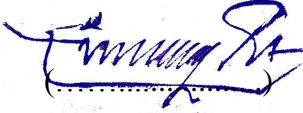
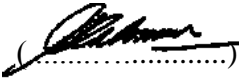

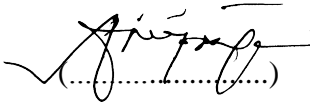

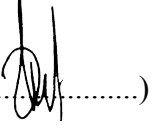

Skripsi ini telah diperiksa dan diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: dan telah dipertahankan di depan penguji pada haribulan..... tahun 2016, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

.....1436 H

Makassar, -----

.....2016 M

Panitia Ujian:

1. Pengawas Umum : Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
(Dekan Fakultas Ekonomi) 
3. Sekretaris : Sultan Sarda, S.E., M.Si
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi) 
4. Penguji : a) Moh. Aris Pasigai SE, MM 
b) Dr. Agus Salim Harrang SE M.Si 
c) Mucriana Muchran, SE, M.Si.Ak.CA 
c) Abdul Salam SE, M.Si.Ak.CA 

ABSTRAK

Isra Haruna (2016) “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan STIKPER Gunung Sari Makassar”. Di bimbing oleh Muh. Aris pasigai dan Samsul Rizal

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan public dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu factor yang menentukan pencapaian kinerja perusahaan dan tujuan organisasi, sumber daya manusianya. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan STIKPER Gunung Sari Makassar. Penelitian ini mengambil lokasi di Kota Makassar. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data karyawan pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar. Adapaun teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian koesioner dan observasi pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar.

Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Dari hasil penelitian mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan STIKPER Gunung Sari Makassar. Sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu mencapai 80 %, dengan persamaan pengaruh $Y = 20,217 + 0,399 X$, memiliki pengaruh atau hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Pengaruh disini artinya, jika variabel Analisa Motivasi Kerja rendah maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang rendah, begitu juga sebaliknya, jika pengaplikasian motivasi kerja karyawan yang tinggi maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Kata Kunci :Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Mamfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Motivasi.....	8
B. Kepuasan Kerja dan Motivasi.....	10
C. Relasi Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi.....	10
D. Teori Motivasi Kepuasan.....	12
E. Teori Motivasi Proses.....	15
F. Teori X dan Y Mc.Gregor.....	16
G. Faktor-faktor Mempegaruhi Motivasi Kerja.....	17
H. Kinerja.....	19
I. Kerangka Pikir	21

J. Hipotesis.....	24
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
B. Metode Pengumpulan Data.....	25
C. Jenis dan Sumber Data.....	26
D. Populasi dan Sampel Data	27
E. Metode Analisis Data.....	28
BAB IV. GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Perkembangan Sejarah.....	29
B. Struktur Lembaga.....	39
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Responden Penilitia.....	40
B. Analisis Deskripsi Variabel Peniliti	45
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Relasi Kepuasan Kerja dan Motivasi.....	11
1.2 Deakripsi Responden Penelitian (Jenis Kelamin).....	42
1.3 Deakripsi Responden Penelitian (Jenis Umur).....	43
1.4 Deakripsi Responden Penelitian (Jenis Pendidikan).....	44
1.5 Deskripsi Variabel Penelitian (Motivasi X).....	46
1.6 Deskripsi Variabel Penelitian (Kinerja Y).....	47
1.7 Analisis Koefisien Determinasi.....	49
1.8 Uji F.....	50
1.9 Uji T.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Teori Hirarki Kebutuhan (.....	13
2.2 Kerangka Pikir.....	23
2.3 Struktur Organisasi STIKPER Gunung Sari Makassar	32

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perilaku manusia pada hakikatnya berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dan dalam mencapai tujuan tersebut, terdapat daya pendorong yang menggerakkan manusia sehingga dirinya berjuang bahkan rela berkorban. Daya pendorong tindakan manusia itulah, seperti diungkapkan oleh Dessler (2004:150), yang dinamakan motivasi.

Bahwa motivasi merupakan penyebab dan pendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan karena pimpinan membagikan pekerjaan kepada stafnya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi seseorang itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan tertentu, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh orang tersebut. Adapun tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar diri individu. Kadangkala tujuan diartikan sebagai suatu harapan untuk mendapatkan penghargaan. Penghargaan bukan hanya dalam bentuk uang,

akan tetapi juga dapat berupa kenaikan pangkat istimewa ataupun berupa tanda jasa dan lain sebagainya.

Peterson dan Plowman yang disitasi oleh Hasibuan (2000) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor: (1) Keinginan untuk hidup (*The Desire to Live*), (2) Keinginan untuk mengejar suatu posisi (*The Disire for Position*), (3) keinginan akan kekuasaan (*The Disire for Power*), dan (4) keinginan akan pengakuan (*The Disire for Recognition*). Oleh karena itu organisasi harus selalu berusaha memenuhi berbagai tingkat kebutuhan tersebut secara kontinyu, sehingga terjadi sinkronisasi atau perpaduan antara tercapainya suatu tujuan untuk kepentingan organisasi dengan tercapainya kebutuhan pribadi karyawan.

Problem motivasi semakin berkembang, Elton Mayo pada tahun 2000 meneliti masalah manusia dan perilakunya dalam masalah keinginan bekerja, yang ia sebut dengan teori "*Human Science Theory*", yang isinya adalah:

1. Masalah manusia hanya dapat diselesaikan secara manusia apabila menggunakan informasi dan alat kemanusiaan pula.
2. Moral kerja atau semangat kerja besar peranannya terhadap produktivitas para pekerja. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang.
3. Perlakuan yang baik/wajar terhadap karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas dari pada tingkat upah yang besar, walaupun upah merupakan hal yang penting.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang pegawai/karyawan merasakan peningkatan kerja dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan motivasi kerja dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Meningkatkan kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai respon umum motivasi kerja karyawan berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang diberikan dengan pekerjaan. Seseorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan masa lalu yang menyatu dan bentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi ditempatnya bekerja. Meningkatkan kinerja karyawan akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempat ia bekerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis bahwa masih ada beberapa karyawan yang pekerjaannya masih kurang optimal seperti inisiatif dan kreativitas kinerja karyawan masih belum optimal, penyusunan berkas-berkas yang masih tertunda dan hilangnya sejumlah laporan yang diakibatkan kurang optimalnya manajemen pengolahan dan rasa tanggung jawab yang masih kurang optimal yang kurang bersinergi sistem yang dijalankan.

Karyawan yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja lembaga sehingga tujuan suatu

perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai sebagai motivasi kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan Hendi Subendi dan Sahya Anggara (2010:189) bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar periode dari suatu organisasi tempat seseorang tersebut bekerja”.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bisa menghasilkan kepuasan kerja, dimana kinerja karyawan akan menentukan ketercapaian tujuan suatu perusahaan. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul :

“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan STIKPER Gunung Sari Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, dengan melihat latar belakang masalah di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terkait dengan tema penelitian sebagai berikut:

Faktor Apa Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada STIKPER Gunung Sari Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan analisis masalah di atas, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan tersebut, yaitu: Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kinerja Karyawan pada STIKPER Gunung Sari Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a). Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dari penelitian yang dilakukan penulis dengan cara mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama perkuliahan dalam pembahasan masalah pada karyawan yang ada pada Kampus STIKPER Gunung Sari Makassar.

b). Bagi Perusahaan atau Lembaga

Penelitian ini bermanfaat bagi Lembaga untuk mengevaluasi Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada STIKPER Gunung Sari Makassar sehingga hasilnya dapat menjadi masukan-masukan yang dapat digunakan untuk menyusun strategi pengembangan SDM dan Karyawan yang tepat untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan atau Lembaga di setiap Instansi.

c). Bagi Para Pembaca

Sebagai bahan informasi atau pengetahuan tambahan dibidang Manajemen SDM khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Analisis Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan STIKPER Gunung Sari Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Bahwa Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun, perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, pengertian Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya *inner drive* (dorongan dari dalam) baik itu secara positif ataupun negatnya (*externally stimulating power*). Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Motivasi merupakan alat vital yang bisa bekerja dengan baik. Aktivitas ini berhubungan dengan seberapa jauh komitmen seseorang terhadap sebuah pekerjaan dalam mencapai tujuan mereka. Masing-masing individu dalam suatu pekerjaan dapat memiliki motivasi yang sama dan dapat pula berbeda. Misalnya saja dua orang karyawan yang bekerja pada suatu tempat dan waktu yang sama, mungkin motivasinya berbeda yang satu dapat saja memiliki motivasi untuk memperoleh kondisi kerja yang menyenangkan, sementara yang lain memiliki

motivasi untuk dapat gaji yang baik. Motivasi seseorang biasanya bersifat majemuk (lebih dari satu) dan motivasi dapat berubah dari waktu ke waktu.

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang pengertian atau definisi dari motivasi, antara lain:

S.P Hasibuan, (2000:140) Mendefinisikan motivasi sebagai dorongan atau menggerakkan atau dengan kata lain motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan/karyawan agar, mau bekerjasama secara produktif yang berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Stephen, (2000:198) Menurutny bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Rustandi, (2000) Mengartikan motivasi adalah sesuatu yang ada pada diri seseorang yang memunculkan, mengarahkan, dan menentukan bentuk prilakunya.

Siagian, (2002:9) Menurutny motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bisa bekerja dengan ikhlas, demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif, efisien dan ekonomis.

Flippo, (2002:117) Memberikan definisi bahwa motivasi atau pengarahan sebagai suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi.

Handoko, (2003) Dalam perspektifnya yaitu motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Dari beberapa definisi tersebut terdapat tiga unsur kunci yaitu: upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas yang harus dipertimbangkan kualitas yang bisa diarahkan ke konsisten dengan tujuan.

Tujuan organisasi adalah macam upaya yang harusnya kita usahakan. Sementara kebutuhan berarti suatu keadaan interval yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu dimensi kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu itu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong kekurangan tegangan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau penggerak sehingga seseorang melakukan tindakan dan memberikan sumbangan yang maksimal terhadap pencapaian tujuan.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dengan maksud untuk mempengaruhi perilaku kearah tercapainya tujuan aktivitas organisasi secara efektif dan efisien. Berarti motivasi dapat disimpulkan bahwa disatu pihak bagai keinginan atau dorongan seseorang untuk melakukan atau bertindak. Namun, di lain pihak, dari segi manajemen merupakan usaha berbentuk pengaruh pada daya sadar manusia untuk melakukan sesuatu kepentingan dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

B. Kepuasan Kerja dan Motivasi

Kepuasan kerja dan motivasi sering digunakan secara bersamaan. Motivasi dan kepuasan sebenarnya dapat dibedakan. Pengertian kepuasan kerja dapat dijelaskan secara ringkas bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Handoko, 1987; Asa'ad, 1987). Kepuasan kerja perlu dipantau dampaknya dengan mengaitkan pada output yang dihasilkannya, (Umar, 2004):

1. Kepuasan kerja dengan produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan *turnover*
3. Kepuasan kerja dengan absensi
4. Kepuasan kerja dengan efek lainnya

Bahwa untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index* (JDI) yang menurut Luthans (1995) antar lain: 1). *Pembayaran gaji/upah*, 2). *Pekerjaan itu sendiri*, 3). *Promosi pekerjaan*, 4). *Kepenyiliaan (supervisi)*, 5). *Rekan sekerja* (Umar, 2004)

Salah satu problematika pokok yang fenomenal dalam suatu organisasi adalah bagaimana seseorang dapat bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak menjalankan pekerjaan sendirian saja, tetapi meminta bantuan orang lain untuk menjalankannya, memberikan tugas-tugas pokok kepada bawahannya.

Demikian juga seorang bawahan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak jika yang dibebankan kepadanya dengan baik, jika yang dibebankan kepadanya dengan baik, itu adalah hal yang diinginkan. Akan tetapi jika tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana

dengan baik maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin dia tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, sudah menjadi salah satu tugas moral dari manajemen dalam organisasi untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya sesuai dengan arahan yang diberikan. Namun, pengetahuan tentang motivasi juga sangat perlu diketahui setiap personalia dalam organisasi.

C. Relasi Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi

Kepuasan dan motivasi merupakan dua hal yang berbeda sering juga dipaparkan secara beriringan atau bergantian. Kepuasan kerja pada seorang karyawan mungkin mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaanya untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan. Karyawan yang termotivasi adalah yang prilakunya senantiasa bersesuaian dengan sasaran dan tujuan-tujuan organisasi.

Kepuasan kerja dan motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seseorang pekerja. Hubungan tersebut dapat dideskripsikan dengan penjelasan sebagai berikut (Gomes, 1995:179-180):

1.1. Tabel Kepuasan

I. Nilai positif bagi organisasi dan karyawan	III. Nilai positif bagi organisasi dan negatif bagi karyawan
II. Nilai negatif bagi organisasi dan positif bagi karyawan	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi karyawan

Tabel 1.1 Tinggi – Rendah

Bahwa sesuai pada tabel diatas (Gomes, 1995) memberikan keterangan khusus relasi antara motivasi dan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kuadran pertama: Menunjukkan keadaan yang ideal dimana karyawan dengan motivasi dan kepuasan yang tinggi akan memberikan nilai yang positif baik terhadap individu karyawan maupun terhadap organisasi. Karyawan dengan motivasi kepuasan tinggi tentunya akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan.
2. Kuadran kedua: Menunjukkan keadaan dimana karyawan motivasinya tinggi tetapi tidak puas terhadap pekerjaannya.
3. Kuadran ketiga: Menunjukkan keadaan dimana karyawan tidak termotivasi oleh segala kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Kuadran keempat: Menunjukkan keadaan yang paling buruk, dimana karyawan dengan motivasi dan kepuasan rendah akan memberikan nilai yang negatif baik terhadap individu karyawan maupun terhadap organisasi.

D. Teori Motivasi Kepuasan

Teori motivasi kepuasan sering dikenal dengan *Content theory*. *Content Theory* ini berlandaskan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga individu-individu tersebut bersedia melakukan aktivitasnya. Teori motivasi kepuasan dengan demikian lebih berefek kepada diri seseorang. Pada dasarnya, standar kebutuhan individu yang semakin tinggi dan juga semakin meningkat kepuasan yang diinginkan menyebabkan semakin giat individu dalam melakukan pekerjaannya. Ada beberapa bagian Teori

Kepuasan (*Content theory*) antara lain sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Klasik -Taylor

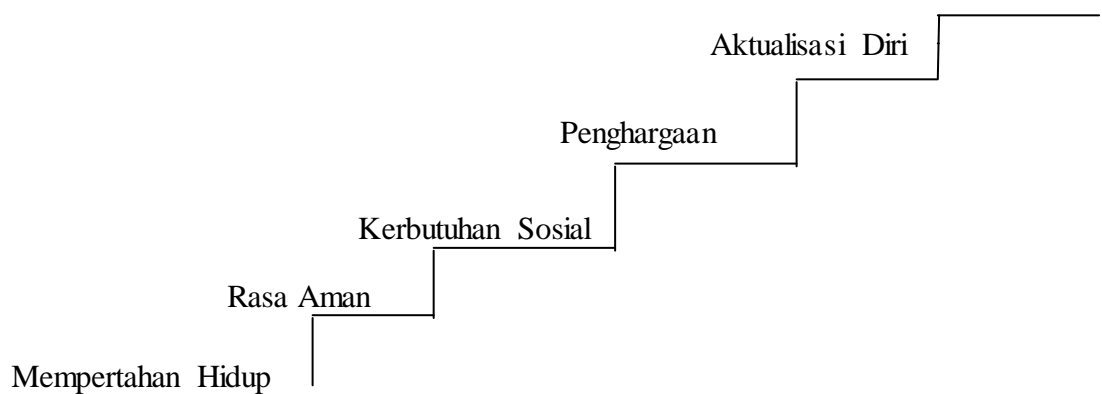
Menurut teori Taylor ini, bahwa motivasi pekerja hanya ditujukan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Teori motivasi klasik memandang bahwa individu bekerja dengan penuh motivasi dengan tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

2. Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hierarchy*)-Abraham Maslow

Menurut Maslow bahwa hirarki kebutuhan ini merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang terpenuhi serta kebutuhannya yang berjenjang. Bahwa suatu pola dengan tipekalnya yang bisa dilaksanakan pada hampir setiap waktu. Namun, demikian

Maslow juga menyadari bahwa banyak terdapat pengecualian dalam kecenderungan umum tersebut, sesuai kondisi kontekstual dari karyawan yang bersangkutan. Hirarki kebutuhan dari psikologi Abraham Maslow, Maslow mengdeskripsikan hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut: Thoha, (2001:194).

2.1 Gambar Tingkat Kebutuhan Menurut Abraham Maslow



Gambar 2.1 (Hirarki Teori Kebutuhan Maslow)

Abraham Maslow dalam Perumusan Kebutuhan

Dari gambar di atas dapat dikatakan bahwa jenis kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah jenis kebutuhan fisik yang secara biologis dengan aktivitas kebutuhannya untuk hidup. Setelah jenis kebutuhan ini terpenuhi, muncul jenis kebutuhan untuk keamanan yang idealnya bisa merasa nyaman tidak cukup untuk itu tentunya, bisa menjunjung tinggi nilai humanitas sebagai apresiasi penilaian. Dalam hal ini menurut Maslow, bahwa kebutuhan fisik tidak lagi memotivasi perilaku dari pekerja yang bersangkutan. Demikian seterusnya sampai tercapai pemenuhan kebutuhan tingkat paling tinggi yaitu aktualisasi diri untuk bisa menerjemahkan realita.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factors*)-Frederick Herzberg

Teori dua faktor ini, disebut juga dengan konsep Hige-ene. Teori dua faktor (*two factors*) dari Frederick Herzberg mengilustrasikan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya antar lain yaitu:

a. Faktor-faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Faktor-faktor pemeliharaan ini, hanya berhubungan dengan hakekat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman jasmaninya.

b. Faktor-faktor motivasi (*Motivation Factors*)

Faktor motivasi ini adalah menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

4. Teori Motivasi Prestasi (*Achivement Motivation*)-Mc. Chelland

Toeri motivasi prestasi menyatakan bahwa seseorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada, kebutuhan yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

5. Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*)-Alderfer

Dengan adanya beberapa kritik terhadap teori Maslow. Kebutuhan-kebutuhan dalam ini dinilai sebagai kelompok dan bukan merupakan jenjang. Kelompok-kelompok kebutuhan tersebut adalah:

- Kebutuhan akan keberadaan (*Existence*)
- Kebutuhan akan afiasi (*Relatedness*)
- Kebutuhan akan kemajuan (*Growth*)

E. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini, memandang bahwa setiap pekerja akan mau bekerja giat apabila imbalannya sesuai sesuai dengan harapan. Dengan demikian, harapan yang akan diperolehnya menjadi daya penggerak yang memotivasi semangat kerja. Bahwa ada tiga macam proses motivasi antara lain yaitu:

1. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan memandang bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari setiap pekerjaan itu.

2. Teori Keadilan (*Equality Theory*)

Teori keadilan memandang bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan disusun berdasarkan atas hukum kausalitas dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

F. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori ini bermula dari klasifikasi terhadap manusia yang dilakukan oleh Mc. Gregor dengan memandang bahwa seperti yang diasumsikan oleh teori X atau teori Y dari Gregor Stephen, (2000:200):

Teori X beranggapan bahwa:

- 1) Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja
- 2) Umumnya karyawan itu tidak berambisi dan menghindari tanggung jawab.
- 3) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan dikendalikan
- 4) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan.

Teori Y beranggapan bahwa:

- 1) Rata-rata karyawan rajin dan sesungguhnya bekerja sama sewajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan banyak orang tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- 2) Lazim karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju.
- 3) Karyawan selalu berusaha untuk mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Jika organisasi memandang bawahan seperti asumsi teori X, maka cara memotivasi bawahan adalah motivasi negatif ataupun berupa ancaman, baik berupa pemotongan pendapatan, skorsing sampai pada pemutusan hubungan kerja untuk memacu karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Demikian juga halnya jika organisasi memandang bawahan seperti anggapan teori

Y, maka cara memotivasi karyawan dilakukan dengan motivasi positif, yaitu: berupa pemberian bonus, insentif, dan penghargaan.

G. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi

Pada tahun 1950, Frederick Herzberg melakukan penelitian pada sejumlah karyawan dan menemukan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job contents*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job contents*), (Thoha, 2003:201).

Faktor higienis bersifat preventif, dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor itu merupakan faktor negatif yang ekstrinsik, yang dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindari masalah, tetapi tidak akan dapat digunakan untuk memotivasi bawahan. Faktor ini terdiri dari:

1).Upah/gaji, 2).Honorarium, 3).Kondisi tempat kerja, 4).Teknik pengawasan bawahan, dan 5).Kebijaksanaan administrasi organisasi.

Hal tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan Gibson yang dikutip oleh Hensi Suhendi dan Sahya Anggara (2010:190) bahwa ada tiga factor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social, dan ideologi seseorang.
2. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (reward system).

Adapun faktor yang dapat memotivasi karyawan ialah yang disebut motivator, yang berkaitan dengan isi pekerjaan yang selalu merangsang karyawan untuk selalu berprestasi. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri yang kreatif dan menantang, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

Hal tersebut disebabkan karena setelah faktor-faktor tersebut terpenuhi maka barulah bawahan mulai dimotivasi dengan memenuhi faktor-faktor motivator (pemuas), yang berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri (*job content*) yang menekankan kepada prestasi.

Mengenai prestasi, Clelland mengemukakan bahwa ada sekelompok orang yang akan melakukan pekerjaan dengan baik jika pelaksanaan tugas tersebut mempunyai arti prestasi bagi mereka. Clelland menamakan motif tersebut sebagai motif berprestasi (*Need of Achievement = N.Ach*) (Clelland, 2000:39).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki skor Ach yang tinggi, bila dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, cenderung melakukannya dengan semakin baik begitu mereka berhasil. Mereka antusias untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik, serta mempelajari bagaimana mempekerjakan tugas tersebut dengan lebih baik lagi pada saat mereka melanjutkannya.

Selanjutnya menurut Clelland, bahwa motif berprestasi tersebut cenderung dipengaruhi oleh faktor latar belakang pekerja yang sifatnya sangat kompleks,

yang pada dasarnya terletak pada beberapa faktor yang dapat membentuk nilai-nilai dan pandangan seseorang dalam melihat kehidupan secara positif. Beberapa faktor tersebut, antara lain: ras dan lingkungan, cara pengasuhan pada waktu anak-anak, nilai-nilai dalam agama, latar belakang kelas sosial pekerja, tingkat pendidikan, bahkan iklim sekitar.

Dari pernyataan Clelland tersebut dapatlah dipahami bahwa faktor-faktor yang melatar belakangi terbentuknya motif tertentu pada setiap orang adalah merupakan permasalahan yang kompleks.

H. Kinerja

Pengertian kinerja karyawan tidak lepas dari pembahasan motivasi, karena motivasi merupakan sarana tercapainya kinerja yang tinggi bagi pegawai dalam setiap bentuk organisasi. Usaha menimbulkan motivasi agar tercapai suatu kinerja pegawai yang tinggi adalah merupakan suatu keharusan bagi seorang pimpinan suatu organisasi dalam menggerakkan bawahannya agar merupakan suatu hal yang individu, karena setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku di organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Menurut Lan dalam bukunya Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (1999:3), menyatakan bahwa “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi”.

Sedangkan menurut August W.Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam bukunya *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (2001) adalah sebagai berikut: “Kinerja pegawai adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.

Mengakhiri tinjauan tentang pengertian kinerja pegawai selanjutnya akan dikemukakan pendapat TR Mitchell yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam bukunya *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (2001), bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk itu atau hasil pekerjaan.

b. Kecepatan

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu yang seefisien mungkin. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

c. Inisiatif

Inisiatif ini adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan

memberikan kebebasan agar bawahannya aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya.

d. Kemampuan

Kemampuan karyawan yaitu kecakapan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika sudah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya dalam mencapai tujuan organisasi.

e. Komunikasi

Komunikasi menyangkut kelancaran berinteraksi dalam organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, keputusan terakhir tetap berada ditangan pimpinan. Akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan hubungan-hubungan yang semakin harmonis. Juga menimbulkan perasaan-perasaan senasib sepenanggungan.

I. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan landasan teoritis untuk menjawab dan mengungkapkan masalah penelitian karena itu terlebih dahulu dikemukakan variabel-variabel yang ada, dalam landasan teori ini sesuai dengan variabel-variabel yang ada didalamnya terdiri dari motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Sebagai landasan teori yang digunakan untuk memperkuat penelitian, maka peneliti mengajukan pengertian-pengertian motivasi menurut beberapa ahli sebagai berikut:

Motivasi dapat mencapai apa yang diharapkan, untuk itu perlu diperhatikan beberapa unsur-unsur penggerak motivasi menurut Claude S. George yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2007:163) adalah sebagai berikut :

1. Upah yang adil dan layak.
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik

Berdasarkan uraian tersebut, diperoleh gambaran bahwa motivasi dengan memperlihatkan unsur-unsur penggerak motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001:57) Secara umum Motivasi mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)

Motivasi tenaga kerja menurut Sony Sumarsono (63:2003), Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu.

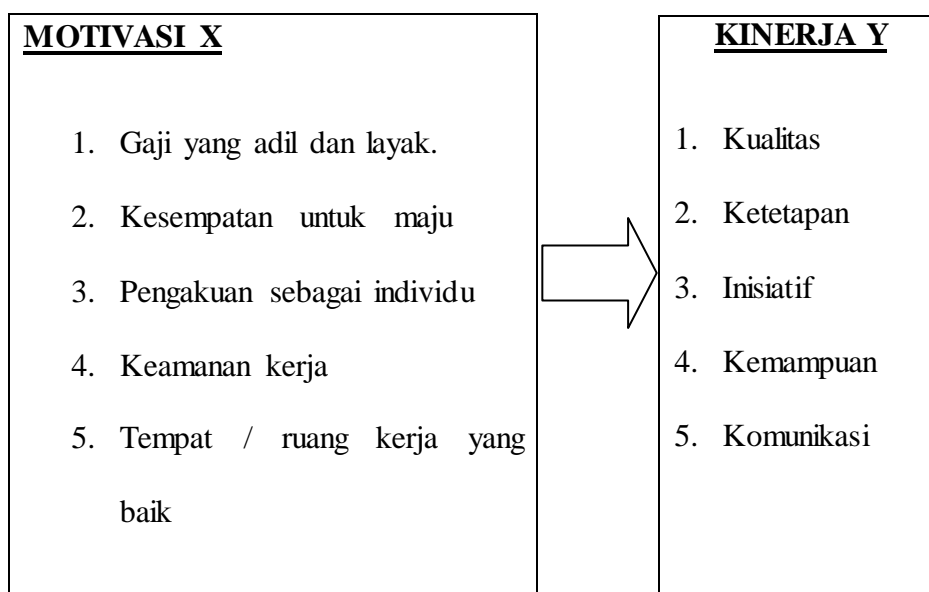
Adapun faktor utama yang menentukan motivasi menurut Umar yang dikutip oleh Triton PB (2005:63) sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu

Dengan demikian secara teoritis antara motivasi dan kinerja kerja pegawai memiliki pengaruh yang positif. Pengaruh antara kedua konsep di atas merupakan kerangka berfikir yang dijadikan alasan ilmiah dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, peneliti menempatkan motivasi karyawan sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel X) Motivasi kerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi (Variabel Y) kinerja karyawan .Model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan dalam gambar sebagai berikut :

2.2 Gambar Model Kerangka Pikir



J. Hipotesis

Dalam penyusunan Skripsi ini diambil hipotesis Sebagai berikut:

Dapat dibahasakan bahwa Motivasi kerja Karyawan mungkin juga terdapat kurangnya karyawan yang aktif di Kampus STIKPER Gunung Sari Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

STIKPER Gunung Sari Makassar menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah sebuah analisis motivasi kerja karyawan yang bergerak di bidang kinerja dan pembelajaran di lingkungan kampus STIKPER Gunung Sari Makassar.

Adapun alasan memilih STIKPER Gunung Sari Makassar ini sebagai objek penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui manajemen karyawan dalam proses peningkatan motivasi kerja karyawan
2. Adanya kemudahan dalam melakukan penelitian dan mendapatkan data yang dibutuhkan.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kampus STIKPER Gunung Sari Makassar Jalan Sultan Alauddin No. 293 kota Makassar. Untuk penelitian mulai 06 Juli sampai September 2015.

B. Metode Pengumpulan Data

- 1) Peneliti Kepustakaan (*library Research*)

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi atau landasan teori dan berbagai literature dan media lainnya yang di pakai sebagai bahan acuan landasan teori dan pembahasan.

1) Penelitian Lapangan (*field Research*)

- a. Proses berlangsung yang bekerja sesuai tupoksi-Nya masing-masing baik didalam maupun di luar ruangan untuk memberikan landasan yang diberikan amanah dan tugas tertentu pada setiap karyawan STIKPER Gunung Sari Kota Makassar.
- b. Kinerja karyawan harus mengikuti sesuai proses pekerjaan yang diberikan sama atasan yang bersangkutan dalam lingkungan sebagai pengabdian dengan landasan pekerja kepada atasannya.

C. Jenis dan Sumber Data

Sedangkan data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi bersumber dari :

1. Jenis data

Data Primer yaitu data yang digunakan dalam setiap landasan observari atau berdasarkan sumber yang menggunakan analisis. Sedangkan data Sekunder menggunakan setiap objek atau kekuatan peranan manajemen dalam tiap masalah maupun gerakan, pada masalah yang di hadapi tiap sumber landasan.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner langsung kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Selain data tersebut, dalam penelitian ini juga dibutuhkan data pendukung.

Selain data tersebut, dalam penelitian ini juga dibutuhkan data pendukung yang meliputi:

- a. Data tentang struktur organisasi Kampus STIKPER Gunung Sari Makassar.
- b. Data tentang jumlah karyawan STIKPER Gunung Sari Makassar.
- c. Sejarah dan Visi Misi serta perkembangan STIKPER Gunung Sari Makassar.

D. Populasi dan Sampel Data

1. Populasi

Populasi adalah seluruh objek yang akan diteliti. Sebagai populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan sekitar berjumlah 50 orang karyawan.

2. Sampel

Berdasarkan Pengertian di atas maka populasi pada penelitian ini adalah Keseluruhan STIKPER Gunung Sari Makassar. Untuk Memperoleh Sampel, Peneliti Berpedoman Apabila Subjeknya Kurang dari 50 lebih di Ambil semua, Sebaliknya jika subjeknya sebesar dapat ambil Antara 10-15% atau 20-25% atau Lebih.

E. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan oleh penulis yakni teknik analisa data kuantitatif yang berpedoman pada Sugiyono (2001:181), bahwa untuk menguji hipotesis dan menganalisis data penelitian yang bersifat hubungan (*associative*)

Metode penganalisaan data dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, selanjutnya menginterpretasikan, sehingga di peroleh gambaran mengenai kondisi perusahaan.

1. Metode Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu Motivasi (X) dapat diketahui pengaruh positif. Untuk melihat bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dirumuskan :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Motivasi

b = Koefisien arah regresi

a = Konstanta Y

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat STIKPER

Yayasan pendidikan Gunung Sari Makassar di dirikan pada tahun 1987 dengan akte notaries No. 80 oleh Abdullah Ashar SH di Makassar dengan susunan pengurus

Ketua : H. Syamsu Alam

Sekretaris : Ir. Abdul Muthalib

Bendahara : Hj. Nurbiah B, Sc

Pada tahun 2005 yayasan mendirikan sekolah tinggi ilmu keperawatan Gunung Sari dengan alamat Jl. Sultan Alauddin No. 293 Makassar dengan membuka program D3 Keperawawatan, S1 Keperawatan, Program B, dan NERS. Sekolah tinggi ilmu keperawatan gunung sari Makassar telah mendapat izin oprasional dari Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas) Republik Indonesia No. 171/D/0/2005 serta mendapatkan strata akreditasi dari departemen kesehatan (Depkes) Republik Indonesia No. HK.06.01/IV/3/002602009. Dan sebagai perguruan tinggi yang terdaftar diwilayah kopertis IX STIKPER Gunung Sari Makassar mendapat izin perpanjanagan No.1347/D/T/K-IX 2009 dari kopertis berkat laporan ESBED yang update (akurat, cepat, & terpercaya). Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan (STIKPER) Gunung Sari Makassar di bawah kepemimpinan Dr. Pius Nalang, M.Kes sebagai ketua STIKPER Gunung Sari Makassar. berada pada lokasi yang strategis, mudah terjangkau kendaraan umum. Stikper Gunung Sari Makassar mengalami perkembangan yang sangat signifikan untuk menunjang

mutu pendidikan yang berkualitas walaupun umur yang belum cukup tua namun, dari sekian sekolah tinggi kesehatan wilayah Makassar yang bisa juga di perhitungkan. Stikper Gunung Sari Makassar memiliki ruangan ketua yayasan, ketua Stikper, ruang dosen, ruang tata usaha, 12 ruang kelas, 3 labolatorium keperawatan, (Lab. Keperawatan dasar, anak & medical bedah) perpustakaan, Lab. Komputer & Bahasa, Aula (tempat pertemuan) tempat ibadah, tempat foto copy, ruang BEM & pos keamanan. Dalam memperlancar proses perkuliahan bahwa terdapat 40 orang dosen/tenaga pengajar yang berpartisipasi aktif.

1. Visi dan Misi STIKPER

a. Visi

Menjadikan Program Study Keperawatan Menghasilkan Lulusan Perawat Medikal Bedah yang Unggul dan Profesional Di Kawasan Timur Indonesia

b. Misi

- Menyelenggarakan pendidikan keperawatan untuk menghasilkan perawat medical bedah yang unggul dan professional
- Melaksanakan penelitian bidang ilmu keperawatan untuk mengembaangkan ilmu pengetahuan dan teknologi asuhan keperawatan
- Melaksanakan pengabdian kepada mayarakat sebagai salah satu kewajiban perguruan tinggi
- Menjalin kerjasama dengan pihak terkait untuk mendukung program akademik untuk menghasilkan lulusan yang bermutu.

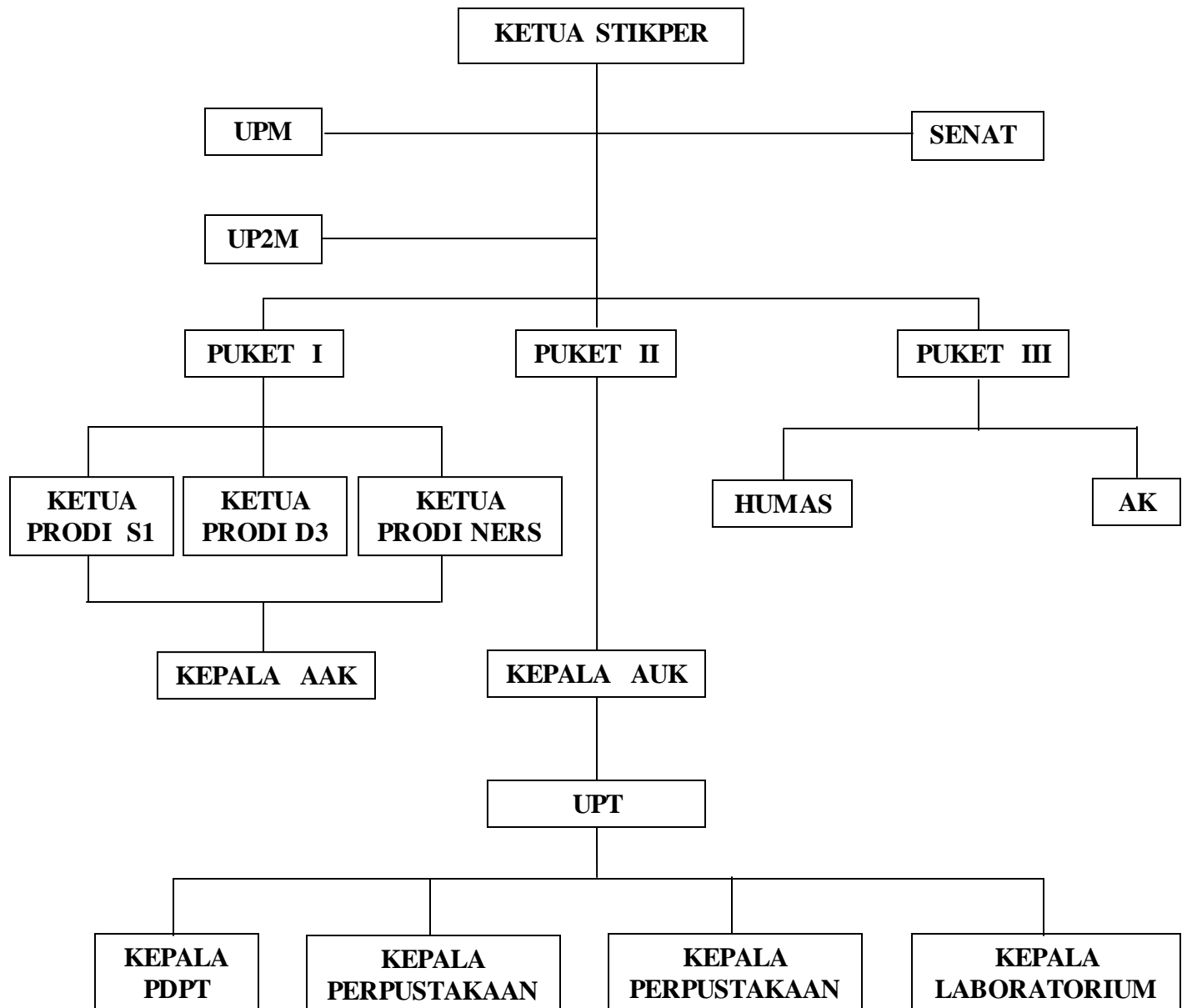
2. Tujuan

- Tersedianya sarjana keperawatan yang professional
- Tersedianya informasi dari hasil penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi asuhan keperawatan
- Telaksananya pengabdian kepada masyarakat sebagai salah kewajiban perguruan tinggi untuk kesejahteraan masyarakat .
- Terbentuknya kerjasama dengan pihak terkait untuk mendukung program akademik untuk menghasilkan lulusan yang bermutu

3. Struktur Organisasi

Struktur merupakan bagang didalamnya kumpulan orang-orang atau kelompok orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu, dengan tugas dan fungsi sebagai acuan dalam pembagian job. Setiap organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisah pada suatu system organisasi yang mencirikan adanya saling hubungan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain dan secara formal digambarkan dalam struktur komposisi organisasi pada tempat penelitian saya yaitu di kampus STIKPER Gunung Sari Makassar.

2.3 GAMBAR STRUKTUR STIKPER GUNUNG SARI MAKASSAR



Dalam melakukan pengelolaan suatu lembaga mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Ketua

Ketua bertugas memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi, sekolah tinggi.

2. Puket I

Puket I bertugas merencanakan, mengorganisasikan melaksanakan dan mengawasi administrasi akademik (mulai kalender akademik, kurikulum, jadwal perkuliahan, praktek klinik, evaluasi semester, pendokumentasian nilai, kehadiran mahasiswa dan dosen).

3. Puket II

Puket II bertugas merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi system, administrasi dan keuangan (kehadiran pegawai, tata usaha, operator computer, cleaning service, dan security, surat masuk keluar, sarana dan prasarana).

4. Puket III

Puket III bertugas merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi:

- a. Seleksi perekrutan mahasiswa baru.
- b. Penetapan mahasiswa
- c. Mendokumentasi jumlah mahasiswa DO, CUTI, Alumni dan Beasiswa

- d. Penulusuran lulusan
- e. Tata Tertib Mahasiswa
- f. Kegiatan ekstrakurikuler

5. Unsur Senat

Sistem pasal 45 Senat STIKPER Gunung Sari Makassar mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a. Merumuskan kebijakan penilaian prestasi sekolah tinggi dan pengembangan STIKPER Gunung Sari Makassar.
- b. Merumuskan kebijakan penilaian prestasi sekolah tinggi dan pengembangan kecakapan serta keperibadian civitas sekolah tinggi
- c. Merumuskan norma dan tolak ukur penyelenggaraan STIKPER Gunung Sari Makassar.
- d. Member pertimbangan dan persetujuan atas rencana anggaran pendapatan dan belanja STIKPER Gunung Sari Makassar yang diajukan oleh Ketua STIKPER Gunung Sari Makassar.
- e. Menilai pertanggungjawaban pimpinan STIKPER Gunung Sari Makassar atas pelaksanaan kebijakan yang di tetapkan.
- f. Merumuskan peraturan pelaksanaan kebebasan sekolah tinggi, kebebasan mimbar sekolah tinggi, dan otonomi keilmuan pada STIKPER Gunung Sari Makassar.
- g. Memberikan pertimbangan kepada penyelenggara STIKPER Gunung Sari Makassar/Badan Pengurus Yayasan berkenaan dengan calon yang di usulkan untuk di angkat menjadi ketua STIKPER

Gunung Sari Makassar dan dosen yang di calonkan untuk memangku jabatan di atas ketua.

h. Menegakan norma-norma yang berlaku bagi civitas sekolah tinggi.

6. Unsur UPM

Tugas dan fungsi UPM yaitu membantu ketua civitas akademika dalam mewujudkan visi STIKPER Gunung Sari Makassar di dalam penyeleggaran penjaminan mutu secara berkelanjutan, dengan tugas:

- a. Menyusun kebijakan dan sarana mutu STIKPER Gunung Sari Makassar, dan Program Study.
- b. Menyusun manual pedoman prosedur pinjaman mutu.
- c. Mengkoordinir pelaksanaan penjaminan mutu unit-unit.
- d. Melaksanakan kajian-kajian hasil penjaminan mutu masing-masing unit.
- e. Melaksanakan pendidikan dan latihan penjaminan mutu secara rutin.
- f. Menyusun rencana anggaran pelaksanaan penjaminan mutu.
- g. Melaporkan hasil kerja kepada ketua secara rutin.

7. Unsur UP2M

Tugas dan fungsi UP2M yaitu:

- a. Melakukan pelitian untuk menunjang pengembangan STIKPER Gunung Sari Makassar..
- b. Melakukan kajian kebutuhan masyarakat untuk dapat di selaraskan dengan program STIKPER Gunung Sari Makassar.

- c. Membantu masyarakat dalam ikut serta melaksanakan pembangunan dalam bidang kesehatan.
- d. Melaksanakan penelitian di bidang kesehatan dan keperawatan.
- e. Mengkoordinir, memantau dan menilai pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh program study, dosen dan mahasiswa.

Sedangkan dengan tugas:

- a. Mengkoordinir, memantau dan menilai pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh peneliti dan program study.
- b. Melaksanakan penelitian dibidang kesehatan dan keperawatan.
- c. Melaksanakan penelitian untuk pendidikan dan pengembangan institusi.
- d. Mengamalkan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang kesehatan dan keperawatan.
- e. Menyusun rencana program penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- f. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan administrasi pengelolaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- g. Membuat rancangan kegiatan UP2M tahunan.
- h. Memelihara dokumentasi yang berhubungan dengan UP2M.
- i. Memonitor, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan UP2M
- j. Menyusun dan membuat pedoman, prosedur dan instruksi kerja.

- k. Melaksanakan pencatatan dan pelaporan dalam bidang UP2M.
- l. Menyelenggarakan program penelitian/kajian, seminar dan pelatihan.
- m. Menjalin kerjasama dengan pihak luar dan koordinasi dengan pihak terkait untuk terlaksananya program STIKPER.
- n. Mengendalikan mutu, jadwal, anggaran penawaran dan pendanaan operasional kegiatan penelitian.
- o. Mengkoordinir dan melaksanakan kegiatan penelitian, seminar dan pelatihan bersama pihak luar.
- p. Melakukan pembinaan dan pembimbingan dalam hal penelitian untuk peneliti muda.
- q. Menyusun kelompok peneliti.
- r. Melaporkan setiap kegiatan yang diselenggarakan di pusat penelitian UP2M.
- s. Menerbitkan jurnal hasil penelitian.
- t. Menyelenggarakan program pengabdian kepada masyarakat.
- u. Merencanakan dan mengprogramkan pekerja dalam bentuk frame work untuk 2 tahun kedepan.

8. Unsur Pelaksana Akademik

Bersama-sama dengan pembantu Ketua I Akademik merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi system akademik jurusan S1-Keperawatan, Prodi D3, dan NERS.

- a. Ketua Prodi S1 Keperawatan

Bersama-sama dengan pembantu ketua 1 Akademik merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi system akademik jurusan keperawatan prodi regular: S1-NERS dan Non Reguler

b. Ketua Prodi D3 Keperawatan

Bersama-sama dengan pembantu ketua 1 Akademik merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi system akademik jurusan keperawatan prodi regular: D3-NERS dan Non Reguler

c. NERS

Bersama-sama dengan pembantu ketua 1 Akademik merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi system akademik jurusan keperawatan NERS dan Non Reguler

9. Unsur Admistrasi Keuangan

Bendahara mempunyai tugas melaksanakan uraian tugas dari Puket II, menyusun laporan pemasukan dan pengeluaran STIKPER.

10. Unsur Administrasi Umum dan Kepegawaian

Administrasi umum dan kepegawaian bertugas bersama-sama dengan puket II, merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi system administrasi.

11. Unsur Akademik

Administrasi akademik bertugas bersama-sama dengan ketua prodi merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi kinerja akademik.

12. Unsur Kemahasiswaan

Administrasi kemahasiswaan berugas bersama paket III dan prodi, merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dengan kemahasiswaan.dan mengawasi kegiatan-kegiatan yang berkaitan

13. Unsur Pelaksana Teknis

a. Petugas Labolatorium

Membuat laporan segala kegiatan labolatorium keperawatan mulai dari Daftar Alat-Jadwal Praktek.

b. Petugas Perpustakaan

Membuat laporan segala kegiatan perpustakaan mulai dari pendataan Buku-Jurnal & Skripsi, Pendataan Rasio, Kunjungan Mahasiswa serta Keanggotaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden Penelitian

Secara tidak langsung bahwa untuk mengetahui dan memahami variasi sikap dan perilaku secara general karyawan pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar maka, perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas yang diharapkan dapat memperkuat pembahasan dalam penelitian. Sebagai mana telah diketahui dalam berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu, memberikan petunjuk secara objektif bahwa aktivitas kinerja karyawan merupakan karakteristik yang potensi dimiliki karyawan dan memiliki variasi. Dalam uraian terlebih mengdeskripsikan bahwa identitas karyawan dapat memberikan tanggapan berbeda-beda terhadap berbagai variable yang diteliti yang cukup dinamis dan konstruktif.

Untuk mengetahui variasi identitas responden sesuai dengan jumlah responden yang disebarkan dan seluruhnya dikembalikan yaitu sebanyak 50 orang karyawan yang bekerja pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar dapat diperlihatkan sebagai berikut :

Identitas responden menggambarkan karakteristik setiap responden yang dapat menciptakan nilai tersendiri sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ditekuni masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. Karakteristik responden akan memberikan perbedaan tanggapan dengan karyawan yang lain dalam suatu lembaga yang berbeda, karena karakteristik pekerjaannya juga berbeda-beda.

Oleh karena itu, maka identitas responden sangat penting untuk diketahui dan dianalisis sesuai dengan peran dan fungsi karyawan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui dan memahami variasi sikap dan perilaku karyawan pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar maka perlu kiranya terlebih dahulu dikemukakan identitas karyawan yang diharapkan dapat memperkuat literature pembahasan penelitian ini. Sebagaimana telah diketahui dalam berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, memberikan petunjuk bahwa identitas karyawan merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan dan memiliki variasi. Dalam uraian terdahulu memberikan petunjuk bahwa identitas responden, dapat memberikan tanggapan berbeda-beda terhadap berbagai variabel yang diteliti untuk mengetahui variasi identitas responden sesuai dengan jumlah responden yang disebarkan dan seluruhnya dikembalikan yaitu sebanyak 50 orang karyawan yang bekerja pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar diperlihatkan sebagai berikut:

- **Jenis Kelamin**

Jenis kelamin merupakan identitas karyawan yang digunakan untuk mengetahui dan memprediksikan sikap dan perilaku karyawan dalam merespon dan melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan. Jumlah karyawan yang digunakan dalam penelitian adalah laki-laki sebanyak 24 orang karyawan dan perempuan sebanyak 26 orang karyawan yang tersebar pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar Secara ringkas hasil penelitian tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel 1. berikut ini:

1.2 Tabel Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	48
2	Perempuan	26	52
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer telah diolah 2016

Tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan dapat dikerjakan oleh karyawan baik laki-laki maupun perempuan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebanyak 50 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 24 responden (48 %) berjenis kelamin laki-laki, dan 26 responden (52 %) berjenis kelamin perempuan.

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar sebagian besar berjenis kelamin Perempuan.

- **Kelompok Umur**

Identitas karyawan dapat juga diperlihatkan melalui mengelompokkan umurnya yang menggambarkan sikap dan perilaku karyawan terutama dalam melakukan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan pengelompokan identitas umur karyawan, dapat memperlihatkan adanya variasi dalam kelompok umur yang dapat memberikan petunjuk perilaku yang lebih menguasai pekerjaannya.

Berdasarkan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 50 orang karyawan dan semuanya bertugas pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar dapat ditunjukkan dalam tabel 2. berikut ini.

1.3. Tabel Identitas Umur responden

No	Umur (Tahun)	Frekuensi (Org)	Persentase (%)
1	20 – 24	-	-
2	25 – 29	10	20
3	30 – 34	13	26
4	35 – 39	11	22
5	40 – 44	9	18
6	45 ke atas	7	14
Total		50	100

Sumber: Data Primer telah diolah 2016.

Tabel 2. di atas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada STIKPER Gunung Sari Makassar yang sebagian kecil adalah laki-laki dan besar adalah perempuan dengan sebaran umur antara 20 – 24 tahun tidak terdapat karyawan, umur antara 25 – 29 tahun sebanyak 10 orang atau 20% karyawan, umur antara 30 – 34 tahun sebanyak 13 orang atau 26% karyawan, antara 35 – 39 tahun sebanyak 11 orang atau 22% karyawan, umur antara 40 – 44 tahun terdapat 9 orang atau 18% begitu pula karyawan, dengan umur 45 tahun ke atas ada 7 orang atau 14%.

- **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan yang bekerja pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar berjumlah 50 orang yang sekaligus menjadi responden dalam penelitian. Adapun tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan mulai Dari SMA, Diploma, S-1 hingga jenjang pendidikan tertinggi yaitu pasca sarjana (S-2).

Untuk mengetahui frekuensi jumlah dan persentase penyebaran jenis atau tingkatan pendidikan yang dimiliki seluruh karyawan yang menjadi sampel yang dapat diteliti yaitu sebanyak 50 orang pada tahun 2015, dapat diperlihatkan dalam tabel 3 sebagai berikut:

1.4. Tabel Identitas Responden Menurut Jenis Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	-	-
2	DIPLOMA	10	20
3	Sarjana (S-1)	30	60
4	Pasca Sarjana (S-2)	10	20
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa semua responden karyawan yang diteliti terdiri atas laki-laki dan perempuan yang berjumlah 50 orang dengan jumlah sejenjang pendidikan tidak terdapat dengan tamatan SMA, dan ada 10 orang atau 20% karyawan jenjang pendidikan DIPLOMA, ada 30 orang atau 60% karyawan dengan jenjang pendidikan tertinggi adalah Pasca Sarjana (S-1) dan ada 10 orang atau 20% karyawan, yang berpendidikan terakhir Pasca Sarjana (S-2).

Dengan demikian, maka jenjang pendidikan yang paling dominan dimiliki oleh pegawai laki-laki dan perempuan adalah Strata Satu (S-1) masing-masing karyawan sebanyak 30 orang atau 60%.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan yang terkait dengan masing-masing variabel Penelitian secara sendiri-sendiri. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan yang tersebar di berbagai pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar dengan tugas pokok dan fungsinya.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni–Juli tahun 2015 dan diperoleh data sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu dengan menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang disimbolkan sebagai (X) Sedang variabel terikat bebasnya adalah kinerja karyawan yang disimbolkan sebagai (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan variabel bebas dan variabel terikat, maka untuk mengetahui tanggapan ke 50 responden terhadap variabel penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:

- **Variabel Motiva kerja (X)**

Motivasi adalah alat untuk bekerja dengan baik, Aktivitas ini berhubungan dengan seberapa jauh komitmen orang terhadap pekerjaan mereka dalam mencapai tujuan mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dan kinerja karyawan mampu berjalan dan meningkat ketika didalam bekerja mampu melakukan proses kerja sama antara sesama karyawan serta mempunyai fasilitas yang memuaskan dalam tempat dimana kita bekerja. Motivasi mungkin juga mengasah kemampuan karyawan dalam bekerja. Motivasi dapat diperoleh dari siapapun, motivasi bisa tercipta dari diri sendiri, pimpinan dan karyawan-

karyawan yang lain. Motivasi bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah sampai tingkat atas berisikan sebuah pengajaran dalam semangat bekerja. Di sisi lain, Motivasi merupakan proses dimana memperoleh kesempatan untuk maju dan berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tanggapan responden terhadap indikator Motivasi Kerja yang diperoleh dari 50 orang responden yang dapat di lihat pada tabel berikut:

1.5. Tabel Tanggapan responden terhadap indikator motivasi kerja

No.	Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	38	76
2.	Setuju	12	24
3	Tidak Setuju	-	-
4	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		50	100

Sumber: Data Primer telah diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan variabel motivasi kerja pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar yaitu indikator motivasi kerja, hasil yang didapat yaitu: 38 responden (76%) menyatakan sangat setuju dan 12 responden (24%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada indikator Motivasi kerja.

- **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah memberikan keterangan tentang hasil aktivitas kerja yang telah diraih sebagai bukti prestasi kerja yang ditunjukkan dalam

melaksanakan aktivitas kerjanya secara optimal, sehingga tiap karyawan dapat mengukur dan menilai kemampuannya. kinerja bertujuan untuk memberikan alat di mana hasil yang lebih baik dapat diperoleh dari organisasi, tim dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan yang disepakati oleh seorang karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tanggapan responden terhadap indikator kinerja yang diperoleh dari 50 orang responden yang dapat di lihat pada tabel berikut:

1.6. Tabel Tanggapan responden terhadap indikator kinerja

No.	Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	30	60
2.	Setuju	20	40
3.	Tidak Setuju	-	
4.	Sangat Tidak Setuju	-	
Total		50	100

Sumber: Data Primer telah diolah, 2016.

Tabel diatas menunjukkan variabel kinerja pada STIKPER Gunung Sari Makasar yaitu: indikator kinerja karyawan hasil yang didapat yaitu: 30 responden (60%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (40%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada indikator kinerja karyawan.

- **Analisis Regresi Hasil Penelitian**

Salah satu dampak positif mengenai motivasi kerja yang diharapkan dalam suatu organisasi apapun bentuknya adalah meningkatkan kinerja karyawan, dalam meningkatkan kualitas kerja untuk memajukan perusahaan diharapkan

tenaga kerja mampu meningkatkan kinerja atau prestasi kerja mereka. Dengan moral kerja dalam kedisiplinan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja untuk menunjang hal yang di jelaskan di atas perlu di adakan penempatan yang tepat bagi tenaga kerja yang telah mempunyai kualifikasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Maka dalam penelitian ini hubungan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dihipotesiskan mempunyai hubungan positif dan signifikan.

Untuk mengetahui analisis yang telah diajukan sebelumnya dilakukan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil (*output*).

Berikut merupakan table perhitungan koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi, maka di peroleh persamaan regresi Linier Sederhana sebagai berikut :

$$Y = 3,328 + 0.836X$$

Dimana:

- a. = Nilai koefisien b_0 sebesar 3,328, artinya apabila variabel Motivasi tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai kinerja sebesar 3,328.
- = Nilai koefisien $b = 0,836$, yang bertanda positif yang berarti setiap terjadi kenaikan pada variabel Motivasi (X) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,836.

Hasil dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kedua variabel jumlah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang cukup (X) signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang telah di lihat dari hasil

perhitungan nilai konstanta (a) dan nilai koefisien regresi (b) pada STIKPER Gunung Sari Makassar.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

1.7. Tabel Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736a	.541	.531	.628

a Predictors: (Constant), Motivasi

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS 15, 2013

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 atau 73,6 % menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan Motivasi dan kinerja karyawan cukup kuat karena nilai R hampir mendekati 1 yang berarti positif. Besarnya daya ramal model diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan R^2 (R-Square) = 0,541 yang berarti model mempunyai daya ramal sebesar 54,1% variasi dari kinerja karyawan ditentukan oleh variable Motivasi, sedang sisanya 65,9% diakibatkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa : “Motivasi Kerja karyawan adalah gaji dan upah dan di duga bahwa motivasi kerja karyawan sangat tinggi Di kampus STIKPER Gunung Sari Makassar terbukti kebenarannya dan berpengaruh secara signifikan.

- **Uji Serampak (Uji F)**

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel non independen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

1.8. Tabel anova

ANOVA (b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22,300	1	22,300	56,576	.000(a)
residual	18,920	48	.394		
total	41,220	49			

a Predictors: (Constant), Motivasi

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Spss 15, 2013

Berdasarkan hasil regresi dari tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 56,576 Untuk mengetahui F tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df1 dan df2). Dengan menggunakan signifikansi $\alpha = 5\%$, df1 (jumlah variabel - 1) = 1, dan df2 (n-k-1) atau $50-1-1 = 48$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).

Dengan demikian, F tabel yang dicari terdapat diantara baris N1= 48 dengan kolom N1= 1. Sehingga F tabel yang diperoleh adalah 4,04. Dengan demikian F hitung $56,576 > F \text{ tabel } 4,04$, maka penulis menyimpulkan hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja karyawan adalah Gaji dan upah dan di duga bahwa motivasi kerja karyawan sangat tinggi di kampus STIKPER Gunung Sari Makassar terbukti secara empiris dan dapat diterima.

- **Uji Parsial (Uji T)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 9. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel, disimpulkan apabila t hitung $>$ t tabel maka variabel independen (Motivasi) yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel maka disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

1.9. Tabel Uji T

Variabel	t_{hit}	Sig	T_{tabel}
Motivasi	7,522	0,000	1,677

Sumber : Data SPSS 15, 2013

Uji koefisiensi ternyata diperoleh t -hitung X sebesar 7,552 sedangkan t -tabel pada probabilitas 5% adalah 1,677 atau t -hitung $>$ t -table yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil tinjauan terhadap analisis dan pembahasan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Di kampus STIKPER Gunung Sari Makassar yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Pada dasarnya, kinerja karyawan kampus STIKPER Gunung Sari Makassar hal ini dinyatakan dengan hasil perhitungan dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan, baik secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji T).
- Dengan menggunakan signifikansi $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel - 1) = 1, dan df_2 (n-k-1) atau $50-1-1 = 48$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).
- Dengan menggunakan signifikansi $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel - 1) = 1, dan df_2 (n-k-1) atau $50-1-1 = 48$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan demikian $F_{hitung} 56,576 > F_{tabel} 4,04$
- Didapat pula bahwa terdapat hubungan yang luas antar motivasi dan kinerja karyawan sebesar ($r = 0,736$) sedangkan besarnya determinasi atau variasi naik turunnya variable kinerja karyawan 54,1 ditentukan oleh variabel motivasi.

- Motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan atau menggerakkan atau kata lain motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif. Hal ini sesuai dengan pengertian motivasi kerja yaitu gaji dan upah sehingga tercapai suatu tujuan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan saran – saran sebagai berikut :

- Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diharapkan pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar adalah “memuaskan”. namun masih perlu diadakan riset lebih lanjut untuk lebih meningkatkan efektivitas dan efisiensi atas penerapan motivasi kerja pada kampus STIKPER Gunung Sari Makassar.
- kampus STIKPER Gunung Sari Makassar perlu meningkatkan motivasi kerja yang berupa gaji dan upah terhadap karyawan sebab hal itu terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu menumbuhkan persepsi yang baik dan positif terhadap karyawan tempat mereka bekerja
- Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti unsur –unsur motivasi kerja yang lain, serta factor lain yang dapat meingkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tak langsung serta hubungannya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2003. *The Art of HRD: Sttrategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Panduan Praktis untuk Bertindak*, Ahli bahasa oleh Ati Cahayani. Jakarta, PT. Gramedia
- A. W. Widjaja. 2007. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Camelia O. Tumbelaka. Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, [http:// Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil//](http://GayaKepemimpinanKepalaDinasDalamMeningkatkanKinerjaPegawaiNegeriSipil/). Pdf. 21 Januari 2016. Jam 14:50 WITA
- Dessler (2005). *Managemen*, 7th edition. Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Dale, Margareth. 2003. *The Art of HRD: Developing Management Skills Tecnihniques for improving Learning and Performance Meningkatkan Keterampilan Manajemen Teknik-teknik Meningkatkan Pembelajaran dan Kinerja*, alih bahasa oleh Ramelan. Jakarta: PT. Gramedia
- Flippo Edwin B. 2002. *Manajemen Porsonalia*, (Edisi VI). Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Fikri Jahrie A dan Hariyoto S (2000). *Human Resources Management (Manajemen Sumberdaya Manusia)*, AIMI. Jakarta.
- Gery Dessler 2004. *Management Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahan Indonesia Jilid 2. PT. Kayana Abadi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Management Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Penerbit Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [http:// SKRIPSI. Analisis Kualitas Sumber Daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Diklat Provinsi Sulawesi Barat//](http://SKRIPSI.AnalisisKualitasSumberDayaAparaturdiBadanKepegawaiandanDiklatProvinsiSulawesiBarat/) Pdf. 31 Desember 2015. Jam 23:28 WITA

- Mangkunegara Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Kusuma, Ali. (Desember 2007). *Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Moenir H.A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Nitisemito, S. 2000. *Menimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan, Seri Perusahaan Praktis*.
- Ruky S. Achmad. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Thoha. 2003. *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya. Edisi Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

L
A
M
P
I
R
A
N

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk mengisi daftar pertanyaan dalam kuesioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul : “ *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan STIKPER Gunung Sari Makassar* ”. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri menjawab dengan kerelaan hati dan sebaik-baiknya, saya mengucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (Coret yang tidak perlu)
Umur :
Status Perkawinan : Kawin / Belum Kawin (Coret yang tidak perlu)
Pendidikan Terakhir :
Pangkat/Golongan :

Keterangan :

STS	= Sangat Tidak Setuju	1
TS	= Tidak Setuju	2
KS	= Kurang setuju	3
S	= Setuju	4
SS	= Sangat Setuju	5

A. Variabel Motivasi

No	Motivasi (X)	1	2	3	4	5
	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang layak dan adil					
2	Kesempatan untuk maju					
3	Pengakuan dan penghargaan sebagai individu					
4	Keamanan Kerja					
5	Tempat/Ruang kerja yang baik					

B. Variabel Kinerja.

No	Kinerja (Y)	1	2	3	4	5
	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan yang berkualitas					
2	Karyawan memiliki ketepatan waktu dalam bekerja					
3	Karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja					
4	Semua karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja					
5	Karyawan bisa berkomunikasi dengan baik					

REKAP KUESIONER HASIL PENELITIAN

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

38	3	4	3	4	5	19		5	3	4	5	4	21
39	4	4	5	4	4	21		4	4	5	4	5	22
40	2	1	2	2	2	9		2	2	2	1	2	9
41	5	4	4	5	4	22		3	3	3	2	5	16
42	3	3	4	4	3	17		5	5	4	3	5	22
43	3	4	4	4	3	18		2	3	3	4	5	17
44	4	4	5	5	5	23		2	3	3	4	4	16
45	3	4	4	3	5	19		3	4	4	4	3	18
46	3	4	4	3	5	19		4	4	4	4	3	19
47	3	5	4	5	4	21		4	4	5	3	3	19
48	5	4	4	4	5	22		4	5	4	4	3	20
49	3	4	3	4	5	19		3	3	4	4	5	19
50	2	3	2	3	2	12		5	5	5	4	5	24

Regression

Notes

Output Created		03-Feb-2016 14:22:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x.
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.017
	Memory Required	1348 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.306	2.92035

a. Predictors: (Constant), x

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.815	1	192.815	22.608	.000 ^a
	Residual	409.365	48	8.528		
	Total	602.180	49			

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.679	2.330			3.296	.002
	x	.573	.121	.566		4.755	.000

a. Dependent Variable: y