

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PDAM TIRTANADI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Syarat-syarat
Untuk Menyusun Skripsi

Oleh :

Siti Chadijah Pohan

NIM : 08 860 0013

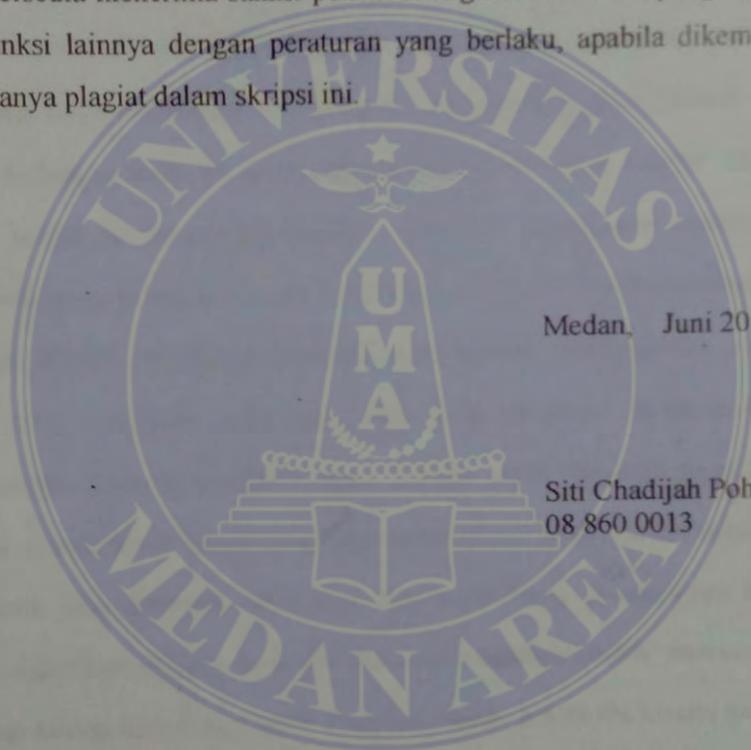


**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2014**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



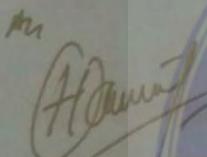
Medan, Juni 2014

Siti Chadijah Pohan
08 860 0013

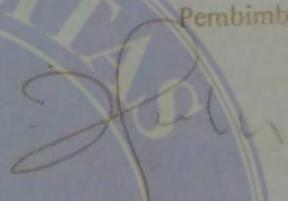
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan
PDAM Tirtanadi
MAHASISWA : Siti Chadijah Pohan
NIM : 08 860 0013
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

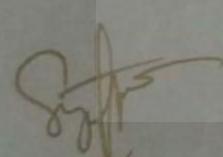
Pembimbing I


DR. Nefi Darmayanti, M.Si

Pembimbing II


Drs. Mutia Siregar S.Psi, M.Psi

Ketua Jurusan


Syafrizaldi, S.Psi


Prof. DR. Abdul Muis, S.Psi

Tanggal Sidang Meja Hijau
29 November 2014

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

29 NOVEMBER 2014

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dekan

Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

LAMBA LAMBAIAN

1. Ummu Khuzaimah S.Pi.M.Psi

2. Laili Alfita S.Psi,MM

3. DR. Nefi Darmayanti, M.Si

4. Drs. Mulia Siregar S.Psi.M.Psi

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PDAM TIRTANADI MEDAN**

**Siti Chadijah Pohan
08.860.0013**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel tergantug. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Subjek penelitian yang diambil sejumlah 49 orang yang memiliki usia kerja diatas satu tahun. Alat ukur yang digunakan adalah skala motivasi kerja sebanyak 30 butir dan kinerja karyawan menggunakan data penilaian karyawan tahun 2013, sedangkan pengolahan data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan Analisis Korelasi Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan korelasi sebesar 0,645 dengan koefisien signifikasi (P) 0,001. Hal ini berarti nilai signifikasi yang diperoleh lebih kecil dari 0,005 yang menunjukkan korelasi sangat signifikan dengan besarnya persentase korelasi 41,6% motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan dan 58,4% kinerja karyawan PDAM Medan dipengaruhi faktor lain. dengan demikian terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

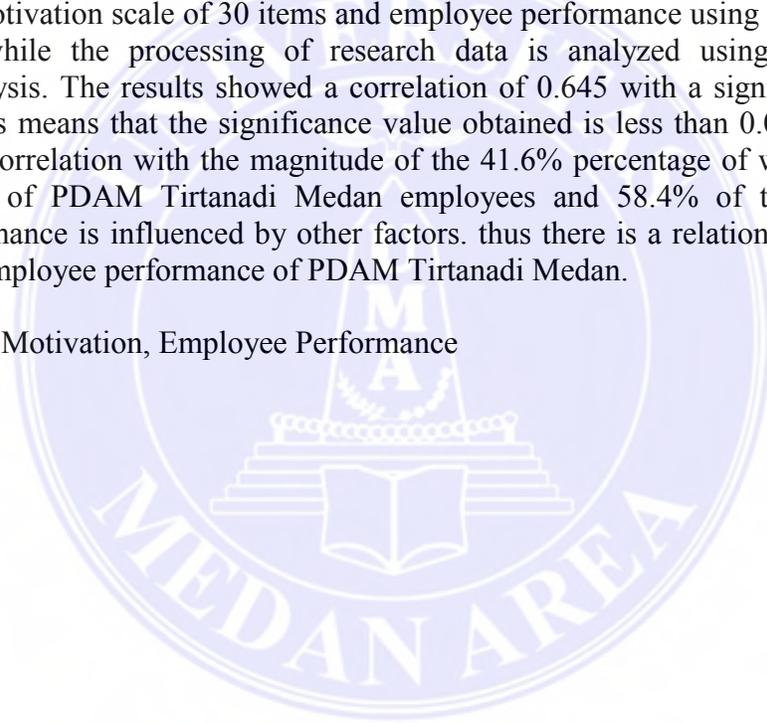
RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION WITH PERFORMANCE EMPLOYEE, PDAM TIRTANADI MEDAN

By :
Siti Chadijah Pohan
08,860.0013

Abstract

This study aims to determine the relationship between work motivation and employee performance of PDAM Tirtanadi Medan. Work motivation as an independent variable, and employee performance as a dependent variable. The hypothesis proposed is the relationship between work motivation and employee performance of PDAM Tirtanadi Medan. The research subjects taken were 49 people who had a working age above one year. The measuring instrument used is a work motivation scale of 30 items and employee performance using employee appraisal data in 2013, while the processing of research data is analyzed using Product Moment Correlation Analysis. The results showed a correlation of 0.645 with a significance coefficient (P) of 0.001. This means that the significance value obtained is less than 0.005 which shows a very significant correlation with the magnitude of the 41.6% percentage of work motivation on the performance of PDAM Tirtanadi Medan employees and 58.4% of the PDAM Medan employee performance is influenced by other factors. thus there is a relationship between work motivation and employee performance of PDAM Tirtanadi Medan.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance



Kata Pengantar

Puji syukur kehadirat Allah SWT penulis ucapkan atas Rahmat dan karunianya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepatutnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yayasan Pendidikan H.Agus Salim Universitas Medan Area
2. Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. H.Ali Yakub Matondang M.A.
3. Dekan Fakultas Psikologi Medan Area, Bapak Prof. DR.H.Abdul Munir M.Pd.
4. Pembantu Dekan I Bapak Zuhdi Budiman S.Psi,M.Psi yang memberikan motivasi dan bimbingan, saran guna menyelesaikan skripsi ini.
5. Pembimbing I Ibu Dra.Nefi Darmayanti M.si selaku yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang sangat padat dan banyak memberikan motivasi, dan saran yang sangat bermanfaat kepada penulis guna penyempurnaan skripsi ini.
6. Pembimbing II Bapak H.Drs.Mulia Siregar. S.Psi yang telah membantu menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang sangat

padat dan banyak memberikan motivasi, arahan dan saran yang sangat bermanfaat kepada penulis guna penyempurnaan skripsi ini.

7. Ketua siding meja hijau Ibu Ummu Khuzaiamah S.Psi.M.Psi. Terima kasih atas kesediaan waktunya.
8. Sekretaris siding meja hijau Laili Alfita S.Psi.MM. Terima kasih atas kesediaan waktunya.
9. Dosen wali Bapak Zuhdi Budian S.Psi.M.Psi yang telah membimbing penulis selama kuliah di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai Psikologi selama mengikuti perkuliahan.
11. Seluruh staf tata usaha Psikologi Universitas Medan Area Kak Tatik, Kak Fida, Kak Yanti, Bang Mimi, bang Wandu, bang Syamsir, bang Janer yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
12. PDAM Tirtanadi Medan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan riset di perusahaan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Seluruh keluargaku bang Iful, adik-adikku Sani, Fitri, anak mami alm Attahirah Dalisa Pohan yang selalu member semangat dan mendoakanku.
14. Bou Ema yang selalu memberi motivasi dan membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

15. Sahabatku bebeb-bebeb Widya Utami, Winari Lestari, yang telah banyak membantu memberikan dukungan dan memotivasi dalam proses penyusunan skripsi serta menemaniku suka dan duka, memberikan obrolan, dan canda tawa, I LOVE U Boi.

16. Terima kasih untuk bang Novri, kak Siti, bang Fandi yang super-super membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Kalian datang disaat yang tepat ibaratnya malaikat untuk Umi.

Semoga Allaah SWT senantiasa memberikan RahmatNya dan karuniaNya kepada semua pihak yang telah memberikan dan segala bantuan tersebut di atas. Skripsi ini tentu saja masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran senantiasa penulis harapkan dari segenap pembaca demi kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta pengetahuan kita khususnya bagi penulis pribadi.

Medan, 29 November 2014

Penulis

Siti Chadijah Pohan

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| ABSTRAK..... | iii |
| HALAMAN MOTTO..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | ix |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Batasan Masalah | 5 |
| D. Rumusan Masalah | 5 |
| E. Tujuan Penelitian | 5 |
| F. Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Karyawan PDAM Tirtanadi | 7 |
| B. Kinerja | 10 |
| 1. Pengertian Kinerja | 10 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 11 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Aspek-aspek Kinerja | 13 |
| 4. Pengukuran Kinerja | 15 |
| C. Motivasi Kerja | 16 |
| 1. Pengertian Motivasi Kerja | 16 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 22 |
| 3. Aspek-aspek Motivasi Kerja | 25 |
| D. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja | 28 |
| E. Kerangka Konseptual | 29 |
| F. Hipotesis..... | 30 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | |
| A. Identifikasi Variabel Penelitian | 32 |
| B. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 32 |
| C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel | 33 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 34 |
| E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur | 36 |
| F. Metode Analisis Data | 37 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 40 |
| A. Gambaran Subjek Penelitian dan Persiapan Penelitian..... | 40 |
| B. Uji Coba Alat Ukur Penelitian..... | 47 |
| C. Pelaksanaan Penelitian | 51 |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian..... | 51 |
| E. Pembahasan..... | 54 |
| BAB V. Penutup..... | 56 |
| A. Kesimpulan..... | 56 |
| B. Saran..... | 56 |

DAFTAR TABEL

Halaman

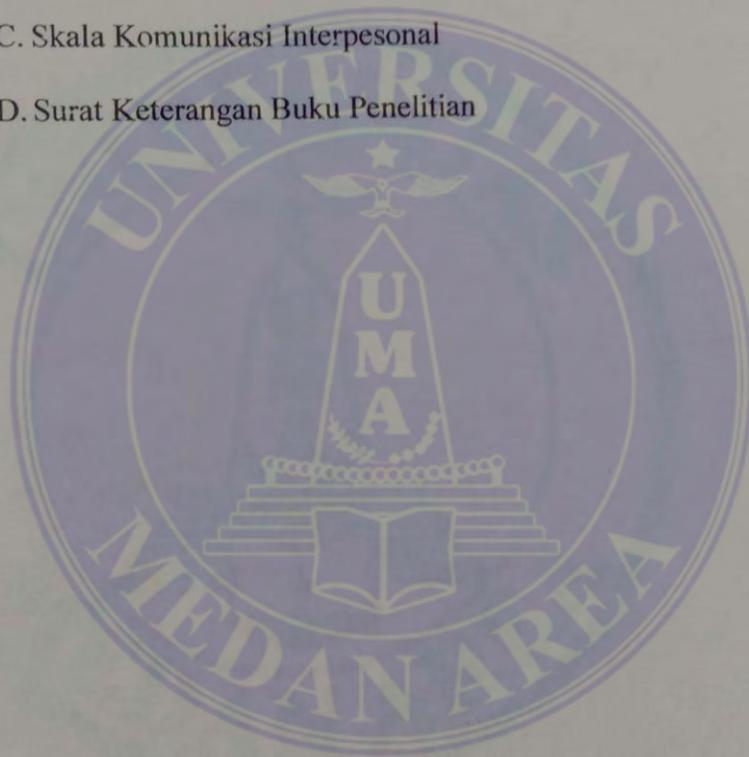
Tabel:

| | |
|---|----|
| 1. Distribusi Penyebaran butir-butir Pernyataan Skala Motivasi sebelum Uji Coba..... | 47 |
| 2. Distribusi Penyebaran butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Setelah Uji Coba..... | 49 |
| 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran..... | 52 |
| 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan..... | 52 |
| 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis <i>Product Moment</i> | 53 |
| 6. Perbandingan antara Mean Hipotetik dan Mean Empirik..... | 54 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komunikasi Intrapersonal.
- B. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis.
- C. Skala Komunikasi Interpersonal
- D. Surat Keterangan Buku Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan, dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Salah satu tujuan perusahaan yang paling mendasar adalah bagaimana agar perusahaan dapat bertahan (*survive*) ditengah-tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan dan hak para karyawannya, yakni upah atau gaji, disiplin kerja, motivasi kerja serta hubungan antara sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Namun untuk mencapai agar perusahaan dapat bertahan, maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara pihak manajemen dengan karyawan selaku pekerja.

Kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan menggambarkan keharmonisan hubungan antara elemen-elemen yang terkandung dalam perusahaan. Di satu sisi perusahaan memiliki tujuan dan karyawan pun memiliki harapan. Pencapaian tujuan bersama ini akan membuat perusahaan dapat bertahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mencapai tujuan perusahaan, kedua elemen penting yang harus diperhatikan adalah manajemen dari pihak perusahaan dan karyawan dari pihak tenaga kerja.

Kajian dari pihak karyawan selaku tenaga kerja memiliki banyak komponen yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat stres kerja dan semua ini berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Sehubungan dengan kinerja, hal ini merupakan suatu unsur penting di dalam organisasi atau unit kerja. Pembahasan mengenai kinerja karyawan dalam dunia kerja menjadi perhatian penting bagi semua pihak, baik sebagai bawahan maupun pimpinan sebagai atasan. Hal ini disebabkan karena kinerja terkait erat dengan keberhasilan perusahaan apapun dan dimanapun.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004)

Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda, maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai & Basri, 2004)

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965). Lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter (1967), yang menyatakan bahwa kinerja ialah *Successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu kondisi yang diharapkan perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan ini menjadi ujung tombak keberhasilan perusahaan. Hal inilah yang menjadi tuntutan dari perusahaan terhadap karyawan. Sejalan dengan tujuan perusahaan agar kinerja para karyawan baik, maka harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor adalah motivasi kerja (Keith dalam Prabu, 2000).

Motivasi kerja yang dimaksud sejalan dengan pendapat Gibson, dkk (1994) yaitu merupakan kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang ikut menentukan besar-kecilnya prestasi atau produktivitas kerja.

Selanjutnya Gibson, dkk, (1994) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja akan menghasilkan kinerja yang baik, memiliki kepercayaan diri, dan dapat mengambil keputusan dengan baik. Melihat pendapat di atas, maka motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh sebab itu, maka pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan dan mencari langkah-langkah tertentu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Melihat fenomena di lapangan dimana penelitian ini dilakukan, yakni pada karyawan PDAM Tirtanadi Medan, bahwa masih terdapat beberapa orang karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Motivasi kerja turut mempengaruhi kinerja para karyawan PDAM Tirtanadi, sebagian karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu yang membebani diri. Pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan dan pekerjaan yang dihayati hanyalah sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya kemauan sebagai karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya.

Berdasarkan fenomena yang terlihat dilapangan , maka penulis tertarik

untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul: Hubungan motivasi

Kerja dengan kinerja karyawan PDAM Tirtana di Medan

B. Identifikasi Masalah

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitasnya yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Dari fenomena yang terjadi lingkungan kerja PDAM Tirtanadi Medan masih terlihat kinerja karyawan yang buruk yaitu motivasi kerja yang rendah.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah kinerja karyawan, dimana dari berbagai faktor penyebab yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor motivasi kerj seorang karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian atau keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PDAM Tirtanadi Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dapat dikemukakan permasalahan penelitian yang ditemukan jawabnya melalui penelitian ini adalah: ” Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan ”

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah : Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu psikologi pada umumnya, psikologi industri pada khususnya, terutama mengenai kinerja dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan berguna bagi PDAM Tirtanadi Medan. Dalam penelitian ini diharapkan dapat diperoleh masukan mengenai kinerja karyawan dalam meningkatkan mutu perusahaan.

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

A. Karyawan PDAM Tirtanadi

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi disingkat PDAM Tirtanadi, merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang usaha air bersih, pengolahan dan pemasaran. Kegiatan usaha mencakup penyaluran air bersih ke masyarakat.

Karyawan PDAM Tirtanadi adalah personil yang masuk dalam struktur organisasi yang menunjukkan hubungan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing jabatan. Dengan demikian perintah-perintah operasional dari atasan berjalan menurut garis vertikal dari atas ke bawah melalui tangga jabatan yang telah ditetapkan. Atasan dapat berkomunikasi/berinteraksi langsung dengan bawahan, sehingga bawahan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Untuk menjalankan operasional perusahaan, pimpinan akan menentukan jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan menentukan karyawan yang akan melakukan masing-masing pekerjaan tersebut. Langkah ini dilakukan dalam spesialisasi kerja (*job specialization*) menentukan pembagian kerja. Dengan struktur organisasi yang baik akan tercipta kelancaran dan keberhasilan setiap aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi adalah personil yang sangat profesional, loyal dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan dimana semua tugas dan tanggung jawabnya telah diatur dalam suatu sistem yang terorganisir untuk menciptakan kinerja perusahaan.

a. Stuktur Organisasi

Dipimpin oleh Direktur Utama dan mempunyai tiga direksi yaitu Direktur perencanaan&produksi, Direktur administrasi&keuangan, Direktur operasi.

Direktur perencanaan&produksi meliputi 3 divisi yaitu:

1. Devisi perencanaan yang meliputi bidang anggaran, bidang perencana teknik, bidang pengawasan, bidang gambar teknik.
2. Devisi produksi yang meliputi bidang pengawasan air limbah, bidang pengawasan air bersih, bidang pengendalian mutu , IPA&IPAL.
3. Devisi SIM yaitu meliputi bidang pengawasan data elektro dan bidang analisa program system.

Direktur administrasi&keuangan meliputi 3 devisi yaitu:

1. Divisi keuangan yang meliputi bidang akuntansi dan bidang pendanaan
2. Devisi umum yang meliputi bidang sekretariat dan bidang logistik.
3. Devisi SDM yang meliputi bidang kepegawaian dan bidang pengembangan SDM.

Direktur operasi meliputi 3 devisi yaitu:

1. Devisi operasi zona -1 yang meliputi bidang sistem jaringan, bidang hubungan langganan, bidang operasi pompa yang meliputi cabang lalu kepelanggan.
2. Devisi operasi zona – 2 yang meliputi bidang sistem jaringan, bidang hubungan langganan yang meliputi cabang lalu kepelanggan.
3. Devisi PLT yaitu meliputi bidang komputer dan alat komunikasi, bidang mekanikal dan elektrikal.

Diluar dari itu ada juga 4 devisi lainnya yaitu:

1. Devisi public relations yang meliputi bidang hukum, bidang publikasi dan komunikasi, bidang kerjasama.
2. Devisi LITBANG yaitu meliputi bidang pengembangan ADM dan bidang pengembangan teknologi.
3. SPI yang meliputi bidang pengawasan teknik dan bidang pengawasan ADM&Keuangan.
4. Devisi PKA yang meliputi bidang kehilangan air fisik dan bidang kehilangan air non fisik.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Kinerja* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Defenisi kinerja yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991) adalah : “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktunya (lazimnya perjam)”.

Faustino Cordosa Gomes (1995) mengemukakan bahwa kinerja adalah “Ungkapan seperti *out put*, efesiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Anwar Prabu (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Menurut Gregor (1972), bahwa kinerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kinerja, dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental. Dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kinerja. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965). Lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter (1967), yang menyatakan bahwa kinerja ialah *Successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitasnya yang dicapai persatuan

periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Keith dalam Anwar Prabu (2000) merumuskan bahwa :

Human Performance = ability x motivation

Motivation = Attitude x Situasion

Ability = Knowlwdge x Skill

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pimpinan serta karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan dapat bekerja dengan maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan serta karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif/pro terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja. kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Menurut Timpe (Mankunegara, 2005) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2005), faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor individu

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivasi kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jawaban yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi yang kedua-duanya bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri, faktor individu, dan faktor lingkungan.

3. Aspek-aspek Kinerja

Sukardi (1979) yang mengutip hasil seminar Institut of Management di Ahmelabad (1976) telah dirumuskan mengenai profil kinerja karyawan yang berhasil sebagai berikut :

1. Mereka mempunyai *Self Confidence*, yaitu adanya kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri untuk bekerja mandiri, bersikap optimis dan dinamis dan memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin.
2. Mereka mempunyai *originality*, yaitu kemampuan untuk menciptakan hal-hal yang baru, kreatif dan cakap dalam berbagai bidang dan memiliki pengetahuan maupun pengalaman yang cukup banyak.
3. Lebih mengarah pada *Task Oriented* yaitu tingkah laku yang tertuju untuk menyelesaikan tugas, adanya dorongan kuat untuk mengambil resiko dan menerima segala konsekuensi yang terjadi sehubungan dengan tugasnya.
4. Menerapkan *Future Oriented*, yaitu kemampuan untuk menganalisis kejadian-kejadian yang akan terjadi secara rasional berdasarkan informasi-informasi atau kenyataan-kenyataan yang mendukungnya.
5. *Risk-talking* merupakan kemampuan untuk mengambil resiko atas hal-hal yang dikerjakannya, dan apabila gagal tidak akan menyalahkan orang lain tetapi selalu introspeksi diri terhadap hambatan untuk mencapai tujuannya.
6. Orientasi pada manusia (*People Oriented*), dalam tindakannya selalu mempergunakan orang lain sebagai umpan balik terhadap apa yang sudah dikerjakan, baik langsung maupun tidak langsung terhadap penilaian kesempurnaan dari hasil karyanya.

Aspek kinerja karyawan menurut Prawirosentono (dalam Lubis, 2008) antara lain:

1. Pengetahuan atas pekerjaan. Kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan.
2. Perencanaan dan organisasi. Kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas.
3. Mutu pekerjaan. Ketelitian dan ketepatan pekerjaan.
4. Produktivitas. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang digunakan.

5. Pengetahuan teknis. Dasar teknis dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar kinerja.
6. *Judgement*. Kebijakan naluriah dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai.
7. Komunikasi. Kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.
8. Kerjasama. Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.
9. Kehadiran dalam rapat. Kemampuan dan keikutsertaan (partisipasi) dalam rapat berupa pendapat atau ide.
10. Kemampuan memperbaiki diri sendiri. Kemampuan memperbaiki diri dengan studi lanjutan atau kursus-kursus.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan aspek-aspek yang terkandung dalam kinerja adalah *self confidence, originality, task oriented* serta pengetahuan atas pekerjaan, perencanaan organisasi, mutu pekerjaan, produktivitas, pengetahuan teknis, *judgement*, komunikasi, kerjasama, kehadiran rapat, dan kemampuan memperbaiki diri sendiri.

4. Pengukuran Kinerja

Untuk mendapatkan informasi atas kinerja pegawai, maka ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya melakukan penilaian atas kinerja karyawan. Menurut Robbins (2001) ada lima hal yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Atasan langsung

Kinerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dijalankan oleh atasan langsung, karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu karyawannya.

2.Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilakukan dengan pertimbangan: pertama, rekan sekerja dekat dengan tindakan interaksi sehari-hari memberikan kepada karyawan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam pekerjaan. Kedua, dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independen.

3.Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4.Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan dapat diberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5.Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja,dan bawahan. Penilaian kinerja ini cocok didalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja berdasarkan kepada 5 hal penting yakni: atasan langsung, rekan sekerja, evaluasi diri, bawahan langsung, dan pendekatan menyeluruh data kinerja karyawan diperoleh dari data performan karyawan PDAM Tirtanadi Medan tahun 2013.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku (Hofstede, dalam Kolb, dkk, 1991; Moorhead dan Giffin, 199). Poerdarminto (1976) dalam kamus bahasa Indonesia mendefinisikan motif sebagai sebab – sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang. Menurut Ringgio (1990) dan Barry (1998) motivasi adalah “ Force that energizes, direct, and sustains behavior”. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong perilaku ke arah tujuan (Munandar, 2001: Walgito, 2002, Winardi,2002).

Motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik maupun mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk menghujudkan tujuan organisasi (Hasibuan,2003).

Motivasi menurut Leavitt (1978) adalah yang melatar belakangi perilaku, yang dikenal juga sebagai suatu desakan atau keinginan atau kebutuhan atau suatu dorongan. Pengertian motivasi tidak lepas dari motif. Chaplin (2002) dalam kamus psikologinya menerangkan motif adalah:

- a. Suatu keadaan ketegangan didalam individu, yang membangkitkan memelihara, dan mengarahkan tingkah laku menuju pada satu tujuan atau sasaran.
- b. Alasan yang disadari, yang diberikan individu bagi tingkah lakunya.
- c. Satu alasan tidak disadari bagi satu tingkah laku.
- d. Suatu dorongan, perangsang.

- e. Satu set atau sikap yang menuntun tingkah laku.

Menurut Chaplin (2002) Motivasi adalah: Suatu variabel penyalang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor – faktor tertentu didalam organisasi, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, dan dipelihara (Steers,dkk,1996)

Motivasi kerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota (karyawan) organisasi berbeda. Perbedaan kebutuhan terjadi karena setiap karyawan dalam organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar.

Teori Maslow Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat

mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi Kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran

Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Teori motivasi kerja mempelajari penjelasan psikologis mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam organisasi (McKenna dan Beech, 2002). motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya.

Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja (Steers dan Porter, 1983). Senada dengan itu Gibson, dkk, (1994) menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga menunjukkan arah tindakan dalam bekerja.

Gibson, dkk, (1997) pada kesempatan lain menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan, maka seorang karyawan yang termotivasi akan:

- a. Bekerja keras.
- b. Mempertahankan langkah kerja keras.
- c. Memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran yang penting.

Robbins, Nadler dan Lawler III (dalam Yasser, 2004) menghubungkan motivasi dengan kerja, bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, oleh karena itu kebutuhan individu sesuai dan konsisten dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan yang melatarbelakangi perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan.

Motivasi kerja menurut Anoraga (2006) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya produktivitasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2003) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga dengan dimilikinya motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka produktivitas dapat meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan ikut menentukan besar kecilnya kinerja karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam perkembangannya dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa beberapa hal yang mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan dorongan yang pemunculannya tergantung dari kepentingan individu, dengan kenyataan ini Maslow membuat *need hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Campbell dan

Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menjelaskan bahwa *need hierarchy theory* terdiri dari *physiological needs, safety needs, belongingness or social needs, esteem needs, dan self-actualization*.

Karyawan sebagai manusia tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam dirinya.

Motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh kondisi organisasi (Lawer III dalam Yasser, 2004). Menurut Moorhead dan Griffin (dalam Yasser, 2004) terdapat enam karakteristik pekerjaan yang mendorong motivasi kerja seseorang, yaitu variasi, otonomi, interaksi sosial yang dibutuhkan (adanya kesempatan interaksi sosial), pengetahuan dan syarat-syarat kemampuan, dan tanggung jawab.

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam:

- a. Faktor individual, seperti sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan di tempat kerja.
- b. Faktor pekerjaan, seperti tingkat pengawasan terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggungjawab pada pekerjaan tersebut.
- c. Faktor situasi lingkungan kerja, tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasi, dan sistem pelatihan kerja.

Herzberg (dalam Yasser, 2004) menamakan *extrinsic factor* sebagai faktor-faktor *hygiene*, apabila faktor-faktor tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan merasa tidak puas. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*). *Intrinsic factor* disebut sebagai faktor-faktor *motivator*, apabila faktor-faktor tersebut tersedia menimbulkan rasa puas. Faktor *intrinsic* ini dapat membangkitkan motivasi, jika dikembangkan dan dikelola dengan baik. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*).

Teori dua faktor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika kebijakan organisasi atau pimpinan tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan, tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.

Menurut Munandar (2001) ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu:

- a. Peran pemimpin/atasan. Adanya sikap keras dan memberi tujuan yang bermakna.
- b. Peran diri sendiri. Kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat membantu tenaga kerja menjadi tenaga kerja dengan motivasi kerja yang proaktif.
- c. Peran organisasi. Berbagai kebijakan dan peraturan dapat menarik atau mendorong motivasi kerja seorang tenaga kerja.

Sedangkan Steers dan Porter (1987) menuliskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh variabel-variabel yang terdapat pada tiga hal berikut:

1. Variabel unik pada diri individu sendiri seperti sikap, minat, dan harga diri.
2. Variabel yang muncul dari sifat pekerjaan, yaitu derajat kendali dan taraf pekerjaan.
3. Variabel yang terdapat pada situasi kerja atau lingkungan, organisasi, yaitu hubungan dengan teman kerja, kebiasaan – kebiasaan dalam pengawaan, system imbalan, dan iklim organisasi. Kekuatan taraf motivasi tergantung dari efek interaktif ketiga variabel tersebut.

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi, karena motivasi bersama-sama dengan kemampuan (*ability*) dan lingkungan akan mempengaruhi *performance* seseorang. Hubungan antara performan (P), kemampuan (*ability/A*), dan lingkungan (*environment/E*) dapat dirumuskan dengan: Performan (P) yang tinggi akan diperoleh jika individu mempunyai motivasi (M) untuk melakukan pekerjaan, mempunyai kemampuan (A) melakukan pekerjaan, dan didukung oleh sarana yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut (E) (Moorhead dan Griffin, dalam Yasser, 2004).

Aktivitas karyawan dalam organisasi atau perusahaan menuntut adanya motivasi kerja yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi, serta efektifitas organisasi dapat dicapai (Gibson, dkk, 1994).

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja personil, mempengaruhi performansi karyawan, dan efektifitas organisasi dapat dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja karyawan adalah:

Karakteristik individu meliputi, prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, pendidikan dan pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan, meliputi gaji, pengawasan hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja dan keamanan kerja. Kondisi lingkungan kerja meliputi hubungan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan fisik seperti suhu dan iklim lingkungan kerja, dan letak perusahaan

4.Aspek-aspek Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Anaraga (2006) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya produktivitasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Wexley dan Yukl bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga dengan dimilikinya motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka produktivitasnya dapat meningkat.

Stress dan Porter (1983) pada umumnya motivasi ditandai dari tiga aspek:

- a. Aspek energi, yaitu kekuatan atau usaha yang menyebabkan terjadinya perilaku.

- b. Aspek arah, yaitu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah pada tujuan yang ingin tercapai.
- c. Aspek keajengan, yaitu adanya usaha untuk memelihara dan mempertahankan perilaku kerja sampai tujuan tercapai.

Herzberg, dalam suatu penelitiannya menemukan dua kelompok aspek – aspek yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua factor. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menyebutkan kedua aspek tersebut sebagai extrinsic dan intrinsic. Kedua aspek dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1: Teori Dua Faktor Herzberg

| Exrtinsic | Intrinsinsic |
|--------------------------|--------------------------|
| a. Gaji | a. Prestasi |
| b. Pengawasan | b. Penghargaan |
| c. Hubungan atar pribadi | c. Tanggung jawab |
| d. Kebijakan | d. Kemajuan |
| e. Administrasi | e. Perkembangan |
| f. Kondisi kerja | f. Pekerjaan itu sendiri |
| g. Keamanan kerja | |

Herzberg menamakan extrinsic factor sebagai aspek hygiene, apabila aspek – aspek tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan merasa tidak puas. Berada di luar diri seseorang, aspek – aspek tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (job context). Intrinsinsic factor disebut sebagai aspek – aspek motivator, apabila aspek – aspek tersebut tersedia menimbulkan rasa puas. Berada dalam diri. Dapat membangkitkan motivasi, jika dikembangkan dan dikelola dengan baik. Aspek – Aspek tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan (job content). Teori dua factor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan Nampak jika kebijakan organisasi atau

pinjaman tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan, tetapi juga pada factor kondisi intrinsic pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan aspek – aspek motivasi kerja yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi terbagi dua bagian besar meliputi:

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsic, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Kedua aspek motivasi kerja tersebut merupakan aspek – aspek pendorong timbulnya dan mempengaruhi motivasi kerja akan dipergunakan dalam pembuatan skala motivasi kerja dalam penelitian ini. Aspek – aspek motivasi kerja tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan performansi karyawan.

Pada dasarnya motivasi mempunyai tiga karakteristik pokok yaitu usaha, kemauan yang kuat dan arah / tujuan. Motivasi merupakan keadaan usaha dan kemauan yang keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil tertentu, jika usaha dan kemauan yang kuat tidak mencapai hasil maka akan menimbulkan permasalahan. Khususnya dalam dunia kerja, bila usaha tidak membuahkan hasil yang diharapkan akan menimbulkan menurunnya gairah kerja, motivasi kerja rendah dan pada akhirnya produktivitasnya pun menurun.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek motivasi Kerja terdiri dari hasrat untuk berprestasi, tepat waktu, antusias, dorongan untuk menjadi yang terbaik, bersemangat, pantang menyerah.

D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan ingin selalu mengharapkan hasil kerja karyawan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan perusahaan demi tercapinya program kerja yang ditetapkan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mengemban misinya. Dengan kinerja karyawan yang baik, pihak manajemen akan memberikan penilaian yang baik pula bagi segenap karyawan. Karyawan yang berprestasi, dengan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi pasti akan mampu bersaing dengan karyawan yang lain.

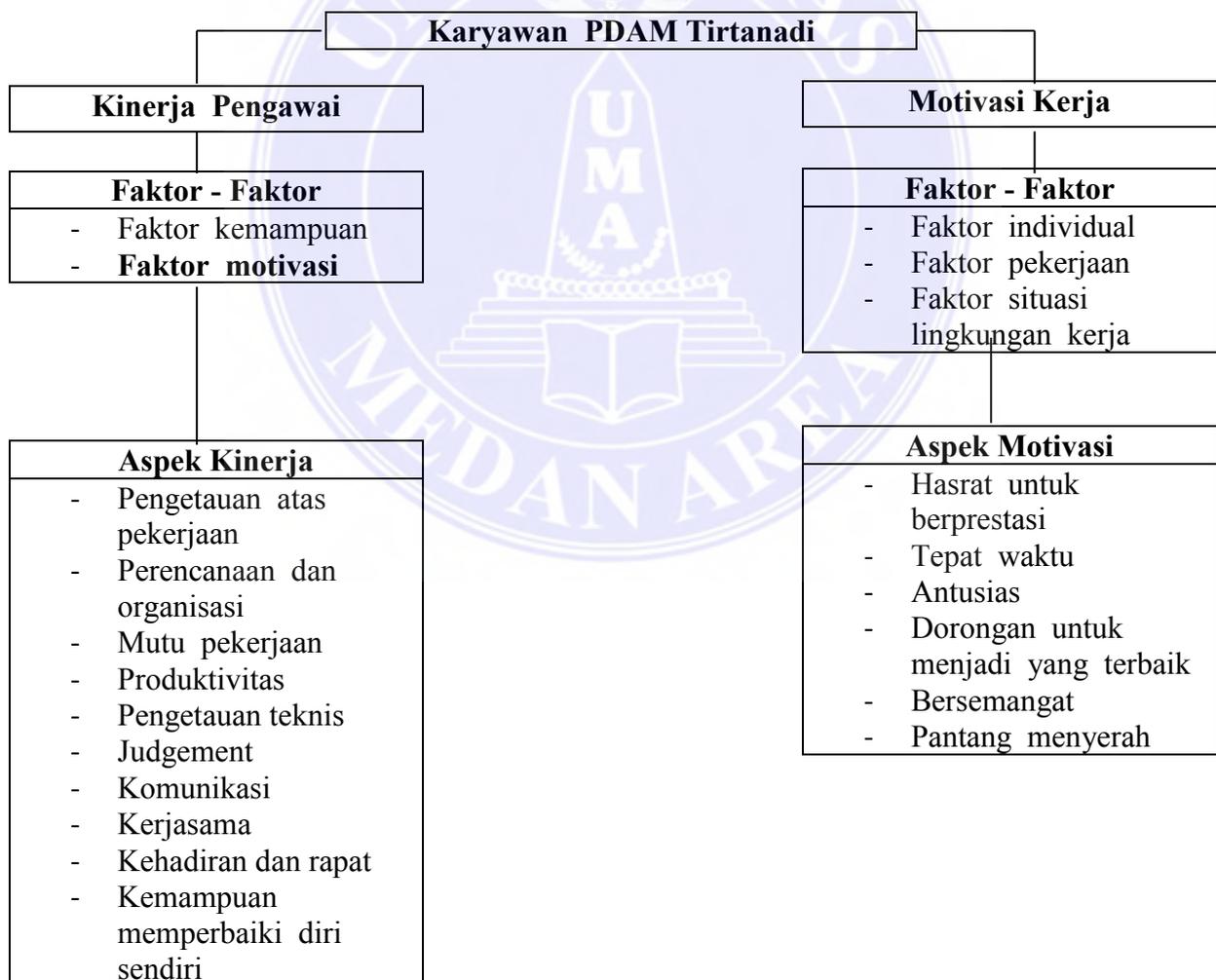
Dengan adanya penilaian terhadap kinerja karyawan oleh pihak manajemen perusahaan, diharapkan karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Sementara itu motivasi kerja seperti telah diuraikan sebelumnya dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor dari luar diri dan faktor dari dalam diri karyawan. Kedua faktor ini sangat penting dalam memunculkan motivasi kerja. menurut Herzberg (dalam Yasser, 2004), kedua faktor tersebut dinamakan faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. faktor intrinsik terdiri dari, prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Beberapa pendapat menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Streers (1980) menyatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja maka perlu diperhatikan motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Demikian pula halnya yang dikemukakan Daft (2006) yang menyatakan bahwa kinerja dapat meningkat ataupun dipertahankan melalui motivasi kerja karyawan. Dengan memiliki motivasi kerja maka karyawan akan dapat bekerja lebih keras, tekun dan bersemangat hingga dapat menghasilkan kerja yang lebih berkualitas sesuai standar perusahaan.

Berdasarkan hal di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan . Jika motivasi kerja karyawan tinggi dalam berkerja dari karyawan terhadap perusahaan atau terhadap pekerjaanya, maka kondisi ini akan membawa dampak kepada peningkatan kinerja karyawan untuk memenuhi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan kata lain jika motivasi kerja tinggi dan, akan mempengaruhi kinerja karyawan.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini diilustrasikan melalui gambar berikut ini :



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, maka sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang nantinya akan dibuktikan dalam penelitian ini: : “ Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin baik kinerja karyawannya, sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya maka semakin buruk kinerja karyawannya



BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan usaha yang harus ditempuh dalam suatu penelitian untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu kebenaran pengetahuan. Metode yang digunakan harus sesuai dengan objek penelitian dan tujuan penelitian yang hendak dicapai secara sistematis. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian yang diperoleh dapat menjawab permasalahan penelitian dalam hal ini akan dibahas secara sistematis sebagai berikut: Identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi, sample dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas pengukuran dan metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas merupakan variabel yang variasinya diduga mempengaruhi variabel terikat, dan sebaliknya variabel terikat merupakan variabel yang variasinya dipengaruhi oleh varians variabel bebas

- Variabel terikat: Kinerja Karyawan
- Variabel bebas: Motivasi kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan semangat, pendorong semangat kerja, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja. Data mengenai motivasi kerja ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari motivasi kerja. Skor tinggi yang diperoleh dari motivasi kerja menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya skor rendah yang diperoleh menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2. Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitasnya yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Data mengenai kinerja dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan dokumentasi perusahaan dalam bentuk laporan bulanan dari kepala bagian personalia.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Azwar (1999), populasi adalah seluruh individu yang hendak dikenali generalisasi suatu penelitian. Kelompok ini harus memiliki ciri - ciri atau karakteristik yang membedakan dari subjek yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Medan yang berjumlah 70 orang yang meliputi 3 divisi yaitu divisi perencana 28 orang, divisi umum 22 orang, dan litbang 20 orang.

2. Sampel dan Teknik pengambilan sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang bersifat mewakili. Teknik pengambilan sampelnya adalah teknik *perposive sampling*. Pengambilan sampel dengan ciri – ciri karakteristik yang diidentifikasi dan ditetapkan oleh peneliti agar dapat mengakomodir variabel yang diteliti.

Adapun ciri - cirinya sebagai berikut:

- Laki - laki dan perempuan yang sudah bekerja diperusahaan minimal 1 tahun

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, Skala psikologis yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah satu skala, yaitu skala motivasi kerja skala ini menggunakan skala model Likert dengan empat pilihan respon, Kedua skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian untuk pernyataan *favourable* berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Sedangkan untuk mengukur kinerja karyawan memakai data performan kinerja karyawan 2013 yang didapat dari perusahaan.

1. Metode Skala

Pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkap motivasi dengan menggunakan metode skala. Skala menurut Azwar (2002) dianggap menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian.

Pemilihan skala sebagai alat pengumpul data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan, minat dan sebagainya. Pertimbangan lain berdasar asumsi bahwa, yang mengetahui kondisi subyek penelitian adalah dirinya sendiri, dan setiap pernyataan subyek dapat dipercaya kebenarannya. Setiap penilaian subyek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala.

a. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan Wexley dan Yukl yaitu terdiri aspek Hasrat untuk berprestasi, tepat waktu, antusias, dorongan untuk menjadi lebih baik, bersemangat, pentang menyerah.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja yang dikemukakan oleh prawirosentoro (dalam lubis,2003) kecepatan, volume, efisiensi,pemahaman, ketekunan, ketelitian, inisiatif, sikap, kerjasama, kemampuan, tanggung jawab / disiplin, kepemimpinan, ketaatan, hasrat berprestasi, etika, komunikasi. Yang didapat dari perusahaan sesuai dengan performan pegawai PDAM Tirtanadi Medan tahun 2013

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata “*validity*“ yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 1997). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 1996).

$$r_{.xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\Sigma X^2) - \frac{(\Sigma X)^2}{N}\right\} \left\{|\Sigma Y^2| - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

$r_{.xy}$ = Koefisien korelasi antara variable bebas X (motivasi kerja) dengan variable tergantung Y (kinerja karyawan)

ΣXY = Nilai hasil perkalian variable bebas X dengan variable Tergantung Y

ΣX = Jumlah skor variable bebas X

ΣY = Jumlah skor variable tergantung Y

ΣX^2 = Jumlah skor kuadrat variable X

ΣY^2 = Jumlah skor kuadrat variable Y

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda . pengujian dilakukan dengan menggunakan tehnik *cronbach alpha* . dimana suatu instrument dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar : (a) <0.6 tidak reliable , (b) 0.6-0.7 *acceptable* , (c) 0.7-0.8 baik , dan (d) >0.8 sangat baik (sekaran,2002) . rumus yang digunakan adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

R_{11} = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengelola dan menganalisis data yang diperoleh sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan . Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data statistic dengan menggunakan rumus *Product moment*

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

$r_{.xy}$ = Koefisien korelasi antara variable bebas X (motivasi kerja) dengan variable tergantung Y (kinerja karyawan)

ΣXY = Nilai hasil perkalian variable bebas X dengan variable Tergantung Y

ΣX = Jumlah skor variable bebas X

ΣY = Jumlah skor variable tergantung Y

ΣX^2 = Jumlah skor kuadrat variable X

ΣY^2 = Jumlah skor kuadrat variable Y

N = Jumlah subjek

1. Analisis Statistik Deskriptif

Data statistic yang diperoleh dalam penelitian perlu diringkas dengan baik dan teratur. Hal ini dimaksud untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang sekumpulan data yang diperoleh mengenai sampel atau populasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan, yaitu analisis distribusi frekuensi.

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, Variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal Atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal Atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini Menggunakan pendekatan uji Kolmogorov-Smirnov Test.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi merupakan analisis yang digunakan Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel. Formula yang Digunakan dalam penelitian ini adalah Product Moment :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right) \left(\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right) \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variable bebas X (motivasi kerja) dengan variable tergantung Y (kinerja karyawan)
- ΣXY = Nilai hasil perkalian variable bebas X dengan variable tergantung Y
- ΣX = Jumlah skor variable bebas X
- ΣY = Jumlah skor variable tergantung Y
- ΣX^2 = Jumlah skor kuadrat variable X
- ΣY^2 = Jumlah skor kuadrat variable Y
- N = Jumlah subjek

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat Disimpulkan bahwa:

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi Kerja, yang ditunjukkan oleh Koefiensi Korelasi $R_{xy} = 0,645$ dengan $< 0,01$ dan Persentasi Korelasi 41,6%. Artinya semakin tinggi kerjanya semakin hipotesisnya yang dijukan dinyatakan diterima.

B. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, artinya bahwa dalam bekerja pegawai harus memiliki motivasi sehingga pekerjaan yang dikerjakan akan menghasilkan sesuatu yang baik, pegawai yang tidak menunjukkan motivasi yang tinggi dan menjalankan tugas dikarenakan sebagian pegawai tersebut hanya menjalankan tugas sebagai suatu kewajiban saja, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan terkadang pegawai merasakan terpaksa atau berat hati

DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo, P. 2006. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. 1987. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar. 1997. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Azwar. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Dunnette, D.M. 1976. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Gomez, F.C.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Andi Offset.
- Hadi, S. 1996. *Metodologi Research. Jilid II*. Yogyakarta: Liberty
- Lubis, K A. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Medan. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Mory. 2009. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan di PT. Socfindo Medan*. Skripsi, Tidak Dietrbitkan. Medan: Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nawawi, H, 2001. *Manajemen SDM, Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Ndraha, T. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rasimin, B. S. 1988. *Individu dalam Industri dan Organisasi: Pengembangan Kepribadian dan Sikap Kerja Produktif*. Laporan Penelitian, tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Rismawati. 2010. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaji Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Garuda Angkasa Cabang Bandara Polonia Medan*. Skripsi, Tidak Dietrbitkan. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Steers, RM., dan Porter, LW. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill Book. Co
- Sukardi. 1979. *Seminar Sumber Daya Manusia Menjelang 2020: Pasar Kerja dalam Era Liberalisasi*. Makalah, tidak diterbitkan Yogyakarta: HIPIIS Cabang Yogyakarta.
- Tambunan. 1982. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Yasser. 2004. *Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi Ditinjau dari Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan*. Tesis, Tidak Dietrbitkan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM

SKALA MOTIVASI KARYAWAN

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan. Saudara diminta untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memiliki:

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberi tanda checklist pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Nama (Inisial) :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

| No | Pernyataan | sts | ts | s | ss |
|-----|---|-----|----|---|----|
| 1. | Saya suka bekerja keras demi menggapai jabatan yang saya inginkan | | | | |
| 2. | Perusahaan subjektif dalam menilai karyawannya | | | | |
| 3. | Saya bekerja secara konsisten | | | | |
| 4. | Saya suka down jika menghadapi masalah | | | | |
| 5. | Saya suka berdiskusi dengan atasan tentang hambatan kerja yang saya alami | | | | |
| 6. | Saya sering curhat soal pekerjaan yang saya rasa berat | | | | |
| 7. | Saya suka mengemukakan gagasan baru dengan Atasan | | | | |
| 8. | Saya tidak suka hari senin | | | | |
| 9. | Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja | | | | |
| 10. | Saya sering letih sewaktu bekerja | | | | |
| 11. | Saya antusias mengerjakan pekerjaan yang | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | ditargetkan kepada saya | | | | |
| 12. | Bekerja lebih,sama dengan bekerja sia – sia | | | | |
| 13. | Saya berupaya merealisasikan setiap planning kerja sesuai jadwal | | | | |
| 14. | Saya pemisis mendapat penghargaan | | | | |
| 15. | Saya selalu siap menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya | | | | |
| 16. | Saya mengerjakan tugas seadanya saja | | | | |
| 17. | Bagi saya melakukan pekerjaan yang baru dapat menambah pengetahuan saya | | | | |
| 18. | Waktu saya terbatas untuk mempelajari hal – hal baru | | | | |
| 19. | Saya suka pulang larut malam untuk mengerjakan Tugas | | | | |
| 20. | Saya pulang kerja ontime,tugas dapat diselesaikan keesokan harinya | | | | |
| 21. | Saya suka mencari tahu tentang pekerjaan di bagian – bagian lain | | | | |
| 22. | Melakukan pekerjaan yang baru hanya menambah beban saja | | | | |
| 23. | Saya menyelesaikan pekerjaan secara detail | | | | |
| 24. | Saya memilah – milah pekerjaan | | | | |
| 25. | Saya ingin menjadi karyawan terbaik | | | | |
| 26. | Saya tidak mengejar target kerja, semua jadwalnya bisa dikendalikan | | | | |
| 27. | Saya bekerja lebih dibanding teman sebagian saya | | | | |
| 28. | Bagi saya tugas deadline, masih bisa diundur Penyelesaiannya | | | | |
| 29. | Saya selalu merasa sanggup mengerjakan apapun yang ditugaskan kepada saya | | | | |
| 30. | Setiap minggu, ada saja saya terlambat datang ke kantor | | | | |
| 31. | Saya selalu senang menunggu hari senin untuk | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| | memulai aktivitas pekerjaan | | | | |
| 32. | Saya bekerja tidak mau ambil resiko untuk mengemukakan gagasan | | | | |
| 33. | Pekerjaan yang berat selalu saya sikapi dengan santai | | | | |
| 34. | Kalau ada hambatan kerja saya pasrah saja | | | | |
| 35. | Setiap masalah saya saya jadikan media untuk belajar | | | | |
| 36. | Saya bekerja tergantung mood | | | | |
| 37. | Saya percaya dengan bekal pengetahuan yang saya dapat, manajemen objektif menilai saya | | | | |
| 38. | Kinerja yang saya berikan, tetap saja belum dipandang maksimal oleh manajemen | | | | |

