

HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA

PERAWAT DI RUMAH SAKIT HIDAYAH - DELI TUA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

AFRIYANTI FRONICA NAPITUPULU

158600329



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 Oktober 2019



Afriyanti Fronica Napitupulu

158600329

UNIVERSITAS MEDAN AREA

~~---Document Accepted 11/4/19-----~~

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mengutip sumbernya
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh isi naskah ini

Access from repository.banyuwangi.ac.id

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Perawat Di
Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua.
Nama : Afriyanti Fronica Napitupulu
NPM : 15.860.0329
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh

Komis Pembimbing



Pembimbing I

Pembimbing II

Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi

Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian

Dekan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----Document Accepted 11/4/19-----

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

ETAS, Ph.D. Abdul Munir, M.Pd

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh doku
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan

Access Dilarang (repository banyak akses) bagian atau seluruh

Tanggal Lulus : 17 Oktober 2019

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas
Psikologi Universitas Medan Area dan Diterima Untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

17 Oktober 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



Dengan

Ahmad Muir, M.Pd

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Laili Alfitra, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

2. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi

4. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 11/4/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh doku

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan

3. Dilarang (repositary) sebagian atau seluruh

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afriyanti Fronica Napitupulu
NPM : 15.860.0329
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hidayah – Deli Tua

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 17 Oktober 2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

---Document Accepted 11/4/19-----

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

----- (Afriyanti Fronica Napitupulu) -----

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mengutip sumbernya
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak atau memperjualbelikan dokumen ini

Access from repository.unma.ac.id

HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HIDAYAH - DELI TUA

ABSTRAK

Afriyanti Fronica Napitupulu
15.860.0329

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua. Dalam penelitian ini subjek yang diteliti adalah perawat di Rumah Sakit Hidayah-Deli Tua, sebanyak 50 orang perawat dengan menggunakan teknik sampling *Total Sampling*. Skala motivasi berprestasi memakai skala psikologis dengan format skala likert dimana motivasi berprestasi berjumlah 74 aitem dengan jumlah aitem gugur sebanyak 16 aitem, dan Penilaian kinerja diambil dari data dokumentasi yang diperoleh langsung dari Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil analisis diketahui terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja ($r_{xy} = 0,559$; $p = 0,000 < 0,05$). Dengan motivasi berprestasi yang tergolong tinggi dengan mean empirik lebih tinggi dari mean hipotetik ($213,40 > 145$), dan Kinerja yang tergolong sangat memuaskan yang dapat dilihat berdasarkan jumlah persentase sebesar 40%. Hasil lain yang diperoleh merupakan koefisien determinan (r^2) dan hubungan sebesar 0,312. artinya motivasi berprestasi memberikan pengaruh sebesar 31,2% terhadap kinerja pada 50 perawat di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua. Dan terdapat 68,8% pengaruh faktor-faktor lain terhadap Kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci : motivasi berprestasi, kinerja, perawat.

THE RELATION BETWEEN ACHIEVEMENT MOTIVATION WITH NURSE PERFORMANCE IN HIDAYAH HOSPITAL - DELI TUA

ABSTRACT

Afriyanti Fronica Napitupulu
15.860.0329

The reasearch was aimed to find out the relation between achievement motivation with nurse performance at Hidayah Hospital - Deli Tua. In this study the subjects studied were nurses at Hidayah-Deli Tua Hospital, as many as 50 nurses using the Total Sampling sampling technique. Achievement motivation scale uses psychological scale with Likert scale format where achievement motivation amounts to 74 items with a total of 16 items fall, and performance appraisal is taken from documentation data obtained directly from Hidayah Hospital - Deli Tua. The data analysis technique used in this study is the Pearson Product Moment correlation analysis technique. The analysis found that there was a significant positive relationship between achievement motivation and performance ($r = 0.559$; $p = 0.000 < 0.05$). With high achievement motivation with an empirical mean higher than the hypothetical mean ($213.40 > 145$), and a very satisfactory performance that can be seen based on the percentage of 40%. Other results obtained are the determinant coefficient (r^2) and the relationship of 0.312. it means that achievement motivation has an effect of 31.2% on the performance of 50 nurses at Hidayah Hospital - Deli Tua. And there are 68.8% influence of other factors on performance that are not examined in this study, thus the hypothesis proposed in this study was accepted.

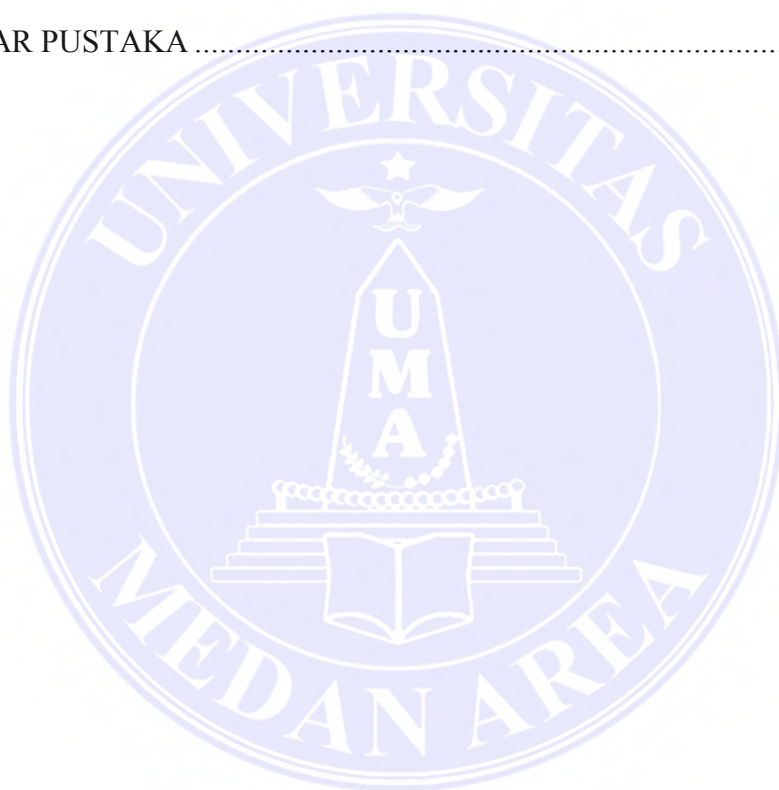
Keywords: achievement motivation, performance, nurse.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Perawat	12
B. Kinerja	13
1. Pengertian Kinerja	13
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
3. Aspek-aspek Kinerja	17
4. Penilaian Kinerja	19
C. Motivasi Berprestasi	20
1. Pengertian Motivasi Berprestasi	20

2. Ciri-ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Berprestasi.....	22
3. Faktor - faktor Motivasi Berprestasi	26
4. Aspek- aspek Motivasi Berprestasi.....	29
D. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja.....	33
E. Kerangka Konseptual.....	36
F. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Tipe Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
D. Subjek Penelitian.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
1 Uji Validitas.....	42
2 Uji Reliabilitas	42
F. Analisis Data	43
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kancha Penelitian	45
B. Persiapan Penelitian	47
1. Persiapan Adminitrasi	47
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	47
C. Pelaksanaan Penelitian	51
1. Validitas Skala Motivasi Berprestasi	52
2. Reliabilitas Skala Motivasi Berprestasi	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	54

1. Uji Asumsi.....	55
2. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	57
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	58
E. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66



DAFTAR TABEL

Halaman :

Tabel 4 1 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Motivasi Berprestasi Sebelum Uji Coba	48
Tabel 4 2 Keterangan skor nilai dalam Rumah Sakit Hidayah – Deli Tua ..	50
Tabel 4 3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Motivasi Berprestasi Setelah Uji Coba	53
Tabel 4 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	56
Tabel 4 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji linearitas	56
Tabel 4 6 Rangkuman Perhitungan Korelasi r Product Moment	57
Tabel 4 7 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	59
Tabel 4 8 Frekuensi Kinerja	60

KATA PENGANTAR

Puji Syukur dan Terima Kasih kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang dalam dan tulus kepada :

- 1 Kepada yang Teristimewa dan Tercinta untuk kedua Orang Tuaku, Bapakku (+) Rudi Hartono Napitupulu dan Mamaku Hotmaria Sipayung yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya, memberikan dorongan moral dan materil, serta semangat bagi peneliti dari awal perkuliahan hingga dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan wajah yang selalu diingat sekaligus menjadi inspirasi serta motivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi serta menjadi kebanggaan keluarga.
- 2 Kepada yang Tersayang dan Terkasih Keempat Adik-adikku yaitu Andreas Pranata Napitupulu, Marsya Sofia Napitupulu, David Pranata Napitupulu, dan Nabilla Andriani Napitupulu yang menjadi motivasi peneliti agar menjadi panutan yang baik buat adik-adiknya serta yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat dan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

- 3 Peneliti juga berterima kasih kepada diri sendiri yang telah mau berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi ini, mau mengalahkan rasa malas dan terus bangkit ketika terjatuh selama proses mengerjakan skripsi.
- 4 Kepada Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
- 5 Kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
- 6 Kepada Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- 7 Kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- 8 Kepada Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku dosen pembimbing-I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 9 Kepada Ibu Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing-II yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 10 Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
- 11 Kepada Ibu dr. Hj. Suzan Fhitriana Pakpahan, M.Kes selaku Direktur dan kepada Ibu Romanisca Situmeang S.Psi selaku Personalia di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua yang telah memberikan izin sehingga peneliti dapat melakukan penelitian ini.

- 12 Kepada Seluruh Perawat di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua Yang telah membantu dan memberikan waktu kepada peneliti dalam pengisian angket.
- 13 Kepada Seluruh Sanak Keluarga baik dari pihak mama maupun daari pihak bapak yang memberikan support dan motivasi kepada peneliti terlebih ketika peneliti merasa putus asa dan kehilangan harapan ketika ditinggal pergi Bapak untuk selama-lamanya, agar cepat bangkit dari duka dan tetap melanjutkan mengerjakan skripsi ini walaupun pada akhirnya nanti peneliti Wisuda tidak dihadiri kedua orang tua yang lengkap.
- 14 Kepada Cristalya Br Butar-butar, Teman pertama yang selalu ada untuk peneliti dalam memberikan motivasi, semangat dan support ketika peneliti mengalami kesedihan, teman cerita, serta teman yang baik untuk bertukar pikiran.
- 15 Kepada Saudara/i Rohaniku di Gereja yaitu Sarah Dearn Sinaga, Novelia Putri Saragih, Indah Charisma Purba, Lia Veronika Purba dan semua pemuda/i GKPS Belawan yang telah memberikan doa, motivasi, serta support kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 16 Kepada Teman-teman dekat peneliti di Fakultas Psikologi UMA yaitu Fennisah Arfah, Grace Novebrine Simatupang, Dimas Ikhwanus Shafa, Ilham Syahdana, Srimadani Putri Hasibuan, Yesi Meliani Simamora, Rika Andriani Sinaga, Maslidia Sritama Sitompul, Theresia Dahlia Nababan, Yolanda Siregar, dan Samirah, terimakasih telah menemani hari-hari peneliti selama di Fakultas Psikologi UMA meski banyak drama dan kebodohan yang terjadi dan terimakasih telah membantu dan menyemangati peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

17 Kepada Semua teman-teman kelas D stambuk 2015 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

18 Kepada teman-teman se-Almamater stambuk 2015 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang juga tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu semoga kita sama-sama mendapatkan gelar Sarjana Psikologi dan kita semua sukses .

19 Buat teman-teman onlineku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih telah memberi motivasi, hiburan, dan dukungan serta penghiburan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam kata, isi maupun tata tulisannya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan berkah dan kasih-Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semua khususnya bagi peneliti pribadi.

Medan, 17 Oktober 2019

Peneliti

Afriyanti Fronica Napitupulu

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang dan mengalami kemajuan hampir disegala bidang, baik dalam bidang sarana maupun prasarana serta pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama didalam dunia kerja, yang dimana hal ini sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tetapi membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Sumber manusia yang berkualitas merupakan jaminan utama kemajuan suatu bangsa atau suatu organisasi kalau tidak didukung sumber daya yang berkualitas. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka seharusnya pemerintah maupun swasta memberikan perhatian pada pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Serta dalam menghadapi era globalisasi sekarang, lingkungan dunia usaha harus dapat mengatasi perubahan teknologi yang semakin canggih baik perusahaan yang berorientasi laba maupun nirlaba. Pengertian organisasi nirlaba secara umum adalah adalah organisasi yang dalam operasinya ini tidak berorientasi dalam menghasilkan laba. Penekanan dalam organisasi ini adalah pelayanan yang sebaik-baiknya kepada pihak-pihak eksternal contohnya adalah rumah sakit sebagai organisasi kesehatan.

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan dengan tanggung jawab memberikan pengobatan, perawatan, mengusahakan kesembuhan dan kesehatan pasien serta mengupayakan pendidikan hidup sehat bagi masyarakat.

Pengertian rumah sakit menurut Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010, mengemukakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah sakit merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan yang memberikan pelayanan kuratif maupun preventif serta menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap atau perawatan di rumah. Rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat pendidikan tenaga kesehatan dan tempat penelitian.

Tenaga kesehatan menurut SKN (Sistem Kesehatan Nasional) 2004 adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan, sedangkan tenaga kesehatan menurut PP No. 32 tahun 1996 terdiri dari tenaga medis, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, dan tenaga keperawatan (bidan dan perawat).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus-menerus selama

24jam kepada pasien setiap hari, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya pelayanan di rumah sakit.

Menurut Kusnanto (dalam Amelia ,2009) Perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya

Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi. Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral.

Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat.

Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari perawat di rumah sakit, maka rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung

jawab perawat dalam melayani pasien. Pelayanan keperawatan yang dilakukan kepada pasien di rumah sakit melalui asuhan keperawatan diharapkan menjadi berdaya guna dan berhasil guna. Kinerja perawat melalui pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula (Mangkunegara, 2005).

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2006). Sedangkan Mangkunegara (2009) mengungkapkan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor- faktor dan Aspek-aspek yang mempengaruhinya. Simamora (dalam Oktavianasari, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan

demografi. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi; attitude; personality; pembelajaran; dan motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan jobdesign. Selanjutnya, Aspek-aspek kinerja menurut Mangkunegara (2005) mencakup Kesetiaan, Hasil kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Kecakapan dan tanggung jawab.

Jika Perawat berhasil membawa kemajuan bagi Rumah Sakit, keuntungan yang akan diperoleh oleh kedua pihak, bagi Perawat keberhasilan merupakan potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi Rumah Sakit keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan Rumah Sakit itu sendiri dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan (pasien).

Rumah Sakit Hidayah merupakan satu dari sekian Rumah Sakit milik Organisasi Sosial Deli Serdang yang berupa Rumah Sakit Umum, Rumah Sakit ini beralamat di Jl. Medan Deli Tua Km. 8,5 No. 55, Deli Serdang, Indonesia. Rumah Sakit Hidayah ini telah teregistrasi mulai tahun 2012.

Rumah Sakit Hidayah mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan spesialisik dasar. Rumah Sakit Hidayah sebagai tempat pelaksanaan pelayanan kesehatan dalam melaksanakan program pembangunan kesehatan selalu berupaya untuk melakukan usaha-usaha guna meningkatkan mutu pelayanannya. Pelaksanaan program peningkatan pelayanan kesehatan akan berjalan lancar, efektif, berdayaguna dan berhasil guna apabila perawat yang bertugas di Rumah Sakit ini mempunyai motivasi yang tinggi.

Rumah Sakit Hidayah sangat membutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang tinggi. Perawat yang memiliki Prestasi kerja, Tanggung jawab, Sikap Mental, Kejujuran, Inisiatif, Kerja sama, dan Kesetiaan.. Apabila perawat tidak memiliki tanggung jawab, harus selalu diperintah, tidak jujur, tidak dapat bekerja sama dengan rekannya, dan tidak memanfaatkan waktu dengan baik maka akan berdampak terhadap kinerja dan kualitas pelayanan pada rumah sakit tersebut.

Berdasarkan survey awal dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Hidayah pada tanggal 01 April 2019 dengan cara mengobservasi jam masuk kerja dan jam pulang kerja perawat, menunjukkan bahwa masih terdapat perawat yang kurang disiplin pada saat jam kerja, dimana diantaranya ditemukan ada perawat yang datang terlambat, ada juga perawat yang pulang sebelum waktunya, perawat yang meninggalkan ruangan saat jam kerja, dan ada perawat yang kurang kerja sama dengan perawat lain.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan X (Keluarga Pasien) pada tanggal 01 April 2019, yang dimana ia mengatakan bahwa

”Pelayanan dirumah sakit ini masih kurang memuaskan, dimana pada saat proses administrasi masih kurang fleksibel untuk kami yang ingin segera ditangani dan perawat disini juga kurang ramah kepada kami pada saat melayani proses administrasi”.

Senada dengan yang diungkapkan oleh Y (Keluarga Pasien) yang diwawancarai oleh peneliti pada tanggal 01 April 2019 mengatakan bahwa

“Ada beberapa perawat yang kurang ramah dan cekatan dalam menangani pasien, misalnya pada saat menyuntik, perawat menunjukkan perilaku yang kurang berempati terhadap pasien, dan juga kurang memberikan keterangan mengenai penyakit kepada keluarga pasien, perawat juga sering menunda untuk datang ke kamar pasien disaat keluarga pasien meminta perawat untuk datang mengganti infus”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah Motivasi. Hasibuan (dalam Damayanthi, 2015) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Westwood (dalam Furnham, Eracleous & Premuzic, 2009) motivasi adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan dan atau dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) juga disebut sebagai *need for achievement (nachievement)*, Menurut McClelland (1987) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

Hal ini didukung oleh penelitian McClelland's yang terfokus pada dorongan-dorongan motivasi yaitu untuk mendapatkan penghargaan (*achievement*), untuk berafiliasi (*affiliation*), dan untuk kekuasaan (*power*). Kebutuhan dasar manusia yang membuat orang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan adalah: Motivasi berprestasi (*achievement motivation*), yaitu suatu dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang menuju pencapaian tujuan, Motivasi berafiliasi (*affiliation motivation*), yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain secara efektif atas dasar sosial, Motivasi dengan kekuasaan (*power motivation*), yaitu dorongan untuk mempengaruhi orang, mengendalikan dan merubah situasi.

Berdasarkan pendapat McClelland dan Adward yang dikutip Mangkunegara (dalam Supraswati, 2016) dapat dikemukakan bahwa karakteristik

pekerja yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, antara lain: Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan nyata serta berjuang untuk merealisasikannya, Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan, dan Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua menunjukkan bahwa perawat pada rumah sakit tersebut kurang memiliki motivasi berprestasi, dimana perawat belum melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang ada di rumah sakit sehingga kualitas pelayanan yang dilakukan oleh para perawat belum maksimal. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja dan kualitas pelayanan pada rumah sakit tersebut.

Dengan latar belakang diatas, maka Peneliti ingin melihat Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua. Penelitian ini akan melibatkan Perawat di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja perawat melalui pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula.

Dalam penilaian kinerja keperawatan diperlukan motivasi, pengalaman kerja, kompensasi (imbalan). Motivasi atau dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Motivasi Berprestasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Perawat, yang dimana jika kinerja perawat didalam rumah sakit bagus maka akan berdampak baik dalam pertumbuhan serta perkembangan rumah sakit itu sendiri.dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan (pasien).

Namun dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada pemakai jasa Rumah Sakit Hidayah mengaku bahwa mereka masih kurang puas akan kinerja para perawat di rumah sakit tersebut. Kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Hidayah yang kurang baik diakibatkan oleh beberapa faktor yang dimana salah satu diantaranya adalah Motivasi Berprestasi perawat tersebut yang masih kurang, sehingga peneliti ingin melihat Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua.

C. Batasan Masalah

Untuk lebih mengarahkan penelitian agar sesuai dengan tujuan dan terfokus pada sasaran, maka perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup permasalahan. Disini penelitian yang dilakukan mengenai Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua. Maka peneliti hanya membahas permasalahan yang berkaitan dengan Motivasi Berprestasi dan Kinerja, yang menjadi subyek penelitian adalah Perawat di Rumah Sakit Hidayah – Deli Tua yaitu sebanyak 50 orang perawat.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua.

F. Manfaat Penelitian

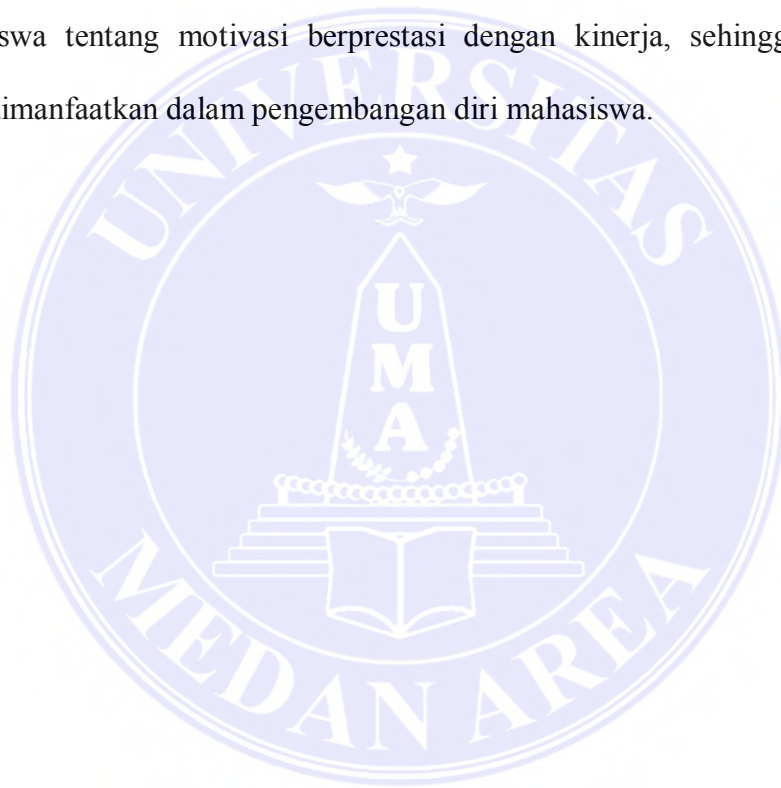
1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu Psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hingga nantinya dapat memperkaya teori-teori tentang hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Pihak Fakultas dapat mengetahui tingkat motivasi berprestasi dan tingkat kinerja pada perawat di Rumah Sakit Hidayah-Deli Tua. Hal ini berguna dalam memberikan pembinaan pada mahasiswa dalam mengembangkan motivasi dan bersikap profesional terhadap apapun yang akan dijalankan oleh para mahasiswa sehingga kinerja yang dihasilkan para mahasiswa dapat maksimal.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai input bagi mahasiswa tentang motivasi berprestasi dengan kinerja, sehingga diharapkan dapat dimanfaatkan dalam pengembangan diri mahasiswa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perawat

Perawat (nurse) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. UU RI No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki diperoleh melalui pendidikan keperawatan.

Menurut Kusnanto (2003), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan.

Menurut ICN (International Council of Nursing) tahun 1965 dalam Fahmi (2010), Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit.

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia, Perawat adalah tenaga perawatan yang berasal dari jenjang pendidikan tinggi keperawatan (Ahli Madya, Ners, Ners Spesialis, Ners Konsultan)

Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk menunjang kesembuhan pasien, oleh sebab itu peran perawat di rumah sakit sangatlah dibutuhkan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK. 02.02/MENKES/148/1/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, definisi perawat adalah

seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Seorang perawat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Selvia, 2013).

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa Perawat adalah tenaga profesional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan dalam melaksanakan dan memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeherton (2012).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja karyawan adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai 2005).

Kinerja menurut Mangkunegara (2005), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian hasil serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Rivai dan Basri, 2005). Lebih lanjut Gibson, dkk (2000) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lain yang dicapai selama periode tertentu melalui usaha yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman.

Kinerja karyawan dikombinasikan dengan kemampuan, usaha dan kesempatan untuk menghasilkan atau menyelesaikan sebuah proses kerja dan pendapat yang sama menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses dari sebuah pekerjaan atau aktivitas dalam waktu tertentu (Bernadin dan Russel dalam Amir, 2015).

Menurut Mahsun (dalam Oktavianasari, 2017) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang di kemukakan oleh Robbins, Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan opportunity (A) Motivasi atau Motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f (AxMxO). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Dari paparan teori yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Secara teoritis menurut Menurut Gibson (dalam Wardana, 2013) ada tiga faktor variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

1. Kelompok variabel individu

Terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografi. variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

2. Kelompok variabel organisasi

Terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

3. Kelompok variabel psikologis

Terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Menurut Robert dan John (dalam Ratnasari, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka.
- b. Motivasi.
- c. Dukungan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Hurber dalam (Hasbidin 2017) mengemukakan pentingnya kinerja dipandang dari sudut peran yang dimainkan oleh seseorang melalui perilaku organisasi dalam mencapai hasil organisasi. Peran kinerja tersebut pada dasarnya terdiri dari dua faktor yang saling berhubungan, yaitu:

a. Faktor pertama, adalah kemampuan (*ability*). Kemampuan ini terdiri dari pengetahuan dan keterampilan seseorang

b. Faktor kedua, adalah motivasi (*motivation*). Faktor ini terdiri dari sikap dan keadaan kerja. Jadi ada interaksi antara motivasi dengan kemampuan untuk kinerja.

Berdasarkan analisis teori yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi.

3. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Hasibuan (dalam Mangkunegara,2005) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian

9. Kecakapan dan tanggung jawab.

Aspek-aspek kinerja karyawan menurut prawirosentoso (dalam Hutabarat, 2015) antara lain :

- a. Pengetahuan atas pekerjaan.
- b. Perencanaan dan organisasi.
- c. Mutu pekerjaan, ketelitian dan ketepatan pekerjaan.
- d. Produktifitas.
- e. Judgement.
- f. Komunikasi.
- g. Kerjasama.
- h. Kemampuan memperbaiki diri sendiri.

Aspek-aspek kinerja karyawan berdasarkan penilaian yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Hidayah – Deli Tua untuk penilaian tiap-tiap karyawan yaitu :

1. Prestasi kerja
2. Tanggung jawab
3. Sikap Mental
4. Kejujuran
5. Inisiatif
6. Kerja sama
7. Kesetiaan

Berdasarkan dari uraian diatas maka aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja yaitu diantaranya Prestasi kerja, Tanggung jawab, Sikap Mental, Kejujuran, Inisiatif, Kerja sama, dan Kesetiaan

4. Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Bambang (dalam Amir 2015) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seseorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Menurut Henry.(dalam Amir 2015), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini di maksudkan untuk untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam

mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerjaan lainnya.

C. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti “dorongan atau daya gerak”. Motivasi adalah penting karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu mau belajar keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi dalam berprestasi.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Perbedaan ini diakibatkan karena setiap anggota suatu organisasi adalah “unik” secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Pimpinan organisasi penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawai atau bawahannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. (Menurut Murray dalam Prihandrijani,2016)

Hal ini didukung oleh penelitian McClelland (1985) yang terfokus pada dorongan-dorongan motivasi yaitu untuk mendapatkan penghargaan (*achievement*), untuk berafiliasi (*affiliation*), dan untuk kekuasaan (*power*). Kebutuhan dasar manusia yang membuat orang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan adalah:

1. Motivasi berprestasi (*achievement motivation*),

Yaitu suatu dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang menuju pencapaian tujuan,

2. Motivasi berafiliasi (*affiliation motivation*),

Yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain secara efektif atas dasar social.

3. Motivasi dengan kekuasaan (*power motivation*),

Yaitu dorongan untuk mempengaruhi orang, mengendalikan dan merubah situasi.

Berdasarkan pendapat McClelland dan Adward yang dikutip Mangkunegara (dalam Prihandrijani,2016) dapat dikemukakan bahwa karakteristik pekerja yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, antara lain:

- 1 Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi,
- 2 Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan nyata serta berjuang untuk merealisasikannya,
- 3 Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya,
- 4 Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan, dan
- 5 Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Menurut McClelland (dalam Wardana,2013) menggunakan istilah “n-ach yaitu “Need for Achievement”. Motivasi berprestasi diartikan sebagai usaha untuk mencapai sukses yang bertujuan untuk berhasil dalam berkompetensi dengan suatu ukuran keunggulan.

Konsep motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland tersebut merupakan pembagian dari Need for Achievement (kebutuhan untuk berprestasi) yaitu:

- a. Untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, untuk menguasai, menggunakan atau mengatur sasaran fisik, makhluk hidup atau gagasan.
- b. Untuk mengerjakan secepat dan secepat mungkin.
- c. Untuk mengatasi hambatan dan mencapai standar yang tinggi.
- d. Untuk menandingi dan melampaui orang lain.
- e. Untuk meningkatkan harga diri dengan keberhasilan mengasah bakat.

McClelland (dalam Mangkunegara, 2011).

Mangkunegara (2011) mengartikan motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Motivasi berprestasi adalah kondisi internal yang spesifik dan mendorong perilaku seseorang untuk mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan, berjuang untuk melakukan sesuatu yang sulit sebaik dan secepat mungkin. Motivasi berprestasi ini membuat prestasi sebagai sasaran itu sendiri. Individu yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi umumnya suka menciptakan risiko.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dinyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang ada dalam diri individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan usaha yang maksimal dan mengatasi rintangan yang ada serta berorientasi untuk tujuan sukses atau gagal.

2. Ciri-ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (dalam Sukadji 2001) Ciri-ciri individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi antara lain adalah:

1. Selalu berusaha, tidak mudah menyerah dalam mencapai suatu kesuksesan maupun dalam berkompetisi, dengan menentukan sendiri standard bagi

prestasinya dan yang memiliki arti.

2. Secara umum tidak menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas rutin, tetapi biasanya menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas khusus yang memiliki arti bagi mereka.
3. Cenderung mengambil resiko yang wajar (bertaraf sedang) dan diperhitungkan.
4. Dalam melakukan suatu tindakan tidak didorong atau dipengaruhi oleh rewards (hadiah atau uang).
5. Mencoba memperoleh umpan balik dari perbuatannya.
6. Mencermati lingkungan dan mencari kesempatan/peluang.
7. Bergaul lebih baik memperoleh pengalaman.
8. Menyenangi situasi menantang, dimana mereka dapat memanfaatkan kemampuannya.
9. Cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah.
10. Kreatif.
11. Dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu.

Menurut Robbins (2007) orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi ditandai dengan:

- a. Menyukai tugas yang memiliki taraf kesulitan sedang

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha mencoba setiap tugas yang menantang tetapi mampu untuk diselesaikan, sedangkan orang yang tidak memiliki motivasi berprestasi tinggi akan enggan melakukannya.

Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menyukai tugas-tugas yang

menantang serta berani mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan. Oleh karena itu mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menyukai tugas dengan taraf kesulitan sedang dan dianggap realistis dengan kemampuannya untuk melakukan tuntutan pekerjaan.

b. Bertanggung jawab secara pribadi atas kinerjanya

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memilih untuk bertanggung jawab secara pribadi terhadap kinerjanya. Mereka akan memperoleh kepuasan setelah melakukan sesuatu yang lebih baik dengan tanggung jawabnya. Mereka juga mempunyai kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas dan selalu ingat akan tugas-tugasnya yang belum selesai.

c. Menerima umpan balik

Umpan balik Merupakan aspek penting dalam proses motivasi karena dapat memberikan informasi apakah seseorang hasil kerjanya telah berhasil mencapai seperti apa yang diharapkan. Mereka yang memiliki motivasi berprestasi menganggap umpan balik sebagai hadiah karena mereka ingin mengetahui seberapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut serta dapat dengan mudah menentukan apakah dirinya berkembang atau tidak ketika bekerja.

Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi ditandai dengan ciri-ciri:

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi selalu bertanggung jawab atas keberhasilan atau tidaknya tindakan yang diambil dalam sesuatu hal.

b. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya.

Individu selalu memiliki kemampuan dalam hal penyusunan tugas dan segala sesuatunya akan dikerjakan dan diselesaikan sesuai apa yang dijanjikannya, hal ini terkait dengan efektivitas individu terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki motivasi berprestasi akan memiliki efektivitas pada program yang telah disusunnya hingga dapat diselesaikan secara singkat dan tetap menghasilkan hasil yang memuaskan.

- c. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya.

Individu selalu mengambil risiko yang dapat menjadikan dirinya berpeluang untuk lebih berprestasi. Hal tersebut yang terjadi jika individu memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

- d. Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan.

Individu selalu berusaha menyelesaikan tugas yang sudah dipilih dengan hasil yang memuaskan karena individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi.

- e. Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Individu selalu ingin menjadi yang lebih baik sehingga memiliki keinginan untuk menguasai segala hal yang masih dapat mencakup kemampuan yang di miliki diri individu tersebut.

Berdasarkan uraian di atas menurut beberapa ahli ,maka dapat disimpulkan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah selalu berusaha, secara umum tidak menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas rutin,

tetapi biasanya menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas khusus yang memiliki arti bagi mereka, cenderung mengambil resiko yang wajar dan diperhitungkan, melakukan tindakan tidak didorong oleh rewards (hadiah atau uang), mencoba memperoleh umpan balik dari perbuatannya, mencermati lingkungan dan mencari kesempatan/peluang, bergaul lebih baik memperoleh pengalaman, menyenangi situasi menantang dimana mereka dapat memanfaatkan kemampuannya, cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah, kreatif, dan dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu.

3. Faktor - faktor Motivasi Berprestasi

McClelland (1987) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Faktor intrinsik meliputi :

a. Kemungkinan untuk sukses,

Situasi dimana individu akan mengejar kesuksesan secara maksimal untuk mendapatkan kepuasan dari melakukan sesuatu yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Ketika situasi tersebut memungkinkan untuk sukses pada individu tersebut, maka individu akan semakin termotivasi untuk berprestasi.

b. Ketakutan akan kegagalan,

Mengacu pada perasaan individu tentang ketakutan akan sebuah kegagalan sehingga akan membuat individu untuk semakin termotivasi mencari upaya agar dapat mengatasi kegagalan dan meningkatkan motivasinya untuk berprestasi.

c. Value,

Value merupakan nilai ketika individu akan mencapai tujuan dan tujuan tersebut benar-benar bernilai baginya, maka akan semakin termotivasi untuk berprestasi

dalam hal ini individu akan cenderung melihat uang sebagai value yang dijadikan tujuan bagi individu untuk termotivasi berprestasi.

d. Self-efficacy,

Mengarah pada keyakinan individu pada dirinya sendiri untuk mampu mencapai keberhasilan. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang maka individu akan semakin termotivasi untuk berprestasi.

e. Usia,

Usia dapat menjadikan seorang individu memiliki perkembangan ego, kematangan emosi dan kematangan berfikir sehingga seorang individu dapat menggunakan kematangan usianya untuk termotivasi agar dapat berprestasi.

f. Pengalaman,

Pengalaman mampu menjadikan seorang individu mengingat kemampuan yang dimiliki pada masa lalu, memiliki keberagaman akan sesuatu yang diperoleh dari pengalamannya, dan dijadikan sebagai acuan untuk membantunya lebih termotivasi untuk berprestasi.

g. Jenis kelamin,

Jenis kelamin mempengaruhi individu dalam memperoleh prestasi. Pria lebih memiliki motivasi berprestasi dibandingkan wanita didasari pada jenis kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan, pria lebih memiliki pekerjaan yang lebih beragam dibanding wanita.

Sementara Faktor Ekstrinsik meliputi:

a. Lingkungan,

Lingkungan mempengaruhi motivasi orang-orang yang berada di sekitarnya.

Motivasi individu akan menurun jika kondisi lingkungannya tidak mendukung

individu yang berada di dalamnya. Dalam organisasi ataupun perusahaan, seorang pegawai dapat memiliki motivasi berprestasi apabila dalam lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut terjadi interaksi antar pegawai. Interaksi tersebut dapat berlangsung pada seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya dan juga dengan atasan. Motivasi berprestasi individu meningkat dipengaruhi oleh anggota yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

b. Faktor Sosial,

Faktor yang menjelaskan tentang pengaruh dari orang-orang disekitar individu. Pengaruh motivasi individu dipengaruhi oleh orang-orang di sekitarnya/kelompok. Motivasi individu akan menurun jika satu atau dua anggota kelompok tidak memiliki kemampuan kerja kelompok yang baik. Seperti dalam suatu kelompok jika individu satu dengan yang lainnya tidak memiliki hubungan yang baik maka akan menurunkan motivasi individu yang berada dikelompok tersebut.

c. Hubungan individual,

Hubungan individual menjelaskan faktor-faktor dari dalam diri individu yang mempengaruhi motivasi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain mencakup kemampuan, talenta, keahlian, dan pengetahuan. Kemampuan tersebut yang menjadi bekal bagi individu untuk memiliki hubungan antar individu satu dengan individu lainnya. Ketika individu memiliki intensitas hubungan maka individu tersebut memiliki objek dan termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya agar lebih baik dari individu lainnya.

Selain itu menurut Mangkunegara (2011), Faktor-faktor motivasi berprestasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya:

a. Tingkat kecerdasan (IQ),

Orang yang mempunyai motivasi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi, apabila terpenuhi maka individu akan mengerahkan segala kemampuannya dan kemampuannya dapat tersalurkan dengan baik untuk mencapai tujuannya secara maksimal.

b. Kepribadian,

Kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi yang maksimal. Hal ini dikarenakan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Penjelasan dari faktor-faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi berprestasi mencakup dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kemungkinan untuk sukses, ketakutan akan kegagalan, value, self-efficacy, usia, pengalaman dan jenis kelamin. Sementara, faktor ekstrinsik meliputi lingkungan sekolah, sosial dan hubungan individual.

4. Aspek- aspek Motivasi Berprestasi

Menurut Atkinson (dalam Suwardi 2011), motivasi berprestasi dapat tinggi atau rendah, didasari pada dua aspek, yaitu:

a. Harapan untuk sukses atau berhasil dan juga ketakutan akan kegagalan. Seseorang dengan harapan untuk berhasil lebih besar daripada ketakutan akan kegagalan dikelompokkan kedalam mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi.

b. Seseorang yang memiliki ketakutan akan kegagalan yang lebih besar daripada harapan untuk berhasil dikelompokkan kedalam mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah.

Selanjutnya menurut McClelland (dalam Mangkunegara,2005) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. McClelland menyimpulkan adanya enam aspek utama yang membedakan tingkat motivasi berprestasi individu. Keenam aspek itu adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi merasa dirinya bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya. Ia akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum ia berhasil menyelesaikannya. Hal ini dikarenakan individu akan merasa berhasil bila telah menyelesaikan tugas dan gagal bila ia tidak dapat menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah, tampak hal yang berbeda. Mereka kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Bila mengalami kesukaran dalam mengerjakan, mereka akan menyalahkan hal-hal di luar dirinya, seperti tugas yang terlalu banyak, tugas terlalu sukar, sebagai penyebab ketidak berhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas itu.

2. Mempertimbangkan resiko

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan. Ia akan memilih tugas dengan derajat kesukaran sedang, yang menantang kemampuannya untuk mengerjakan namun masih memungkinkannya untuk berhasil menyelesaikan dengan baik. Sedangkan individu dengan motivasi berprestasi rendah, akan memilih tugas yang sangat mudah ataupun yang sangat sukar. Pemilihan ini dilakukan dengan alasan tugas yang sangat mudah akan pasti mendatangkan keberhasilan. Sedangkan tugas yang sangat sukar, akan menyebabkan kegagalan, dimana dirinya tidak dapat disalahkan karena kegagalan itu.

3. Kreatif – Inovatif

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefisien dan seefektif mungkin. Ia tidak menyukai pekerjaan rutin dengan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu. Bila dihadapkan pada tugas yang bersifat rutin, ia akan berusaha mencari cara lain untuk menghindari rutinitas tersebut namun tetap dapat menyelesaikan tugasnya itu. sedangkan individu dengan motivasi berprestasi yang rendah, menyukai pekerjaan yang berstruktur dimana ia tidak harus menentukan sendiri apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Mereka kurang dapat menemukan cara sendiri untuk menyelesaikan tugas. Pekerjaan yang rutin sangat disukai karena mereka tinggal mengerjakan tugas yang telah secara jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan.

4. Memperhatikan umpan balik

Pada individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi, pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan sangat disukai. Umpan balik yang diberikan ini selanjutnya akan diperhatikan dan dilaksanakan untuk perbaikan hasil kerja yang akan datang. Sebaliknya, individu dengan motivasi berprestasi rendah, tidak menyukai pemberian umpan balik ini, karena akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya. Ia tidak mau memperhatikan umpan balik yang diberikan sehingga akan mengulangi kesalahan yang sama dalam tugas mendatang.

5. Waktu penyelesaian tugas

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu secepat mungkin dan seefisien mungkin. Sedangkan individu dengan motivasi berprestasi yang rendah kurang tertantang untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, menunda-nunda dan tidak efisien.

6. Memiliki tujuan yang realistis

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan berusaha menyesuaikan waktu pada setiap tugas agar hasil tugas dapat diperoleh secara maksimal. Sedangkan individu dengan motivasi berprestasi yang rendah kurang dapat menyesuaikan waktu pada setiap tugas yang dikerjakannya, sehingga cenderung menghasilkan tugas yang kurang maksimal pula.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi berprestasi yaitu tanggung jawab, mempertimbangkan resiko, kreatif –

inovatif, memperhatikan umpan balik, waktu penyelesaian tugas, dan tujuan yang realistis.

D. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Kinerja dikombinasikan dengan kemampuan, usaha dan kesempatan untuk menghasilkan atau menyelesaikan sebuah proses kerja dan pendapat yang sama menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses dari sebuah pekerjaan atau aktivitas dalam waktu tertentu (Bernadin dan Russel dalam Hutabarat 2015). Lebih lanjut kinerja dapat dideskripsikan sebagai kekuatan atau kelemahan individual atau kelompok kerja.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, Hersey dan Blancard (Dalam Hutabarat 2015).

Dalam mewujudkan kinerja yang maksimal Hurber dalam Hafidzurrhman (2007) mengemukakan pentingnya kinerja dipandang dari sudut peran yang dimainkan oleh seseorang melalui perilaku organisasi dalam mencapai hasil organisasi. Peran kinerja tersebut pada dasarnya terdiri dari dua faktor yang saling berhubungan, yaitu: Faktor pertama, adalah kemampuan (*ability*). Kemampuan ini terdiri dari pengetahuan dan keterampilan seseorang. Faktor kedua, adalah motivasi (*motivation*). Faktor ini terdiri dari sikap dan keadaan kerja. Jadi ada interaksi antara motivasi dengan kemampuan untuk kinerja.

Dari faktor kinerja yang telah dijelaskan diatas, terdapat Motivasi (*motivation*) didalamnya, yang dimana Kebutuhan dasar manusia yang membuat orang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan adalah: Motivasi berprestasi (*achievement motivation*), yaitu suatu dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang menuju pencapaian tujuan, Motivasi berafiliasi (*affiliation motivation*), yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain secara efektif atas dasar sosial, Motivasi dengan kekuasaan (*power motivation*), yaitu dorongan untuk mempengaruhi orang, mengendalikan dan merubah situasi.

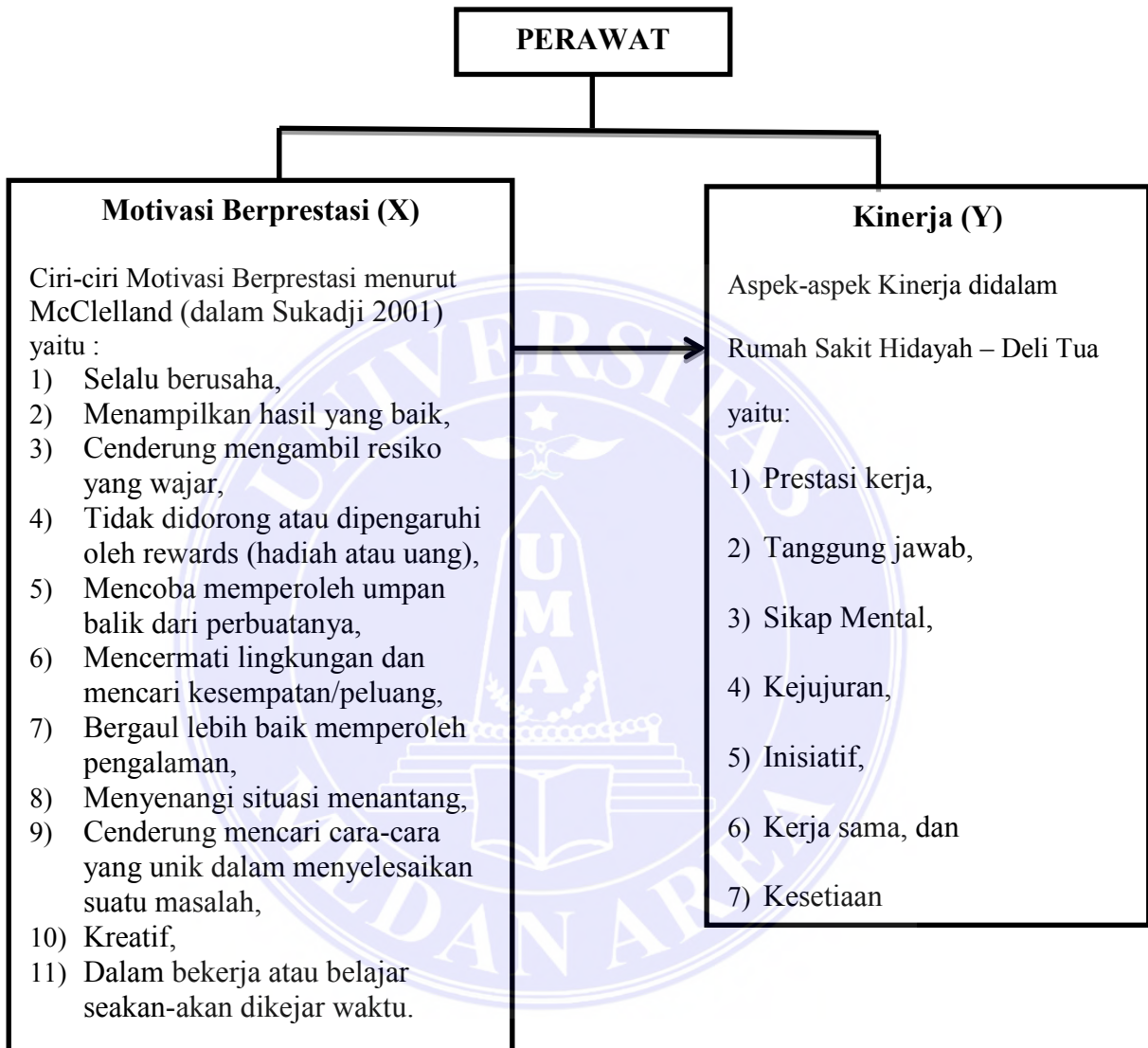
Hal ini didukung oleh penelitian McClelland's yang terfokus pada dorongan-dorongan motivasi yaitu untuk mendapatkan penghargaan (*achievement*), untuk berafiliasi (*affiliation*), dan untuk kekuasaan (*power*).

Dalam penelitian Supraswati (2016), yang berjudul "Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Sekolah Dasar Negeri Gugus Silawe Kajoran Magelang". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran Sekolah Dasar Negeri Gugus Silawe Kajoran Magelang,

Senada dengan penelitian Ratnasari (2017) yang meneliti “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi” juga mendapatkan hasil yang positif. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka semakin baik kinerja dalam pembelajarannya, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi guru, maka semakin rendah kinerja dalam pembelajarannya.

Penelitian Rina Amelia (2009), juga mendapatkan hasil yang positif , dimana penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Perawat dalam Asuhan Keperawatan Pasien Gangguan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, Medan”. dengan sampel seluruh perawat yang melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, berjumlah 59 orang. Hasil penelitian menunjukkan dari lima sub variabel motivasi berprestasi ada empat variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu promosi ,tantangan, imbalan dan pengakuan , sedangkan variabel prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Ada hubungan yang positif antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja. Semakin tinggi motivasi berprestasi perawat, maka semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi perawat, maka semakin rendah kinerjanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai :

(A).Tipe Penelitian, (B).Identifikasi Variabel Penelitian, (C).Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D).Subjek Penelitian, (E).Teknik Pengumpulan Data, (F).Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Tipe Penelitian ini adalah tipe penelitian Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena-fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan Penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan data secara matematis yang akan dianalisis secara statistik.

Metode statistika dengan menggunakan teknik tipe penelitian survey yang disebut juga Korelasional (Sugiyono, 2014). Metode Korelasional adalah metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan hubungan dari satu gejala atau peristiwa dengan peristiwa lainnya. Adapun teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pengumpulan data korelasi berganda *product moment* karena data penelitian yang ada menggunakan data interval (Rangkuti, 2012) yaitu motivasi berprestasi dan kinerja. Penelitian survey dilakukan dengan tujuan memberikan

penjelasan (*explanatory research*) dimana penelitian yang ada menjelaskan hubungan kausalitas melalui pengujian hipotesis.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variable-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Terikat : Kinerja
2. Variabel Bebas : Motivasi Berprestasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1 Kinerja

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan data Aspek-aspek kinerja Perawat yang diambil dari Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua yaitu berupa Prestasi kerja, Tanggung jawab, Sikap Mental, Kejujuran, Inisiatif, Kerja sama, dan Kesetiaan.

2 Motivasi Berprestasi

Motivasi Berprestasi yaitu dorongan yang ada dalam diri individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan usaha yang maksimal dan mengatasi rintangan yang ada serta berorientasi untuk tujuan sukses atau gagal. Adapun acuan dalam penelitian ini berupa Ciri-ciri motivasi berprestasi menurut McClelland yaitu Selalu berusaha, Menampilkan hasil yang baik, Mengambil resiko yang wajar, Tidak didorong oleh rewards, Memperoleh umpan balik dari perbuatannya, Mencari peluang, Bergaul lebih baik, Menyenangi situasi menantang,

Mencari cara unik dalam menyelesaikan suatu masalah, Kreatif, Dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu.

D. Subjek Penelitian

1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Hidayah – Deli Tua.

2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2002), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dimana apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang maka yang diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 50 orang yang merupakan seluruh jumlah populasi.

3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling, menurut Sugiyono (2014), total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ada 2 yaitu Dokumentasi dan Skala.

1. Metode Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi adalah cara pengambilan data berdasarkan bendabenda tertulis yang dapat memberikan berbagai keterangan (Benardi, 1992), Didalam melaksanakan penelitian ini peneliti menggunakan dokumentasi untuk mengetahui data mengenai Kinerja Perawat yang menjadi subjek penelitian di Rumah Sakit Hidayah – Deli Tua berupa aspek-aspek kinerja yang diukur yaitu Prestasi kerja, Tanggung jawab, Sikap Mental, Kejujuran, Inisiatif, Kerja sama, dan Kesetiaan.

Penilaian kinerja dinyatakan dalam skor 0 hingga 100 dengan asumsi semakin tinggi skor kinerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya, semakin rendah skor kinerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Keterangan skor nilai dalam Rumah Sakit Hidayah – Deli Tua.

Skor Nilai	Kriteria
80-100	Sangat Memuaskan
70-79	Memuaskan
60-69	Cukup Memuaskan
50-59	Kurang Memuaskan
0-49	Sangat Tidak Memuaskan

2. 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.

Skala Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi dikembangkan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh McClelland (dalam Sukadji 2001) berdasarkan Ciri-ciri motivasi berprestasi menurut McClelland yaitu Selalu berusaha, Menampilkan hasil yang baik, Cenderung mengambil resiko yang wajar, Tidak didorong atau dipengaruhi oleh rewards (hadiah atau uang), Mencoba memperoleh umpan balik dari perbuatannya, Mencermati lingkungan dan mencari kesempatan/peluang, Bergaul lebih baik memperoleh pengalaman, Menyenangi situasi menantang, Cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah, Kreatif, Dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu.

Skala Motivasi Berprestasi disusun berdasarkan skala Likert dan skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Untuk butir Favourable, jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Untuk butir Unfavourable, jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1.

Kriteria dan Pemberian Skor

Kriteria	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

1 Uji Validitas

Untuk pengujian Validitas, sesuai dengan judul penelitian yang meneliti tentang hubungan antara dua prediktor. Maka, analisis yang digunakan adalah analisis *Bivariate Person* yang merupakan korelasi product moment person. Koefisien *Bivariate Person Product moment* dapat diketahui dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2][(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variable x dengan variable y

\sum_{xy} :Jumlah perkalian antara variable x dengan variable y

$\sum X$: Total skor variable x

$\sum Y$: Total skor variable y

n : Jumlah subjek

2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22.0 didapati reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Metode Alpa cocok digunakan pada penelitian ini karena skor pada skala ini berbentuk likert.

Rumus reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma$: Jumlah varian butir

σ_1^2 : Varian Total

Interpretasi Koefisien Reliabilitas menurut Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0.9	Sangat Reliabel
0.7-0.9	Reliabel
0.4-0.69	Cukup Reliabel
0.2-0.39	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

F. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Korelasi Product Moment dengan menggunakan program komputer SPSS 22.0 for windows, data yang diperoleh kemudian dideskripsikan dan disajikan dalam bentuk table atau gambar yang dimaksudkan untuk menampilkan data agar lebih komunikatif. Sugiyono (2014) mengemukakan selain dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel/gambar, dapat juga dijelaskan dengan menggunakan statistik yang disebut mean (Me), median (Md), modus (Mo), simpangan baku, maupun Uji Normalitas dan Uji Linearitas.

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja pada 50 perawat di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua. Hal ini dapat diketahui melalui koefisien korelasi *product moment* $r_{xy} = 0.559$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, dimana Semakin tinggi motivasi berprestasi perawat, maka semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi perawat, maka semakin rendah kinerjanya.
2. Koefisien determinasi motivasi berprestasi dengan kinerja adalah sebesar $r^2 = 0,312$ mengandung arti bahwa motivasi berprestasi menyumbangkan atau mempengaruhi sebesar 31,2% terhadap kinerja pada 50 perawat di Rumah Sakit Hidayah- Deli Tua .
3. Dalam penelitian ini diketahui bahwa Perawat di Rumah Sakit Hidayah – Deli Tua memiliki motivasi berprestasi yang tergolong tinggi (nilai rata-rata

empirik 213.40 sedangkan nilai rata-rata hipotetik 145) dan Kinerja yang sangat memuaskan yang dapat dilihat berdasarkan kategori yang mendominasi dengan jumlah persentase sebesar 40,0% dan frekuensi 20 dan mean pada Descriptive Statistik pada kinerja yaitu 77.62 dan Standar Deviation 10.285 dengan skor mean empirik 77.62. .

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Kepada subjek penelitian

Berpedoman pada hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa para perawat memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan kinerja yang sangat memuaskan. Diharapkan bagi perawat agar mempertahankan motivasi berprestasi yang tinggi dan kinerja yang sangat memuaskan tersebut agar para pengguna rumah sakit mendapatkan kualitas pelayanan yang jauh lebih baik lagi.

2. Kepada Rumah Sakit

Penelitian ini juga dapat menjadi masukan kepada pihak rumah sakit agar lebih mampu lagi dalam meningkatkan kualitas pelayanannya kepada pengguna rumah sakit dengan cara mempertahankan motivasi berprestasi dan kinerja kepada para perawat maupun pegawai lainnya di rumah sakit yang sudah sangat bagus.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan maka kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperdalam dan memperluas kajian mengenai kinerja, serta mampu menemukan aspek-aspek yang lebih baik lagi untuk dijadikan variabel dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng Siti & Ali Mubarak (2016). *Studi Deskriptif Motivasi Berprestasi Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Hermina Arcamanik*. ISSN: 2460-6448. Prosiding Psikologi. Universitas Islam Bandung
- Amelia Rina (2009). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Pasien Gangguan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara Medan*. Majalah Kedokteran Nusantara, Vol 42, No.1.
- Amir, M Faisal (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*.(Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan). Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Damayanthi, E. L. (2015). *Hubungan antara Stress Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan*. Persona, Jurnal Psikologi Indonesia , 4(01), 44- 50.
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). *Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang*. Jurnal Character, 01(02), 1-6.
- Fahreza., Said Musadi., & M. Shabri (2018). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. ISSN 2302-0199. Jurnal Magister Bisnis : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol 2., No.1, Januari 2018.
- Furnham, A., Eracleous, A., & Premuzic, T. C. (2009). *Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five*. Journal of Managerial Psychology, 24 (8), 765-779.
- Griffin, Ricky. (2004). *MANAJEMEN* (7th,ed., jilid 2). Jakarta: Erlangga
- Hasbidin (2017). *Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan*. At-Tawassuth, Vol 2, No.1, 2017: 98-121.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Heni Tri Astutik. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Makmur Jaya Mandiri*, Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10. No. 1, hal. 123-133 .

- Hindria Hestisani dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 2, Hal. 39-48
- Hutabarat , Sihar A (2015). *Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan*. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara.
- Indri Ramadini & Erni Jasmita (2015). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang*. ISSN : 1907-686X. NnERS Jurnal Keperawatan, Vol 11, No. 1.
- King, Laura A.(2014). *Psikologi Umum* (sebuah pandangan apresiatif). Jakarta:Salemba Humanika.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir, Dr. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans , Freud. (2006). *Perilaku Organisasi (10th. ed)*. Yogyakarta:ANDI.
- Mandasari, Widha. *Upaya peningkatan kinerja karyawan operasional melalui motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. (studi kasus pada lembaga penyiaran publik RRI Semarang)*. Jurnal Manajemen UNIDUS : Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (7th, ed)* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W, dan Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara, 2014). *Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Melisa Kurnia & Lukmawati (2017). *Motivasi Berprestasi Siswa Yang Berhasil Menjadi Duta Pendidikan Dan Budaya Sumatera Selatan Pada Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang*. PSIKIS – Jurnal Psikologi Islami, Vol 3, No. 01.

- M.Fahli & Achmad Mujab (2015). *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Siswa Dengan Kedisiplinan pada Siswa Kelas VIII Reguler MtsN Nganjuk*. Jurnal Empati, Vol 4(2), Hal 146-152.
- M.Rangga,& Prima Naomi. *Pengaruh motivasi diri terhadap kinerja belajar mahasiswa (studi kasus pada Mahasiswa Universitas Paramadina)*.
- Nur Maimun & Afri Yelina (2016). *Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru*. Jurnal Kesehatan Komunitas, Vol 3, No.2.
- Oktavianasari, Putri (2017). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Psikologi.
- Prihandrijani , Elisabeth (2016). *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Dukungan Sosial Terhadap Flow Akademik Pada Siswa SMA "X" di Surabaya*". Tesis. Universitas Airlangga Surabaya, Fakultas Psikologi.
- Ratnasari, Arum Dyah (2017). *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi*. Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Psikologi.
- Ratnaharyani & Tairas (2004). *Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Berprestasi Dari Keluarga Tidak Mampu Secara Ekonomi*. JURNAL Psikologi Pendidikan dan Perkembangan, vol 3 No.01.
- Rivai, Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S.P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rosmita, dkk. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Mandiri Finance Jawa Barat*, Jurnal Ecodemica, Vol. III, Hal. 516-528.
- Setiawan, Kiki Cahaya (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang*. PSIKIS- Jurnal Psikologi Islami Vol.1 No.2 Hal 43-53, 2015.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sukadji. (2001). *Motivasi dalam Masyarakat*. Jakarta :Gramedia.
- Sumarni (2015). *Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Koto Tengah Kota Padang*. ISSN : 2302-1590, ECONOMICA,vol 5 No.1.

Supraswati, Ida (2016). *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran SDN Gugus Silawe Kajoran Magelang*. Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar , Edisi 14 tahun ke-5.

Suwardi & Joko Utomo (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. (Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). ISSN : 14411-1799, Analisis Manajemen, vol 5., No.1 Juli 2011.

Syaifuddin (2016). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan*. p-ISSN 19789-88164. Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara). Vol.9., No.2., Oktober 2016.

Wardana, Dendik Surya (2013). *Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi*. ISSN: 2301-8267. JIPT, vol 01 No. 0

