

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Oleh :
YULI SAPTIANI
138320145**



**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan
Nama Mahasiswa : Yuli Saptiani
No. Stambuk : 138320145
Program Studi : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Hery Syahrial, SE, M.Si)

Pembimbing II

(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Muhlis Effendi, SE, M.Si)

Tahun Lulus
2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1). Pengaruh motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. 2) Pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. 3) Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah pegawai yang berjumlah 72 orang pegawai, teknik sampling yang digunakan memakai random sampling. Sampel yang diambil sebanyak 61 orang pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.433 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.373 dan tidak signifikan ditunjukkan dengan $0.065 > 0.05$. Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 14.175, signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.05$.

Kata kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Yuli Saptiani. 138320145. *“The Impact of Motivation and Work Experience towards the Employees’ Performances at Officialdom Agency of Medan City”*. Supervised by Hery Syahrial, S.E., M.Si and Adelina Lubis, S.E., M.Si.

The study purposes to identify: 1) the impact of motivation has a positive and significant influence towards the employees’ performances at Officialdom Agency of Medan City. 2) The impact of work experience has a positive and significant influence towards the employees’ performances at Officialdom Agency of Medan City. 3) The impact of both motivation and work experience has a simultaneous influence towards the employees’ performances at Officialdom Agency of Medan City. An associative study was conducted using population size as much as 72 employees. A total 61 respondents of Officialdom Agency of Medan City were chosen as the sample by using random sampling method. The study utilized the multiple linear regression analysis as the data analysing technique. The data of this study were gathered through interview and distributing questionnaire. The study result obtained that motivation has a positive and significant influence towards the employees’ performances, where positive showed from the value 0.433 and significant $0.000 < 0.05$. Work experience has a positive but not significant influence towards the employees’ performances, where positive showed from the value 0.373 and not significant $0.065 > 0.05$. Both motivation and work experience has a positive and significant influence towards the employees’ performances, where positive showed from the value 14.175 and significant $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Work Experience, Employees’ Performances.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Adapun judul dari penelitian ini adalah “ Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Alm. Yuletri & Ibunda tercinta Musriany, dan kepada keluarga besar penulis yakni, nenek, ibuk, om, bapak, mamak encus, serta sepupu-sepupuku tersayang Novita Sari Am.keb, Sri Adriyani, dan Muhammad Aji Alfaridzi, terima kasih juga kepada abang peneliti Bayu Sukma Singkuan dan untuk seseorang yang teristimewah bagi penulis Imam Dwi Wahyudi yang selalu mendampingi dan memotivasi penulis dalam penelitian ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan kepada penulis.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia memberikan masukan dan saran kepada penulis.
6. Ibu Yuni Syahputri, SE, Msi, selaku Sekertaris yang bersedia memberikan masukan dan saran kepada penulis.
7. Ibu Sriidrawati, SP, MP, Selaku ketua BAK yang banyak membantu penulis dalam mengurus beasiswa penulis selama menempuh perkuliahan di Universitas Medan Area.
8. Bapak Sutrisno, S.T, M.T, terima kasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan studinya, dan selalu memberikan dorongan kepada penulis.
9. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada' penulis.
10. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
11. Sahabat-sahabatku Ayu Lestari, Nanda Sari, dan Yunita Furianti terima kasih telah membantu penyelesaian skripsi dan kesetiaan selama ini yang

selalu ada disaat senang maupun kesulitan dan semoga Allah SWT tetap mengizinkan kita untuk menjaga silaturahmi.

12. Temen-temen seperjuangan Kiki Rizky Ananda, Junaidi syahputra dan seluruh teman-teman di program studi manajemen angkatan 2013, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karna itu, penulis bersedia diberikan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi serta bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata penulis harapkan semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Medan, Juli 2017

Yuli Saptiani
138320145

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	5
1. Motivasi	5
a. Pengertian Motivasi	5
b. Teori Motivasi	9
c. Manfaat Motivasi.....	12
d. Faktor-faktor Motivasi.....	13
e. Indikator Motivasi	16
2. Pengalaman Kerja.....	16
a. Pengertian Pengalaman Kerja.....	16
b. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja.....	17
c. Manfaat Pengalaman Kerja.....	19
d. Indikator Pengalaman Kerja	19
3. Kinerja Pegawai.....	21
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	21
b. Penilaian dan Pengukuran Kinerja Pegawai	22

c. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai.....	23
d. Indikator Kinerja Pegawai	24
e. Faktor-faktor Kinerja Pegawai	25
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	29
1. Jenis Penelitian.....	29
2. Lokasi Penelitian.....	30
3. Waktu Penelitian	30
B. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel.....	31
C. Definisi Operasional Variabel.....	32
D. Jenis dan Sumber Data	33
1. Jenis Data	33
2. Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	36
1. Uji instrumen.....	36
2. Analisis Regresi Linier Berganda	37
3. Uji Hipotesis.....	38
4. Uji Asumsi Klasik	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Data Perusahaa.....	42
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	43
3. Struktur Organisasi.....	44

4.	Deskripsi Pekerjaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.....	46
5.	Penyajian Data Responden.....	59
B.	Hasil Analisis Data.....	61
1.	Uji Instrumen	61
a.	Uji Validitas dan Reabilitas	61
b.	Analisis Regresi Linier Berganda	65
2.	Uji Asumsi Klasik.....	67
a.	Uji Normalitas.....	67
b.	Uji Multikolonieritas.....	69
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	70
d.	Uji Linieritas	72
3.	Uji Hipotesis.....	73
a.	Koefisien Determinasi (R^2).....	73
b.	Uji Signifikan Simultan (Uji f)	74
c.	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	74
d.	Pembahasan.....	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan.....	78
B.	Saran.....	79
	DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	36
Tabel 4.1 Komposisi Responden Menurut Usia	60
Tabel 4.2 Komposisi Responden Menurut Pendidikan.....	61
Tabel 4.3 Komposisi Responden Menurut Jenis Klamin.....	61
Tabel 4.4 Validitas Variabel Motivasi (X_1)	62
Tabel 4.5 Reabilitas Variabel Motivasi (X_1).....	63
Tabel 4.6 Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_2)	63
Tabel 4.7 Reabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X_2).....	64
Tabel 4.8 Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	64
Tabel 4.9 Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	65
Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov.....	69
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas.....	70
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas Glesjer	71
Tabel 4.14 Uji Linieritas	72
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.16 Uji Signifikan Simultan (uji f)	74
Tabel 4.17 Uji Signifikan Parsial (uji t).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.1 Uji Normalitas	68
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	71



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Payaman (2005:87) menyatakan ada tiga faktor penentu kinerja yaitu : faktor kompensasi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengumpulan dan jaminan sosial, dan faktor

dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja. Sedangkan menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005:235) kinerja terbaik ditentukan oleh tiga faktor, yaitu motivasi, kemampuan dan lingkungan pekerjaan.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan merupakan salah satu Dinas yang bergerak dalam bidang penerimaan PNS, bidang kepengangkatan seperti gaji berkala dan kenaikan pangkat, bidang pengadaan dan pengembangan sistem informasi seperti usulan pensiun atas permintaan sendiri, kenaikan pangkat pengabdian dan rekomendasi pindah tugas ke pemerintah kota medan / pindah tugas keluar pemerintah kota medan, bidang pengembangan karir seperti perpanjangan batas usia pensiun dan pemindahan PNS, bidang kesejahteraan dan disiplin seperti cuti PNS, perkawinan dan perceraian PNS serta akses. Adapun masalah kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian daerah ialah pekerjaan yang tidak selalu selesai tepat pada waktunya, dan masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja. Sedangkan masalah Pengalaman kerja pada Badan Kepegawaian Daerah ialah kurangnya keahlian yang dimiliki pegawai dan ada beberapa pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya. Untuk Motivasi kerja permasalahannya ialah kondisi peralatan yang kurang terawat dan kurangnya dorongan kerja dari atasan kepada pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di tempat penelitian, maka dapat pula dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian, pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan
3. Apakah motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan kepegawaian Daerah Kota Medan

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam pnelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawaipada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawaiPada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan variabel yang diteliti, pengaruh antara variabel dan penyelesaian skripsi.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk dapat memperbaiki atau lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan pengalaman kerja.
3. Bagi pihak lain sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.
4. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan refrensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki keterikatan meneliti dibidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang ikut menumbuhkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras orang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar dari kita bila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu kita harus mempertimbangkan kualitas upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya kita usahakan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu yang cukup lama untuk mencapai sasaran mereka (Robins,2007:214)

Menurut Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai salah satu

keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Ada tiga dimensi motivasi yang dapat diuraikan secara singkat (As'ad, 2003 : 39) sebagai berikut :

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja diantaranya pemenuhan kebutuhan, peningkatan karir, pengakuan orang lain dan pekerjaan itu sendiri
2. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu diantaranya kemungkinan pengembangan, kesempatan berprestasi, status, dan hubungan kerja.
3. Insentif adalah salah satu motivasi yang dilihat dari besar gaji yang diterima dan frekuensi kualitas memperoleh insentif diantaranya gaji, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan, jaminan hari tua.

Pada teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang pimpinan harus :

1. Mengakui bahwa setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-bener memiliki kebutuhan yang sama.
2. Memahami kebutuhan utama seorang pegawai, marupakan prilaku atasan yang di cintai bawahan.
3. Membantu seseorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika di lakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang baik karena faktor dari dalam dirinya ataupun faktor luar, dapat berupa imbalan atas hasil kerjanya, serta situasi dan kondisi yang dihadapi yang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Seperti telah diuraikan di atas bahwa motivasi selalu ada keterkaitan dengan kebutuhan manusia. Antara motivasi dan kebutuhan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Semangat yang mendorong manusia untuk berperilaku tertentu guna mencapai satu tujuan adalah motivasi. Jika pegawai tidak mampu menyelesaikan tugasnya, hal ini mungkin disebabkan karena tidak mempunyai motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang daya perangsang dan motivasi yang bagaimana sebaiknya diterapkan, sehingga masing-masing pegawai dapat memperoleh motivasi sesuai dengan yang diinginkan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

1. Motivasi positif, yaitu proses mencoba orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah berupa bonus, insentif dan lain-lain.
2. Motivasi negatif, yaitu proses untuk mempengaruhi agar seseorang mau melaksanakan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan teknik dasar yang menggunakan kekuatan ketakutan.

Semua pimpinan haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah penimbangan (proporsi) penggunaannya dan juga kapan kita akan menggunakannya. Para

pimpinan yang lebih banyak percaya bahwa ketakutan membuat seseorang akan bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi positif.

Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakekatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lainnya. Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang belum tentu efektif bagi orang lain.

Penggunaan “ancaman” dalam motivasi negatif, seringkali memberikan hasil yang lebih banyak, berupa peningkatan kinerja pegawai, dalam jangka pendek. Tetapi penggunaan motivasi negatif akan lebih berhasil dalam jangka panjang.

Jadi penggunaan motivasi negatif akan meningkatkan kinerja pegawai dalam jangka pendek. Tetapi penggunaan motivasi positif akan lebih berhasil dalam jangka panjang. Adapun lima pendekatan positif insentif adalah :

a. Uang

Pendekatan ini dilakukan dengan memberikan imbalan berupa uang kepada pegawai, uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna baik untuk memuaskan ekonomi pegawai pemberian imbalan berupa uang selain gaji pokok ini dapat digolongkan sebagai material intensif, yaitu suatu perangsang yang dapat dinilai dengan uang.

b. Penghargaan Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan

Cerita ini sering diabaikan sebagai suatu alat motivasi yang berguna. Padahal umumnya setiap orang akan merasa senang menerima pujian terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik.

c. Pemberian Perhatian Yang Tulus Kepada Pegawai

Pemberian perhatian yang tulus tidak dapat dilakukan secara alasan saja disamping itu perlu di ingat dalam memberikan perhatian hendaknya tidak perlu berlebihan.

d. Persaingan

Pada umumnya orang senang bersaing secara jujur, sikap ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan dengan persaingan yang sehat dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Kebanggaan

Dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai harapan.

b. Teori Motivasi

a) Teori Tata Tingkata Kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berbeda dalam kondisi mangejar yang bersinabungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting untuk memperhatikann hidup dan makin lama pemenuhan dapat ditunda.

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

b) Teori Eksistensi- Relasi- Pertumbuhan

Teori motivasi ini yang dikenal sebagai ERG (Existence, Relatedness, dan Growth needs) dikembangkan oleh Aldefer. Aldefer mengelompokkan kebutuhan ke dalam tiga kelompok :

1. Kebutuhan eksistensi (Existence needs)
2. Kebutuhan hubungan (Relatedness needs)
3. Kebutuhan Pertumbuhan (Growth needs)

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terletak pada satu kesinambungan kekonkretan, dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling kongkret dan kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang kurang kongkret (abstrak). Teori ERG dari Aldefer ini, sama seperti teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow, tidak mencerminkan adanya kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ke motivasi kerja yang proaktif dan reaktif.

c) Teori Dua Faktor

Teori ini dinamakan teori *hygiene* motivasi di kembangkan oleh Herzberg (2007). Ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidak puasan kerja. Adapun faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) mencakup isi dari pekerjaan atau faktor interinsik dari pekerjaan yaitu:

1. Tanggung jawab
2. Kemajuan

3. Pekerjaan itu sendiri
4. Capaian
5. Pengakuan

Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidak puasan berkaitan dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, meliputi faktor-faktor :

1. Administrasi dan kebijakan
2. Gaji
3. Hubungan antar pribadi
4. Kondisi kerja

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif sedangkan yang termasuk dalam faktor hygiene cenderung menghasilkan motivasi yang lebih reaktif.

d) Teori Keadilan

Teori keadilan dikemukakan oleh Adams, salah satu asumsi Adams ialah jika orang melakukan pekerjaannya dengan imbalan gaji atau penghasilan, mereka memikirkan tentang apa yang mereka berikan pada pekerjaannya (masukan) dan apa yang mereka terima untuk keluaran kerja mereka. Teori keadilan mempunyai 4 (empat) asumsi dasar sebagai berikut :

1. Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan satu kondisi keadilan

2. Jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk mengurangi atau menghilangkan.
3. Makin besar prestasi ketidakadilan, makin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu.
4. Orang akan mempersiapkan ketidakadilan yang tidak menyenangkan dari pada ketidakadilan yang menyenangkan.

Menurut Lawler, teori keadilan dan teori harapan cenderung membuat perkiraan-perkiraan yang sama dan sebagai hasilnya ada usaha untuk memasukkan aspek yang diperhatikan. Corak motivasi kerja pada teori keadilan ini termasuk proaktif.

e) Teori Motivasi Berprestasi

Teori ini lebih tepat disebut teori kebutuhan dari McClelland, karna ia tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), tapi juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk berhubungan (*need for affiliation*). Penelitian paling banyak dilakukan terhadap kebutuhan untuk berprestasi.

c. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kinerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karna bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerja dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang

benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan adalah motivasi yang mendorongnya akan membuat senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya hal ini betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Menurut (Isahak & Hendrik, 2013)

d. Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori motivasi dua faktor Herzberg. Adapun faktor-faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2007) yang disebut faktor intrinsik meliputi :

1. Tanggung jawab (*Responsibility*), setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.
2. Prestasi yang diraih (*Achievement*), setiap orang meningkatkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas selanjutnya.
3. Pengakuan orang lain (*Recognition*), pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

4. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas ini cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karna keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.
5. Kemungkinan pengembangan (*The possibility of growth*), pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja, Rivai (2008)
6. Kemajuan (*Advancement*), peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karna setiap pegawai meningkatkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor ketidakpuasan dalam bekerja menurut Herzberg dalam Luthans (2006) dihubungkan oleh faktor eksterinsik antara lain :

1. Gaji

Menurut Robert W Braid dalam Timpe, tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau

meningkatkan kinerja, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar memotivasi pegawai.

2. Keamanan dan keselamatan kerja

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja Maslow dalam Robbins (2007)

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh pralatan yang memadai, pegawai akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

4. Hubungan kerja

Pekerjaan dapat dilakukan dengan baik haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan. Robbins (2007)

5. Prosedur perusahaan

Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi kerja.

6. Status

Status adalah posisi atau peningkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain status pekerjaan mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh

klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya Robbin (2007).

e. Indikator Motivasi

Indikator bagi motivasi kerja menurut dalam Melayu S.P Hasibuan (2009:163) adalah sebagai berikut :

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Promosi
4. Pengakuan sebagai individu
5. Keamanan
6. Tempat kerja yang baik
7. Penerimaan oleh kelompok
8. Perlakuan yang wajar
9. Pengakuan atas prestasi

Motivasi merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen yaitu integrasi, motivasi sangat dibutuhkan disetiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah, karna dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan pengalaman kerja pegawai.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan

(Manulang, 2004). Pendapat lain mengenai pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut hukum penggunaan dalam Mustaqim (2004:50) pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja.

Dalam berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

b. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang menanti akan diberikan.

Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan sebagai berikut :

1. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

4. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya

5. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

c. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun pegawai.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya
3. Pelaksanaan pekerja akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Hani T Handoko (2009) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Berdasarkan masalah Pengalaman Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, maka indikator Pengalaman Kerja pegawai pada penelitian ini yaitu : bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya dan bekerja dengan tenaga. Oleh karena itu seseorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan dirinya dalam bekerja.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moehariono 2009:60)

Definisi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2010:170) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dengan moral maupun etika. Seseorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menjalin komunikasi yang transparan, efektif dan efisien. Kinerja yang baik dapat pula dipastikan apabila karyawan tersebut benar-benar mampu menegakkan dan menjalankan kedisiplinan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan adanya kinerja yang baik maka setiap orang dalam kelompok itu akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai semangat berkorban demi tercapainya tujuan kelompok atau organisasi kinerja merupakan kondisi kejiwaan para pekerja atau pegawai yang tercermin dalam tindakannya sebagai manifestasi dari perasaan puas atau senang terhadap pekerjaannya, sehingga para pegawai bersedia bekerja sama dengan

penuh gairah serta timbul perasaan loyal terhadap organisasi dalam upaya mencapai tujuan.

b. Penilaian dan Pengukuran Kinerja Pegawai

Hasibuan (2006:87) “penilaian prestasi kinerja pegawai adalah memulai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:69) penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditekankan kepadanya.

Manfaat penilaian kinerja pegawai itu sendiri menurut Mulyadi (2008:416) adalah :

- 1) Pengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau

perusahaan haruslah dilakukan secara objektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

c. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010:184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu :

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi. Oleh karena itu dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

b. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. pegawai yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil

laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program yaitu pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Stephen P Robbins (2007:260) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Waktu kerja

Mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.

d. Kerja sama

Menerangkan bagaimana individu membantu pegawai lainnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

e. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan masalah kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan maka indikator kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan ketepatan waktu kerja bagi pegawai.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi menurut Payaman (2005:87) adalah sebagai berikut :

- a. Faktor kompetensi individu yaitu kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja
- b. Faktor dukungan organisasi yaitu sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, pilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, sarana K3, keharmonisan lingkungan industrial, sistem penghapusan dan jaminan sosial
- c. Faktor dukungan manajemen yaitu iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja

Menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005:235) kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu :

- a. Motivasi yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
- b. Kemampuan yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan
- c. Lingkungan pekerjaan yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

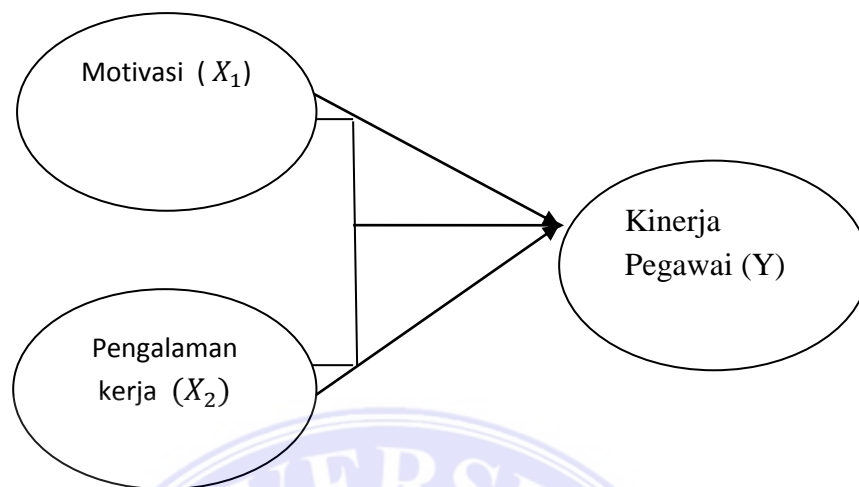
Tabel2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Purwati (2012)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Wampu Kabupaten Langkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Risvayani (2016)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara III (persero)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor direksi PT.Perkebunan Nusantara III (persero). Karena besarnya dampak motivasi dan pengalaman kerja pada kantor direksi PT.perkebunan Nusantara III (persero) adalah 63,7% dan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh selain variabel motivasi dan pengalaman kerja, misalnya disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

Sumber : Hasil kajian penulis,2017

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jonathan (2007) "SEM merupakan salah satu metode analisis dalam riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
3. Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2010:13) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dan pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2010:55-56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah satu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan di Jalan Kapten Maulana Lubis No. 2 Medan.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan mulai bulan, November 2016 sampai Maret 2017. Berikut waktu penelitian yang penulisan rencanakan.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2015												2016															
		November				Desember				Januari				Febuari				Maret				April				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan proposal																												
2	Bimbingan dan seminar proposal																												
3	Pengumpulan data																												
4	Bimbingan skripsi																												
5	Seminar hasil																												
6	Pengajuan sidang meja hijau																												

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang berjumlah sebanyak 72 orang pegawai.

2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiono (2009:73) adalah Penelitian sebagian kecil dari elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari suatu populasi.

Pengambilan sampel menggunakan teknik slovin, yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan sampel yang digunakan sebanyak 61 orang diambil dari 72 orang sebagai populasinya, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1} = \frac{72}{72(0,05)^2 + 1} = \frac{72}{1,18} = 61$$

Dimana :

N = JumlahPopulasi

n =JumlahSampel

e^2 = Batas ketelitian yang diinginkan

C. Definisi Operasional Variable

Menurut Sugiyono (2010:59) variable penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat)

Table 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Motivasi (X₁)	Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Robbins (2009:222)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Promosi 4. Pengakuan sebagai individu 5. Keamanan 6. Tempat kerja yang baik 7. Penerimaan oleh kelompok 8. Perlakuan yang wajar 9. Pengakuan atas prestasi 	Likert
Pengalaman Kerja (X₂)	pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. (Manulang 2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 	Likert

Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:9)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja 4. Kerja sama 5. Ketetapan waktu	Likert
----------------------------	--	--	--------

Sumber : Moehariono (2009), Mangkunegara (2009), Robbins (2009).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/skoring (Sugiyono, 2011:23)
- b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar (Sugiyono, 2011:23)

2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:193) dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh penelitian dari responden atau pihak pertama. Seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.
2. Data Sekunder yaitu data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data yang diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan data sebagai berikut :

1. Data Skunder

Data yang diperoleh dari literature dan buku-buku bacaan yang erat hubungannya dengan objek penelitian melalui :

- Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Melalui studi untuk memperoleh keterangan-keterangan dari buku-buku yang sesuai dengan judul penelitian. Penelitian kepustakaan ini dengan dilakukan melalui studi dokumentasi yaitu dengan melihat literatur-literatur dan bahan tulisan perusahaan sebagai masukan dalam penelitian.

2. Data Primer

- Penelitian Lapangan (Field Research)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan (Observasi)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

b. Wawancara (Interview)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung baik secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut sugiono (2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial untuk keperluan analisa kuantitatif peneliti ini, maka peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5 yang dapat dari tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Instrumen skala likert

No	Item Instumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2009:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2005:51) mengukur konstruk atau variabel yang di teliti oleh peneliti.

Uji validaitas di lakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan membrikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap dengan kriteria penguji sebagai berikut:

1. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ (dengan sig. 0,05) : maka instrument valid.
2. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ (dengan sig 0,05) : maka instrumen tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

pengukuran tersebut diulang. Maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel

Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel

Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliabel

Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel

Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

2. Analisis Regresi Linier Ganda

Sugiyono (2010:277) mengatakan analisis regresi ganda digunakan penelitian, bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Adapun persamaan regresi untuk tiga variabel independen yaitu:

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

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Pengalaman Kerja

E = Tingkat Kesalahan

Menurut Parulian (2011:8) Model regresi linier sesungguhnya mengasusikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen. Penelitian uji regresi ganda ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic v20 for windows* untuk mempermudah penelitian.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu *SPSS statistic v20 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut: Melihat tabel Model Summary, Melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan Uji statistik t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan motivasi (x_1) dan pengalaman kerja (x_2) sebagai variabel bebas dengan kinerja (y) sebagai variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal uji serentak atau uji model, yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan dan sebaliknya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung $>$ dari F tabel, (H_0 ditolak H_a diterima) maka model signifikan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006:147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya yakni dengan melihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *one-Sample kolmogorov-*

Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman :

1. Nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal
2. Nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *lawannyavariance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* VIF tinggi, maka $VIF = 1/ Tolerance$. Nilai potong yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot*. Apabila pola *scatter plot* membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar

di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas juga dapat dilakukan melalui uji glejser dengan melihat nilai signifikansi. Jika pada uji glejser nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Lineritas Regresi

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah uji lineritas. Menurut Riduwan (2011:184) “Uji linearitas bertujuan untuk menguji data yang dihubungkan, apakah berbentuk garis linear atau tidak”. Uji linearitas bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel X dengan variabel Y bersifat linear, kuadratik atau dalam derajat lebih tinggi. Maksudnya apakah garis X dan Y membentuk garis lurus atau tidak, jika tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mankunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Azmi 2016 Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara III (persero). Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, PPN. Jakarta.
- Griffin, Ricky, 2004. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
2014. Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22.
Semarang : Universitas Diponegoro.
2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21. Semarang :
Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan, Jakarta :
Haji Masagung
- Hasibuan, M. 2007. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani 2009, *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE

Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press.

Manullang, 2004, *Dasar Dasar Manajemen*, Edisi sembilan belas, Yogyakarta, Gajah Mada University Ptes.

Moehariono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia

Muyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta : Salembah Empat

Payaman, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : FE,UL

Prawirosentono, Suyadi, 2008, "*Kebijakan Kinerja Karyawan*", BPFE, Yogyakarta.

Risvayani 2015 Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara III (persero). Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi*(Organizational Behavior). Jakarta : Salemba Empat.

2006. Perilaku Organisasi, Jakarta : Gramedia.

Rauhana 2014 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Siagian. Sondang P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Stephen P. Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Banyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung :
Alfabeta.

_____ 2010 . Metode Penelitian Bisnis. Cet. Ke 15. Alfa Beta, Bandung.

_____ 2010 .**Statistika Untuk Penelitian**, Bandung : Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto, 2007, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Jakarta :
Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.

Syukur, 2001. "*Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*", Semarang :
Medya Wiyata.

Rina Nurmaini 2012 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Abadi Press. Fakultas Ekonomi. Universitas
Medan Area.

LAMPIRAN. 1**KUESIONER****PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN****I. Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda Check List (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan /mengumpulkan data bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

Sangat setuju (SS)	: diberi skor 5
Setuju (S)	: diberi skor 4
Kurang Setuju (KS)	: diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	: diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: diberi skor 1

II. Karakteristik Responden

- Umur :
- Jenis kelamin : a) Pria b) Wanita
- Pendidikan Terakhir : a. Perguruan Tinggi/ Akademik (S1/D3)
b. Sekolah Menengah Atas (SMA)/sederajat
c. Sekolah Menengah Pertama (SMP)/sederajat

Daftar Pertanyaan

1. Pertanyaan Motivasi Sebagai Variabel Bebas (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Upah yang layak						
1.	Insentif yang diterima mendukung kinerja pegawai.					
Kesempatan Untuk Maju						
2.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk maju bagi pegawai					
Promosi						
3.	Pimpinan selalu memberikan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi					
Pengakuan sebagai Individu						
4.	Pimpinan memberikan perlakuan yang wajar bagi setiap pegawainya					
Keamanan						
5.	Pimpinan memberikan jaminan keamanan kerja dan perlindungan kerja bagi setiap pegawai					
Tempat Kerja Yang Baik						
6.	Pimpinan memberikan tempat bekerja yang baik dan nyaman bagi pegawai					
Penerimaan Oleh Kelompok						
7.	Kelompok-kelompok para pegawai selalu menerima kehadiran pegawai lainnya					
Perlakuan Yang wajar						
8.	Pimpinan memberikan pengakuan atas prestasi kerja bagi setiap pegawainya					
Pengakuan Atas Prestasi						
9.	Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh					

Daftar Pertanyaan

2. Pertanyaan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Bebas (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Waktu						
1.	Pengalaman kerja yang di miliki, membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efesien.					
2.	Pegawai selalu memanfaatkan waktu dengan mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
Keterampilan						
3.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar					
4.	Pengalaman kerja yang di miliki pegawai, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang di lakukan pada saat melaksanakan pekerjaan.					
Penguasaan pekerjaan						
5.	Pegawai selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
6.	Pegawai mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan					

Daftar Pertanyaan

3. Pertanyaan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Terikat (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu					
2.	Pegawai selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
Kuantitas						
3.	pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standae					
4.	Pekerjaan yang pegawai hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh BKD.					
Waktu kerja						
5.	Pegawai selalu masuk ke kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai.					
6.	Pegawai selalu memanfaatkan waktu dengan mengerjakan yang menjadi tugasnya.					
Kerja Sama						
7.	Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik.					
8.	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain					
Ketepatan Waktu						
9.	Pegawai selalu tepat waktu masuk kantor.					
10.	Pegawai menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh BKD					

Terima kasih atas kesediaan waktu dan perhatian yang saudara berikan.

LAMPIRAN 2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS MOTIVASI (X_1)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X1									total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	3	4	3	4	3	4	3	3	2	29
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
6	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	40
8	4	5	5	4	4	4	5	5	5	40
9	3	3	4	4	5	5	5	5	5	39
10	3	3	4	4	4	4	5	5	5	37
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
14	3	3	4	4	4	5	5	5	5	38
15	5	5	5	4	4	4	4	3	3	37

LAMPIRAN. 3

VALIDITAS DAN REBILITAS VARIABEL MOTIVASI (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	9

Correlations

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	total	
p1	Pearson Correlation	1	.685**	.812**	.435	.546*	.190	.292	.173	.209	.600*
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.105	.035	.497	.291	.538	.455	.018
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p2	Pearson Correlation	.685**	1	.612*	.670**	.268	.385	.263	.241	.109	.569*
	Sig. (2-tailed)	.005		.015	.006	.335	.156	.344	.386	.698	.027
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p3	Pearson Correlation	.812**	.612*	1	.524*	.665**	.367	.659**	.500	.562*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.045	.007	.179	.008	.058	.029	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p4	Pearson Correlation	.435	.670**	.524*	1	.507	.808**	.445	.659**	.356	.763**
	Sig. (2-tailed)	.105	.006	.045		.054	.000	.097	.007	.193	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p5	Pearson Correlation	.546*	.268	.665**	.507	1	.695**	.812**	.747**	.792*	.878**
	Sig. (2-tailed)	.035	.335	.007	.054		.004	.000	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p6	Pearson Correlation	.190	.385	.367	.808**	.695**	1	.647**	.787**	.574*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.497	.156	.179	.000	.004		.009	.001	.025	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p7	Pearson Correlation	.292	.263	.659**	.445	.812**	.647**	1	.835**	.951*	.869**
	Sig. (2-tailed)	.291	.344	.008	.097	.000	.009		.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p8	Pearson Correlation	.173	.241	.500	.659**	.747**	.787**	.835**	1	.874*	.852**
	Sig. (2-tailed)	.538	.386	.058	.007	.001	.001	.001	.000	.000	.000

N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
p9	Pearson Correlation	.209	.109	.562*	.356	.792**	.574*	.951**	.874**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.455	.698	.029	.193	.000	.025	.000	.000		.000
total	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.600*	.569*	.808**	.763**	.878**	.785**	.869**	.852**	.808*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.027	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	

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

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

LAMPIRAN. 4

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS PENGALAMAN KERJA (X₂)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X2						Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	4	5	4	5	27
2	4	4	4	5	5	5	27
3	3	3	3	2	2	2	15
4	5	4	4	5	5	4	27
5	4	3	5	4	3	3	22
6	5	4	5	4	5	5	28
7	5	4	4	4	5	4	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	3	23
11	4	3	3	3	4	3	20
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	4	3	5	3	24
14	3	3	4	4	4	4	22
15	4	4	3	3	5	5	24

LAMPIRAN. 5

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL PENGALAMAN KERJA

(X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	6

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	total
p1	Pearson Correlation	1	.646**	.392	.431	.662**	.392	.756**
	Sig. (2-tailed)		.009	.149	.109	.007	.148	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
p2	Pearson Correlation	.646**	1	.193	.462	.688**	.591 ⁺	.766**
	Sig. (2-tailed)	.009		.491	.083	.005	.020	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
p3	Pearson Correlation	.392	.193	1	.558 ⁺	.168	.245	.540 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.149	.491		.031	.551	.378	.038
	N	15	15	15	15	15	15	15
p4	Pearson Correlation	.431	.462	.558 ⁺	1	.437	.630 ⁺	.795**
	Sig. (2-tailed)	.109	.083	.031		.103	.012	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
p5	Pearson Correlation	.662**	.688**	.168	.437	1	.670**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.551	.103		.006	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15

p6	Pearson Correlation	.392	.591 [*]	.245	.630 [*]	.670 ^{**}	1	.818 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.148	.020	.378	.012	.006		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.756 ^{**}	.766 ^{**}	.540 [*]	.795 ^{**}	.819 ^{**}	.818 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.038	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN. 6

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI(Y)

No.Res	Jawaban Responden Variabel Y										Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	41
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	39
7	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	42
8	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
14	4	5	4	3	3	4	4	3	2	4	36
15	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	35

LAMPIRAN. 7

**UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL KINERJA
PEGAWAI (Y)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	10

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	P10	total
p1	Pearson Correlation	1	.578*	.680*	.503	.624*	.605*	-.137	-.008	.066	.118	.592*
	Sig. (2-tailed)		.024	.005	.056	.013	.017	.627	.976	.815	.675	.020
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p2	Pearson Correlation	.578*	1	.576*	.396	.535*	.647*	.000	.021	-.041	.295	.618*
	Sig. (2-tailed)	.024		.025	.144	.040	.009	1.000	.940	.884	.285	.014
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p3	Pearson Correlation	.680*	.576*	1	.688*	.727*	.421	.148	-.193	.000	-.128	.619*
	Sig. (2-tailed)	.005	.025		.005	.002	.118	.598	.491	1.000	.649	.014
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p4	Pearson Correlation	.503	.396	.688*	1	.561*	.357	.161	.120	.117	-.140	.585*
	Sig. (2-tailed)	.056	.144	.005		.029	.191	.566	.670	.677	.619	.022
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

p5	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.624*	.535*	.727*	.561*	1	.377	.000	-.085	.165	.000	.618*
	Sig. (2-tailed)	.013	.040	.002	.029		.165	1.000	.764	.556	1.000	.014
p6	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.605*	.647*	.421	.357	.377	1	.264	.441	.383	.456	.753**
	Sig. (2-tailed)	.017	.009	.118	.191	.165		.343	.100	.158	.087	.001
p7	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	-.137	.000	.148	.161	.000	.264	1	.620*	.606*	.433	.538*
	Sig. (2-tailed)	.627	1.000	.598	.566	1.000	.343		.014	.017	.107	.039
p8	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	-.008	.021	-.193	.120	-.085	.441	.620*	1	.865*	.806**	.600*
	Sig. (2-tailed)	.976	.940	.491	.670	.764	.100	.014		.000	.000	.018
p9	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.066	-.041	.000	.117	.165	.383	.606*	.865*	1	.735**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.815	.884	1.000	.677	.556	.158	.017	.000		.002	.006
p10	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.118	.295	-.128	-.140	.000	.456	.433	.806*	.735*	1	.598*
	Sig. (2-tailed)	.675	.285	.649	.619	1.000	.087	.107	.000	.002		.018
total	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.592*	.618*	.619*	.585*	.618*	.753*	.538*	.600*	.670*	.598*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.014	.014	.022	.014	.001	.039	.018	.006	.018	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN. 8

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS X1
(MOTIVASI)**

No.Res	Jawaban Responden Variabel X1									Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	3	4	3	4	3	4	3	3	2	29
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
6	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	40
8	4	5	5	4	4	4	5	5	5	40
9	3	3	4	4	5	5	5	5	5	39
10	3	3	4	4	4	4	5	5	5	37
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
14	3	3	4	4	4	5	5	5	5	38
15	5	5	5	4	4	4	4	3	3	37
16	3	3	3	4	4	2	2	2	5	28
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
22	4	3	3	3	3	2	4	2	2	26
23	4	4	4	4	4	4	2	3	5	30
24	4	4	3	4	4	3	3	3	4	32
25	1	3	2	4	4	4	4	3	4	29
26	1	4	3	4	4	4	5	3	2	30
27	1	4	4	3	1	3	2	2	4	24
28	1	4	4	3	1	3	2	2	4	24
29	3	3	3	4	4	4	4	4	5	34
30	1	2	3	4	1	3	3	2	3	22
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	3	4	4	4	4	4	5	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	4	4	4	4	4	1	3	1	5	30

35	3	3	1	3	3	4	1	5	5	28
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	4	4	3	3	4	3	4	5	34
38	4	4	5	3	4	5	4	4	4	37
39	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
40	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	1	1	4	4	4	4	4	4	3	29
44	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
45	4	4	3	4	4	3	3	4	4	32
46	4	4	3	4	4	3	3	3	4	32
47	4	4	3	4	4	3	3	3	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
50	3	3	3	4	4	3	3	3	4	30
51	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
52	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
53	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
55	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
56	3	3	4	4	5	5	5	5	5	39
57	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30
58	3	3	4	3	3	2	3	3	4	28
59	4	2	4	4	2	2	4	2	4	28
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
61	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30

LAMPIRAN. 9

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X2
(PENGALAMAN KERJA)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X2						Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	4	5	4	5	27
2	4	4	4	5	5	5	27
3	3	3	3	2	2	2	15
4	5	4	4	5	5	4	27
5	4	3	5	4	3	3	22
6	5	4	5	4	5	5	28
7	5	4	4	4	5	4	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	3	23
11	4	3	3	3	4	3	20
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	4	3	5	3	24
14	3	3	4	4	4	4	22
15	4	4	3	3	5	5	24
16	5	4	4	3	5	3	25
17	4	4	4	4	4	4	26
18	5	4	4	5	4	5	27
19	4	5	4	4	4	4	25
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	3	2	3	4	5	21
23	5	4	4	5	5	5	28
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	4	4	4	5	4	30
26	4	1	1	5	4	5	20
27	4	4	4	4	5	3	24
28	4	4	4	4	5	3	24
29	5	5	4	5	4	4	27
30	5	3	1	2	3	3	17
31	5	4	4	5	5	5	28
32	5	4	4	4	4	4	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	1	5	5	5	3	24

35	5	3	4	4	5	4	25
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	4	3	2	4	3	21
38	5	4	4	4	5	4	26
39	4	4	4	4	4	3	23
40	4	4	4	5	4	4	25
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	3	4	2	4	2	20
44	3	2	5	5	4	4	23
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	5	4	4	4	5	4	26
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	4	5	4	5	5	28
52	5	4	4	4	5	4	26
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	3	23
56	4	3	3	3	4	3	20
57	3	3	4	3	3	4	20
58	3	2	3	3	4	3	18
59	3	3	3	3	3	3	18
60	4	4	3	4	2	3	20
61	4	2	3	4	3	3	19

LAMPIRAN. 10

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT (Y)
(KINERJA PEGAWAI)

No.Res	Jawaban Responden Variabel Y										Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	41
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	39
7	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	42
8	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
14	4	5	4	3	3	4	4	3	2	4	36
15	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	35
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	28
23	3	3	4	4	1	2	2	2	2	2	25
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
26	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
30	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
32	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	5	4	4	1	4	4	3	40

35	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	34
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	29
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
41	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
42	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
43	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	32
44	4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
53	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	41
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
55	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	39
56	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	42
57	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
58	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33
59	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	26
60	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34
61	4	4	2	4	3	2	2	4	3	2	30

LAMPIRAN. 11

**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi dan Pengalaman Kerja
terhadap Kinerja Pegawai**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	34.31	5.740	61
X2	23.69	2.936	61
Y	37.89	5.225	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	61.57	45.315	.491	.415
X2	72.20	91.361	.289	.681
Y	58.00	48.400	.557	.282

LAMPIRAN. 12

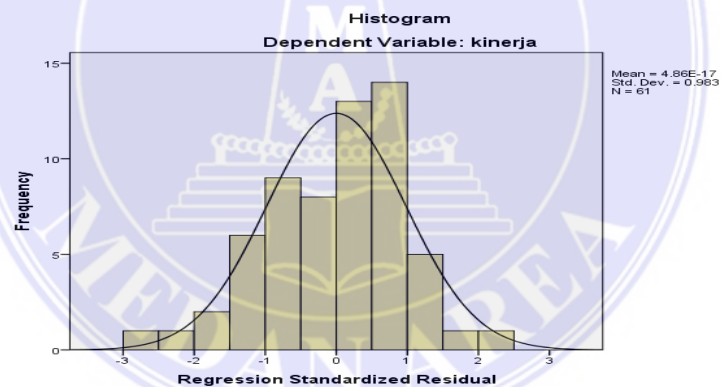
REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.175	5.274		2.688	.009
	X1	.433	.101	.476	4.277	.000
	X2	.373	.198	.210	1.884	.065

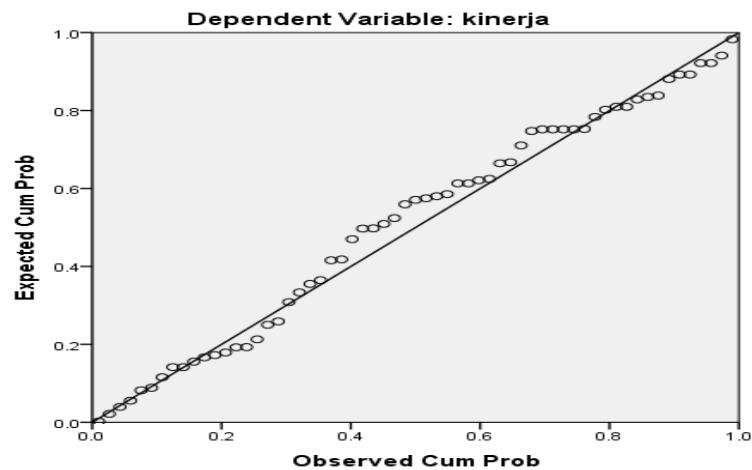
a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN. 13

UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.87472575
	Absolute	.129
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.005
Asymp. Sig. (2-tailed)		.264

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN. 14

UJI MULTIKOLINERITAS

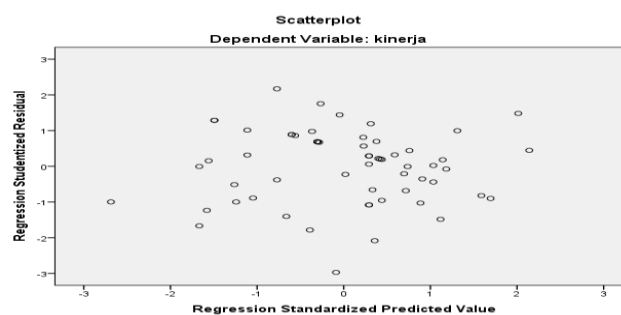
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.175	5.274		2.688	.009		
	motivasi	.433	.101	.476	4.277	.000	.959	1.043
	pengalaman	.373	.198	.210	1.884	.065	.959	1.043

a. Dependent Variable: kinerja

LAMPIRAN. 15

UJI HETEROSKEDASTISITAS



LAMPIRAN. 16**UJI HETEROSKEDASTISITAS GLEJSER****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.027	2.993		2.014	.049
1 X1	-.101	.057	-.230	-1.764	.083
X2	.040	.112	.047	.356	.723

a. Dependent Variable: abs_res

LAMPIRAN. 17**KOEFISIEN DETERMINASI (R²)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.287	4.411

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN. 18**Uji Signifikan Simultan (Uji f)****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.557	2	254.779	13.093	.000 ^b
	Residual	1128.639	58	19.459		
	Total	1638.197	60			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengalaman, motivasi

LAMPIRAN. 19**Uji Signifikan Parsial (Uji t)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.175	5.274		2.688	.009
1 X1	.433	.101	.476	4.277	.000
X2	.373	.198	.210	1.884	.065

a. Dependent Variable: Y

