

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PEMBERIAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA PUSKESMAS KOPELMA DARUSSALAM  
KECAMATAN SYIAH KUALA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Syarat-syarat Guna Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh**

**FAJRUL RAHMAN**  
**1115010019**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH  
BANDA ACEH  
2015**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh”**. Penulisan ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. Selanjutnya selawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar Islam di atas muka bumi ini.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide, maupun pemikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
2. Bapak Saiful Amri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh dan sekaligus dosen pembimbing pertama yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak M. Ridha Siregar, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.

4. Bapak M. Bakhri, SE, MM sebagai dosen pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktu dan mengembangkan pikiran dalam kesempurnaan skripsi ini.
5. Kepada pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh yang telah bersedia memberikan data dengan cara berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian.
6. Teman-teman satu angkatan terutama jurusan manajemen yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan yang telah diberikan, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Segenap Dosen-Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh yang pernah membagi segala pengetahuannya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. *Amin Yaa Rabbal 'Alamiin*

Banda Aceh, Juni 2015

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	 <b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
 <b>BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....</b>	 <b>7</b>
2.1 Penilaian Prestasi Kerja .....	7
2.1.1 Indikator Penilaian Prestasi Kerja .....	8
2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	10
2.1.3 Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	11
2.2 Pemberian Motivasi Kerja.....	13
2.2.1 Prinsip-Prinsip Dalam Pemberian Motivasi Kerja .....	15
2.2.2 Tujuan Dan Azas Pemberian Motivasi Kerja.....	15
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Motivasi Kerja.....	17
2.3 Produktivitas Kerja .....	18
2.3.1 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja.....	20
2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja .....	21
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	22
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis Penelitian .....	27
 <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	 <b>28</b>
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian .....	28
3.2 Populasi dan Sampel .....	28
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4 Skala Pengukuran.....	29
3.5 Definisi dan Operasional Variabel.....	30
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	32
3.7.1 Uji Validitas.....	32
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	32
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.8.1 Uji Normalitas .....	33
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	34

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....	34
3.9 Pengujian Hipotesis .....	35
3.9.1. Uji F (Simultan) .....	35
3.9.2. Uji t (Parsial).....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.....	37
4.2 Visi dan Misi Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh .....	38
4.3 Struktur Organisasi .....	38
4.4 Karakteristik Responden.....	39
4.5 Hasil Pengujian Instrumen.....	41
4.5.1 Pengujian Validitas .....	41
4.5.2 Pengujian Reliabilitas .....	43
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	45
4.6.1 Pengujian Normalitas.....	45
4.6.2 Pengujian Multikolinearitas .....	45
4.6.3 Pengujian Heteroskedastisitas.....	46
4.7 Persepsi Responden Terhadap Indikator Penelitian.....	47
4.7.1 Persepsi Responden Terhadap Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ) ...	47
4.7.2 Persepsi Responden Terhadap Pemberian Motivasi Kerja ( $X_2$ )	50
4.7.3 Persepsi Responden Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).....	52
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
5.1 Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.....	56
5.1.1 Koefisien Regresi ( $\beta$ ).....	57
5.1.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	58
5.2 Pembuktian Hipotesis .....	59
5.2.1 Uji F (Simultan) .....	59
5.2.2 Uji t (Parsial).....	59
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
6.1 Kesimpulan .....	61
6.2 Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	30
Tabel 3.2 Definisi dan Operasional Variabel .....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 4.4 Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) Masing-Masing Variabel Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Alternatif Pilihan Jawaban Terhadap Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Penilaian Prestasi Kerja .....	49
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Alternatif Pilihan Jawaban Terhadap Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Pemberian Motivasi Kerja .....	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Alternatif Pilihan Jawaban Terhadap Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja .....	53
Tabel 5.1 Nilai Koefisien Regresi Masing-masing Variabel Independen.....	56
Tabel 5.2 Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	58
Tabel 5.3 Ringkasan Pengujian Hipotesis.....	60

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Normal <i>Probability Plot</i> Hasil Pengujian Normalitas Data .....	45
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	70
Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden.....	71
Lampiran 4 Frekuensi Berdasarkan Jawaban Responden.....	72
Lampiran 5 Output SPSS <i>Correlations</i> .....	76
Lampiran 6 Output SPSS <i>Realibility</i> .....	78
Lampiran 7 Output SPSS Regresi Linier Berganda.....	81
Lampiran 8 Hasil Pengujian Normalitas .....	83
Lampiran 9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	83
Lampiran 10 Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95% .....	84
Lampiran 11 Nilai T Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95% .....	85
Lampiran 12 Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95% .....	86



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 42 orang pegawai, adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh yang berjumlah 42 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase 87.3% dan yang sisanya 12.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $133.731 > 3.238$ ), maka secara simultan penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh. Hasil pengujian uji t menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.624$  dan  $6.415 > 2.020$ ). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 0.596, dan diikuti oleh variabel penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.366.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Pemberian Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam instansi. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2009:111). Berdasarkan hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan (Heryawan, 2009:01). Hal ini berarti termasuk melaksanakan peran dan tanggungjawab sebagai karyawan perusahaan sesuai dengan keadilan struktural di dalam organisasi.

Menurut Mukiyat (2006:41) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. Produktivitas pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemaren dan hasil kerja yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Sebuah puskesmas tidak akan dapat berkembang apabila produktivitasnya tidak mengalami peningkatan, karena produktivitas pegawai merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas Puskesmas. Setiap Puskesmas pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai kinerja yang maksimal dari pegawainya, demikian halnya di Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh. Sebagai salah satu institusi yang menghasilkan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi pelanggannya, pihak Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh tentunya akan selalu berupaya untuk menciptakan produktivitas yang tinggi pada pegawainya, guna menjamin timbulnya penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi pada pegawai sehingga pada nantinya dapat berimbas pada peningkatan mutu Puskesmas.

Dalam usaha pencapaian tujuan Puskesmas perlu didukung oleh penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi pegawai yang baik dalam instansi tersebut, Mangkuprawira (2007:116) mendefenisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dengan adanya penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja maka dapat diketahui sejauh mana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen didalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2008:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Perlunya mengetahui motivasi merupakan salah satu alasan penting meskipun penelitian tentang motivasi dilakukan manusia relatif terlambat. Meskipun proses motivasi manusia sudah dipelajari secara mendalam masih saja banyak terjadi salah pengertian dan penyederhanaan yang berlebihan tentang masalah ini diantara para manajemen operasional. Singkatnya, motivasi tidak dapat dibahas dengan cermat apabila masih dipahami sebagai suatu kepribadian yang dimiliki oleh sebagian orang saja. Motivasi seharusnya dimengerti bahwa ada kaitannya dengan lingkungan sehingga orang tersebut bereaksi. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan pula sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Puskesmas sebagai institusi pelayanan kesehatan harus dapat merespon dan produktif dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang bermutu. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusianya. Secara umum disebutkan, makin sempurna penampilan pelayanan kesehatan maka makin sempurna pula mutunya. Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas setidaknya dibutuhkan produktivitas yang baik dan ini merupakan tanggung jawab dari seluruh pihak yang ada didalam puskesmas, yang dalam hal ini adalah para tenaga kesehatan karena mereka merupakan pihak yang berhubungan dan bersinggungan langsung dengan para pasien atau masyarakat.

Pembangunan kesehatan adalah penyelenggaraan upaya kesehatan oleh bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah satuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan dijangkau oleh masyarakat, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitik beratkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.
2. Apakah pemberian motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

3. Apakah penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui apakah pemberian motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Penulis

Sebagai pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam pemahaman tentang penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

2. Bagi Puskesmas Kopelma Darussalam.

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada pimpinan Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh tentang pentingnya penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi, agar produktivitas kerja pegawai juga bertambah lebih baik.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh

Sebagai masukan untuk meanambah khazanah ilmu yang berkaitan dengan hubungan penilaian prestasi kerja, pemberian motivasi kerja dan produktivitas kerja dan menambah mitra kerja dalam mengembangkan keilmuan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan dapat meningkatkan usaha pemberdayaan kelembagaan dan kualitas sumber daya manusia

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan rujukan, pengetahuan, kajian, serta referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap pegawai oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau jabatan itu. Menurut Handoko (2009:235) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2009:105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Menurut Hasibuan (2009:88) memaparkan bahwa penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.

Menurut Leon C. Mengginson dalam Mangkunegara, (2008:10) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2008:10) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang



dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Mangkuprawira (2007:116) penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Menurut Simamora (2008:338) menyebutkan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Sementara Samsudin (2008:159) menyebutkan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal produktivitas kerja. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen didalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja pegawai.

### **2.1.1 Indikator Penilaian Prestasi Kerja**

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2009:95), yaitu:

1. Kesetiaan  
Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.
2. Kejujuran  
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

3. **Kedisiplinan**  
Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. **Kreativitas**  
Kemampuan pegawai dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.
5. **Kerja Sama**  
Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
6. **Kepemimpinan**  
Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
7. **Kepribadian**  
Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.
8. **Prakarsa**  
Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.
9. **Kecakapan**  
Kecakapan pegawai dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.
10. **Tanggung Jawab**  
Kejadian pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Adapun indikator dari prestasi kerja atau penilaian kinerja Pratitha dan

Yasmin (2012:4) antara lain:

1. Pengetahuan dan keterampilan
2. Metode kerja
3. Inisiatif dan kesungguhan kerja
4. Pemanfaatan waktu kerja
5. Hasil kerja

### 2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Siagin (2008:225) prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

Adapun tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja menurut Mangkuprawira (2007:25) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja.  
Umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi pegawai, manajer dan Departemen personalia dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.  
Penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan.  
Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.  
Prestasi yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, setiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.  
Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karirspesifik pegawai.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.  
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak-akuratan informasional.  
Suatu prestasi kerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dalam sistem manajemen personal.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan.  
Prestasi kerja yang buruk merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru.
9. Kesempatan kerja yang sama.

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa adanya perbedaan.

10. Tantangan-tantangan eksternal.

Terkadang penilaian prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia dapat menawarkan bantuan.

11. Umpan balik pada SDM.

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM yang diterapkan.

### 2.1.3 Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai prestasi kerja seorang pegawai, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bias saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian yang dikemukakan Rivai (2009:309):

1. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu.  
Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktifitas seorang pegawai. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari:
  - a. *Rating scale* (skala penilaian).  
Teknik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada pegawai dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.
  - b. *Checklist*.  
Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilai karena tinggal memilih kalimat pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja karyawan. Pembobotan dilakukan pada item agar hasil penilaian dapat dikuantifikasikan.
  - c. Metode peristiwa kritis.  
Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai mengenai perilaku pegawai yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.
  - d. Metode peninjauan lapangan.  
Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara langsung.
  - e. Tes dan observasi.

Pada metode ini pegawai akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya.

f. Metode evaluasi kelompok.

Terdiri dari tiga metode. Pertama, metode ranking, yaitu penilaian dilakukan dengan membandingkan pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya untuk menentukan siapa yang paling baik kinerjanya. Kedua, Grading atau *forced distribution*. Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda, dimana setiap klasifikasinya memiliki proporsi tertentu. Ketiga, *Point allocation method*, dimana penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para pegawai dalam kelompok.

2. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan.

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi pegawaidan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan pegawai. Metode ini terdiri dari:

a. Penilaian diri.

Teknik evaluasi ini berguna untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila pegawai menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b. Penilaian psikologis.

Dalam metode ini biasanya perusahaan bekerja sama dengan psikolog. Pendekatan emosional biasanya paling banyak digunakan.

c. Teknik pusat penilaian.

Metode ini dilakukan jika perusahaan memiliki tim penilai khusus untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di masa depan. Penilaian ini bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi pegawai diwaktu yang akan datang.

d. Pendekatan management *by objective*.

Bahwa setiap pegawai dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

Menurut Rivai (2009:68) ada 3 (tiga) pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja, antara lain:

1. Sistem Penilaian (*rating system*)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya.

Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajerpun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

2. Sistem Peringkat (*ranking system*)

Sistem peringkat memperbandingkan pegawai yang satu dengan yang lainnya. Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa pegawai untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para pegawai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yang negatif, para pegawai akan berusaha untuk membuat rekan sekerja menghasilkan kinerja yang lebih buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya.

3. Sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*)

Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap pegawai.

Rivai dalam (Mangkunegara, 2008:50) menyatakan bahwa aspek-aspek penilaian prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas lembaga pendidikan dan penyesuaian diri masing-masing tenaga, staf serta atasan ke dalam bidang operasional lembaga pendidikan secara menyeluruh yang pada intinya individu-individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi diri sendiri.

## 2.2 Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Menurut George dan Jones (2009:175) pemberian motivasi kerja adalah suatu kebutuhan psikologis

didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Wagner dan Hollenbeck (2009:81), seseorang yang termotivasi untuk bekerja akan terus ingin belajar mengetahui hal-hal baru untuk meningkatkan performa kerjanya. Menurut Hasibuan (2009:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Munandar (2008:323), motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Menurut Nawawi (2007:351) menyatakan bahwa motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan (kegiatan). Menurut maslow dalam Robbins (2006:166) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (kegiatan) dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

### **2.2.1 Prinsip-Prinsip Dalam Pemberian Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2008:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi.  
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan  
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang  
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian  
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Winardi (2011:22) mengatakan prinsip motivasi adalah sebagai berikut:

1. Persepsi
2. Kepribadian
3. Sikap
4. Belajar dapat kita sajikan sebuah proses yang teramat penting dalam hal memahami sesuatu.

### **2.2.2 Tujuan Dan Azas Pemberian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2009:146) tujuan-tujuan motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.



7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2009:146) asas-asas motivasi adalah sebagai berikut:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Selanjutnya Robbins (2009:202), menjelaskan bahwa tujuan pemberian motivasi pegawai yang telah termotivasi maka diharapkan:

1. Pegawai akan bekerja dengan penuh disiplin.
2. Pegawai akan berprestasi.
3. Pegawai akan mendapatkan pengakuan/penghargaan.
4. Pegawai akan menyenangi akan tanggung jawab.
5. Pegawai akan selalu memperoleh kemajuan.
6. Organisasi akan tumbuh dan berkembang.

Menurut Saydam (2008:328) pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi adalah untuk:

1. Merubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan instansi

2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja pegawai
5. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
6. Mempertinggi moral kerja pegawai
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada instansi

### 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2009:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)  
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)  
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)  
Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)  
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)  
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya,

pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya menurut Suryabrata (2009:123), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi antara lain:

1. Faktor Eksternal

Faktor dari luar individu yang terbagi menjadi dua: faktor sosial meliputi faktor manusia lain baik hadir secara langsung atau tidak langsung dan faktor non sosial meliputi keadaan udara, suhu udara, cuaca, waktu, tempat belajar, dan lain-lain.

2. Faktor Internal

Faktor dari dalam diri individu yang terbagi menjadi dua: faktor fisiologis meliputi keadaan jasmani dan keadaan fungsi-fungsi fisiologis dan faktor psikologis meliputi minat, kecerdasan, dan persepsi.

Menurut Claude S. George yang dikutip Hasibuan (2009:163) bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. pengakuan akan prestasi

### **2.3 Produktivitas Kerja**

Menurut Rusli Syarif (2006:31) memberi pendapat bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Menurut Wibowo (2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan

masukan yang diperlukan. Menurut Sutrisno (2011:207) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Menurut Ardana dkk (2012:270) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Menurut Mukiyat (2006:41) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.

Menurut Woekirno (2009:34) produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya, artinya setiap pegawai mampu menambah kegiatan guna menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai. Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLA tahun 1984 adalah (J.Ravianto, 2006:31) yaitu:

1. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
2. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
3. Produktivitas terpadu menggunakan ketrampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
4. Produktivitas berbeda dimasing-masing negara dengan kondisi, potensi dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.

5. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Produktivitas pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemaren dan hasil kerja yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 2008:51). Menurut Siagian (2008:45) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Menurut Nawawi dan Kartini (2009:97-98), menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
2. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini di gambarkan dari ketepatan penggunaan metode/cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat disesuaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

### **2.3.1 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja**

Menurut Muchdarsyah (2009:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

### **2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Simamora (2008:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh instansi
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh instansi.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Seperti dijelaskan Simamora (2008:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Pendidikan dan pelatihan
5. Keterampilan kerja

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto (2006:14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Pendidikan dan Pelatihan, yaitu pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat serta sesuai dengan target. Sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan didalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas kerja dari karyawan.
2. Gizi dan Kesehatan, yaitu keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Keadaan gizi dan kesehatan seseorang juga mempengaruhi kemampuannya dalam pendidikan dan latihan. Sebab itu, keadaan gizi dan kesehatan seseorang yang rendah secara tidak langsung menimbulkan produktivitas kerja yang rendah dan sebaliknya, semakin baik gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitas seseorang.
3. Penghasilan dan Jaminan Sosial, yaitu penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi pendorong untuk bekerja giat dan produktif dalam perusahaan pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dari sistem pengupahan. Dengan penghasilan dan jaminan sosial yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang.
4. Keterampilan Kerja, yaitu tingkat produktivitas kerja seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini berarti, kesempatan dalam hal bekerja, kesempatan untuk mendapatkan jenis pekerjaan yang sesuai dengan jenjang pendidikan dan keterampilan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Bila ketiga kesempatan tersebut dapat diperoleh seseorang maka produktivitas akan mudah dicapai.
5. Manajemen, manajemen ikut berperan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung misalnya melalui perbaikan prosedur kerja untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan agar karyawan dapat bekerja dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga pada akhirnya sumber daya tersebut dan digunakan semaksimal mungkin sedangkan secara tidak langsung misalnya dengan cara memberi kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, menyediakan fasilitas latihan, perbaikan penghasilan dan jaminan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:71) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sebagai berikut: sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi

dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Sutrisno (2011:105) menyatakan beberapa upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan produktivitas, sebagai berikut: melakukan perbaikan secara terus-menerus, meningkatkan kualitas kinerja, pemberdayaan tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2011:104), indikator produktivitas sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi

## **2.4 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian lain yang dilakukan oleh Zesbendri dan Anik (2009), dengan judul penelitian mengenai Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa; terdapat hubungan positif sangat kuat antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

Penelitian yang dilakukan oleh Muh. Fadly Syafaat (2009) mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar. Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penilaian prestasi dengan promosi jabatan, yang ditunjukkan oleh angka korelasi sebesar 0,768. Tanda positif berarti, jika hasil penilaian prestasi kerja seorang karyawan semakin bagus, maka semakin besar kesempatannya untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Sedangkan hasil Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,590 menunjukkan bahwa promosi jabatan PT.



Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar sebesar 59% dipengaruhi penilaian prestasi kerja dan 41% dipengaruhi faktor lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Hernowo Narmodo dan M. Farid Wadji (2010), tentang Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi dan kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Zesbendri dan Anik (2009)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktivitas Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kedisiplinan Kerja</li> </ul>	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif sangat kuat antara kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.
Muh. Fadly Syafaat (2009)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian Prestasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promosi Jabatan</li> </ul>	Analisis Regresi Linier Sederhana	Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penilaian prestasi dengan promosi jabatan, yang ditunjukkan nilai korelasi sebesar 0,768, maka semakin besar kesempatannya untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi, dan sebaliknya.

Lanjutan Tabel 2.1

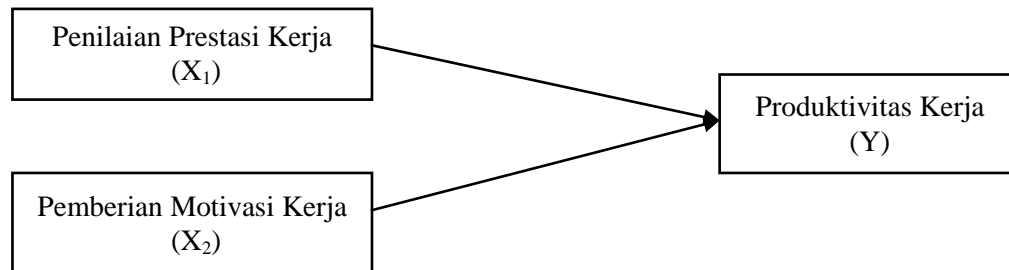
Hernowo Narmodo dan M.Farid Wadji (2010)	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Produktivitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kedisiplinan</li> </ul>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi dan kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri
--	---	---	--	----------------------------------	---

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya.

Setiap instansi selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja pegawai bagi suatu instansi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam instansi maka produktivitas kerja akan meningkat. Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para pegawainya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Pegawai dapat bekerja

dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja. Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



**Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran**

Penilaian prestasi kerja adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan di antara instansi dan pegawai. Dengan adanya hubungan antara penilaian prestasi kerja dan produktivitas kemungkinan akan membantu memperbaiki komposisi tenaga kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan melalui kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar kpegawai tersebut dapat bersemangat dan dapat mencapai suatu kinerja yang tinggi, dan hal ini merupakan suatu tujuan utama instansi dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal ini dikuatkan oleh pendapat McClelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2008:104) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja, dimana jika seorang manajer atau pimpinan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja atau kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah, sehingga dengan adanya

penerapan atau pemberian motivasi yang benar akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas peneliti berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dan pemberian motivasi kerja dapat di pengaruhi produktivitas kerja. Karena semakin besar penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja yang di berikan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi.

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris. Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>a1</sub> :Bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh

H<sub>a2</sub> :Bahwa pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh

H<sub>a3</sub> :Bahwa penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh yang berada di Jl. Inoeng Balee No 38 Darussalam Banda Aceh. Penelitian ini akan menyajikan tentang bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan menurut Sugiyono (2011:55). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh yang berjumlah 42 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini semua jumlah populasi pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh adalah sebanyak 42 orang pegawai dengan menggunakan metode *sensus*.

#### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Didalam pengumpulan data untuk penulisan proposal ini penulisan menggunakan teknik dengan variabel yang diteliti yaitu penilaian prestasi kerja

dan pemberian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, kesesuaian pengumpulan data yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber utama atau diperoleh dari hasil wawancara. Dalam hal ini penelitian langsung meminta informasi kepada pegawai Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja, pemberian motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

2. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini diperoleh secara langsung data-data aslinya. Dalam penelitian ini data skunder diperoleh dari arsip dan dokumen pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

### **3.4 Skala Pengukuran**

Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, maka data yang dihimpun melalui kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang telah dipersiapkan sesuai dengan variabelnya. Cara menjawab kuesioner mengacu kepada skala yang berhubungan dengan pernyataan tentang penilaian seorang responden. Kuesioner yang digunakan didesain berdasarkan model skala likert yang berisi sejumlah pernyataan yang menyatakan objek hendak diungkapkan, pengskoran atas

kuesioner skala likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ranguti (2007:56) seperti pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

### 3.5 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (2006:41) menyatakan bahwa variabel adalah konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, mereka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ), pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ) seperti terlihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Definisi dan Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
<b>Dependen</b>					
Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil dengan sumber yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo, 2009:281)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas kerja</li> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Pendidikan dan pelatihan</li> <li>• Keterampilan kerja</li> </ul>	5-1	Interval	A1

Lanjutan Tabel 3.3

<b>Independen</b>					
Penilaian Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang (Mangkuprawira, 2007:116)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan dan keterampilan</li> <li>• Metode kerja</li> <li>• Inisiatif dan kesungguhan kerja</li> <li>• Pemanfaatan waktu kerja</li> <li>• Hasil kerja</li> </ul>	5-1	Interval	B1
Pemberian Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Pemberian motivasi kerja adalah suatu kebutuhan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan (Menurut George dan Jones, 2009:175)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah yang adil dan layak</li> <li>• Kesempatan untuk maju/promosi</li> <li>• Pengakuan akan prestasi</li> <li>• Keamanan kerja</li> <li>• Lingkungan kerja</li> </ul>	5-1	Interval	C1

### 3.6 Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh. Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap satu variabel dependen (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar, 2006:241). Adapun formula untuk metode analisis regresi berganda yang dikemukakan oleh sugiyono (2011:22) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$



Di mana :

$Y$	= Produktivitas Kerja
$\alpha$	= Konstanta
$X_1$	= Penilaian Prestasi Kerja
$X_2$	= Pemberian Motivasi Kerja
$b_1$ dan $b_2$	= Koefisien regresi $X_1$ dan $X_2$
$e$	= <i>Error term</i>

### 3.7 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:45). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan program *Statistic Product and servicesolution* (SPSS).

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:41). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2011:42). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil Alpha Cronbach  $> 0,60$  = reliabel hasil Alpha Cronbach  $< 0,60$  = tidak reliabel (Ghozali, 2011:42).

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:110). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2011:112). Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011:92):

- a. Mempunyai angka Tolerance diatas ( $>$ ) 0,1
- b. Mempunyai nilai VIF di di bawah ( $<$ ) 10

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:105). Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:105). Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Lebih lanjut untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak sesuai dengan hasil penelitian pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% dapat dianalisis sebagai berikut:

$H_0$  : Penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ), dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

$H_a$  : Penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ), dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

#### 3.9.1 Uji F (Simultan)

Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% atau ( $p\text{-value} < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima, yang artinya variabel independent yang diuji secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Bambang Setiajia, 2008:21). Uji F pada penelitian digunakan untuk menguji signifikan model regresi yaitu penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ), dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

### 3.9.2 Uji t (Parsial)

Uji parsial dengan t test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau ( $p\text{-value} < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima, yang artinya independent yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Bambang Setiajia, 2008:13). Perhitungan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ), dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh**

Pada tahun 1983 Puskesmas Kecamatan peralihan dari Aceh Besar ke Kota Banda Aceh. Pada tahun 1983 Puskesmas Kecamatan berada dilingkaran kampus Unsyiah Banda Aceh. Pada tahun 1992 Puskesmas Kecamatan berada di Jl. Inoeng Bakee Sederhana Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh. Pada tahun 2005 Puskesmas Kecamatan terbagi 2, karena wilayah Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh luas dan memiliki 10 desa, maka dapat dibagi 2, yaitu:

1. Wilayah Puskesmas Kecamatan berada di Jl. Batee Timoh, Jeulingke Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh
2. Wilayah Puskesmas Kecamatan berada di Jl. Inoeng Balee, ds Sederana Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh

Masing-masing Puskesmas Kecamatan memiliki jumlah penduduk wilayah kerja Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh ada 5 desa yaitu: Kopelma, Rukoh, lamgugob, Ie Masen, Kayee Adang dan Deah Raya. Sedangkan jumlah penduduk wilayah kerja Puskesmas Jeulingke Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh ada 5 desa yaitu: Prada, Gampoeng Pineung, Lingke, Aluenaga, dan Tibang.

## **4.2 Visi dan Misi Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh**

### **1. Visi**

“Menjadi Puskesmas Sebagai Penggerak Pembangunan Kesehatan Masyarakat Untuk Mewujudkan Masyarakat Yang Sehat, Mandiri Dan Berkeadilan”.

### **2. Misi**

- a. Menjadikan Puskesmas sebagai pusat pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya
- b. Meningkatkan peran serta masyarakat, melalui pemberdayaan, masyarakat, termasuk swasta untuk tercapainya kemandirian masyarakat di bidang kesehatan
- c. Meningkatkan upaya pelayanan kesehatan masyarakat di desa.
- d. Meningkatkan upaya pelayanan kesehatan individu dan keluarga secara paripurna, merata, bermutu dan berkeadilan.

## **4.3 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan salah satu cara untuk suatu langkah awal sebelum ada suatu kegiatan instansi untuk mencapai suatu tujuan instansi. Dengan adanya struktur organisasi maka pengelompokan kegiatan-kegiatan yang sejenis dan saling berhubungan dapat dikerjakan bersama. Dalam struktur organisasi harus ada tiga unsur yaitu adanya orang yang melakukan pekerjaan, adanya orang yang membagikan pekerjaan dan memiliki tujuan yang sama. Adapun struktur organisasi pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, yaitu:

1. Kepala Puskesmas
2. Badan Penyatuan Puskesmas (BPP)
3. Management Representatif
  - a. Doc. Controller
  - b. Tim Auditor
4. Kepala Tata Usaha
  - a. Data & Informasi
  - b. Perenc & Penilaian
  - c. Keuangan
  - d. Umum & Pengawasan

5. Unit Pencegahan Pemberantasan Penyakit Menular
  - a. P2M
  - b. Imunisasi
6. Unit Peningkatan & Kesehatan Keluarga
  - a. KIA
  - b. Gizi
  - c. UKS/UKGS/PKPR
  - d. Usila
7. Unit Pemulihan Kesehatan & Rujukan
  - a. Pengobatan
  - b. IGD
  - c. Poli Gigi & Mulut
  - d. Apotek
8. Unit Kesehatan Lingkungan Penyuluhan Masyarakat & Peran Serta Masyarakat
  - a. Kesehatan Lingkungan
  - b. Promosi Kesehatan
9. Unit Perawatan
  - a. Rawat Inap
10. Unit Penunjang
  - a. Laboratorium
  - b. Promosi Kesehatan
11. Unit Pelaksanaan
  - a. Rekam Medis
  - b. Kesehatan
12. Puskesmas Pembantu (PUSTU)
  - a. PUSTU Rukoh
  - b. PUSTU Lamgugob
  - c. PUSTU Deah Raya
13. PELINDES/Bidan Desa
  - a. PELINDES Rukoh
  - b. PELINDES Lamgugob
  - c. Bidan Desa Kopelma
  - d. Bidan Desa Deah Raya

#### **4.4 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh yang terpilih sebagai sampel sebanyak 42 orang pegawai. Pegawai yang menggambarkan identitas mereka yang dilihat dari segi usia, jenis kelamin, status perkawinan, lama bekerja, pendidikan dan pendapatan perbulan. Lebih jelas



karakteristik responden Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
1	Usia		
	• 19-25 tahun	7	16.7
	• 26-33 tahun	5	11.9
	• 34-40 tahun	15	35.7
	• > 41 tahun	15	35.7
2	Jenis Kelamin		
	• Laki-laki	5	11.9
	• Perempuan	37	88.1
3	Status Perkawinan		
	• Menikah	40	95.2
	• Belum Menikah	2	4.8
4	Lama Bekerja		
	• < 3 Tahun	5	11.9
	• 4-7 Tahun	9	21.4
	• > 8 Tahun	28	66.7
5	Pendidikan		
	• SMA/Sederajat	3	7.1
	• DIII	24	57.1
	• S1	12	28.6
	• S2	3	7.1
6	Pendapatan Perbulan		
	• Rp 1.000.000, -Rp 1.999.000,	2	4.8
	• Rp 2.000.000, -Rp 2.999.000,	10	23.8
	• Rp 3.000.000, -Rp 3.999.000,	6	14.3
	• Rp 4.000.000, -Rp 4.999.000,	10	23.8
	• > Rp 5.000.000,	14	33.3

Sumber: Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 menjelaskan bahwa penelitian terhadap 42 orang pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, yaitu:

1. Dilihat dari usia responden penelitian ini yang berusia 19-25 tahun sebanyak 7 orang atau 16.7%, dengan tingkat umur 26-33 tahun sebanyak 5 orang atau 11.9%, dengan tingkat umur 34-40 tahun sebanyak 15 orang atau 35.7%, dan dengan tingkat umur > 41 tahun sebanyak 15 orang atau 35.7%.

2. Ditinjau dari jenis kelamin responden bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang atau sebesar 11.9% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau sebesar 88.1%.
3. Dilihat dari status perkawinan responden yang menikah sebanyak 40 orang atau 95.2%, dan yang belum menikah sebanyak 2 orang atau 4.8%.
4. Dilihat dari masa kerja responden bahwa yang bekerja > 3 tahun sebanyak 5 atau 11.9%, yang bekerja 4-7 tahun sebanyak 9 orang atau 21.4%, dan > 8 tahun sebanyak 28 orang atau 66.7%.
5. Dilihat dari pendidikan responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 3 orang atau 7.1%, berpendidikan DIII sebanyak 24 orang atau 57.1%, berpendidikan S1 sebanyak 12 orang atau 28.6% dan berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau sebesar 7.1%.
6. Dilihat dari pendapatan perbulan responden yang berpenghasilan Rp.1.000.000,-Rp.1.999.000, sebanyak 2 orang atau 4.8%, berpenghasilan Rp.2.000.000,-Rp.2.999.000, sebanyak 10 orang atau 23.8%, berpenghasilan Rp.3.000.000,-Rp.3.999.000, sebanyak 6 orang atau 14.3%, berpenghasilan Rp.4.000.000,-Rp.4.999.000, sebanyak 10 orang atau 23.8% dan berpenghasilan > Rp.5.000.000, sebanyak 14 orang atau 33.3%.

## **4.5 Hasil Pengujian Instrumen**

### **4.5.1 Pengujian Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:45). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Butir	Nilai $R_{hitung}$	Nilai $R_{tabel}$ (N=42)	Keterangan
1	Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ )	A1	0.578	0.304	Valid
		A2	0.649		Valid
		A3	0.599		Valid
		A4	0.505		Valid
		A5	0.842		Valid
2	Pemberian Motivasi Kerja ( $X_2$ )	B1	0.687	0.304	Valid
		B2	0.531		Valid
		B3	0.553		Valid
		B4	0.815		Valid
		B5	0.594		Valid
3	Produktivitas Kerja ( $Y$ )	C1	0.488	0.304	Valid
		C2	0.793		Valid
		C3	0.791		Valid
		C4	0.820		Valid
		C5	0.400		Valid

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 sebelumnya, maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Variabel Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ )

Hasil pengujian validitas untuk variabel penilaian prestasi kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item A1, A2, A3 hingga A5 menunjukkan  $r_{hitung}$  terendah untuk variabel tersebut sebesar 0.505. Angka ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (n=42) sebesar 0.304. Dengan demikian dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel penilaian prestasi kerja dinyatakan valid.

## 2. Variabel Pemberian Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Hasil pengujian validitas untuk variabel pemberian motivasi kerja terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dengan kode item B1, B2, B3 hingga B5, menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  terendah untuk variabel tersebut menunjukkan angka sebesar 0.531. Angka ini juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar ( $n=42$ ) 0.304, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel pemberian motivasi kerja juga dinyatakan valid.

## 3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian validitas untuk variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item C1, C2, C3 hingga C5 menunjukkan  $r_{hitung}$  terendah untuk variabel tersebut sebesar 0.400. Angka ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  ( $n=42$ ) sebesar 0.304. Dengan demikian dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel produktivitas kerja dinyatakan valid.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada masing-masing variabel penelitian yaitu produktivitas kerja dan variabel independen penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja dinyatakan valid, yang berarti kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

### 4.5.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:41). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil Alpha Cronbach  $> 0,60$  = reliabel hasil Alpha Cronbach  $< 0,60$  = tidak reliabel (Ghozali, 2011:42). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Produktivitas Kerja (Y)	5	0.764	Handal
2	Penilaian Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	5	0.749	Handal
3	Pemberian Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	5	0.749	Handal

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

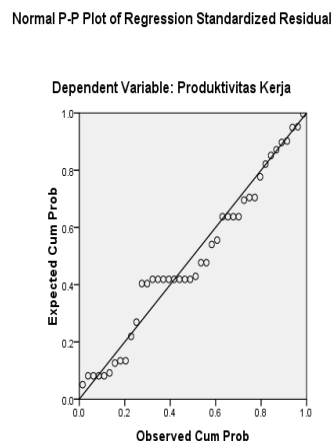
Berdasarkan hasil reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel penilaian prestasi kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0.749, variabel pemberian motivasi kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0.749, dan produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0.764. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alpanya  $\geq 0.60$ .

## 4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.6.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:110). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2005:112). Hasil pengolahan data menghasilkan normal *normal probability plot* yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam Gambar 4.1.

**Gambar 4.1**  
***Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data***



Gambar di atas dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

### 4.6.2 Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas

saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005:92), mempunyai angka Tolerance diatas ( $>$ ) 0.1 dan nilai VIF di di bawah ( $<$ ) 10 , seperti terlihat dalam Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Masing-Masing Variabel**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
1	Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ )	0.218	4.585
2	Pemberian Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0.218	4.585

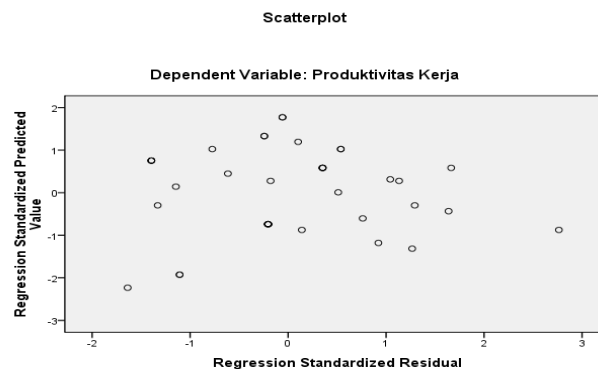
Sumber: Data Primer (Diolah), 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance*  $>$  0.1 atau sama dengan nilai VIF  $<$  0.10. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### 4.6.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105). Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105). Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat pada Gambar 4.2.

**Gambar 4.2**  
**Grafik *Scatterplot* Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Gambar 4.2 diatas memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### **4.7 Persepsi Responden Terhadap Indikator Penelitian**

##### **4.7.1 Persepsi Responden Terhadap Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ )**

Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap pegawai oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau jabatan itu. Sesuai dengan operasional variabel dan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel penilaian prestasi kerja dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif.

Pernyataan pertama berkaitan dengan didalam bekerja Anda diberikan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda. Sebanyak 11 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 8 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.



Pernyataan kedua berkaitan dengan dalam melakukan pekerjaan pimpinan Anda menilai prestasi kerja dengan melihat metode kerja yang Anda lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 19 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju, sebanyak 3 orang pegawai yang menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai yang menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga berkaitan dengan adanya inisiatif dan kesungguhan kerja membuat Anda memperoleh peningkatan prestasi kerja yang telah dibebankan kepada Anda. Sebanyak 13 orang dan 26 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat berkaitan dengan pemanfaatan waktu kerja yang kondusif membuat Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga prestasi kerja Anda meningkat. Sebanyak 8 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju dan tidak satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima berkaitan dengan adanya hasil kerja, Anda dapat mengetahui sejauhmana kualitas kerja Anda dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda. Sebanyak 16 dan 24 orang pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju dan tidak satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi frekuensi pegawai berdasarkan pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja dapat dilihat Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Alternatif Pilihan Jawaban Terhadap Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Penilaian Prestasi Kerja**

Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Penilaian Prestasi Kerja	Frekuensi Responden Berdasarkan Pilihan Jawaban					Rata-rata Skor
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1. Didalam bekerja Anda diberikan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda	11	23	8	-	-	4.07
2. Dalam melakukan pekerjaan pimpinan Anda menilai prestasi kerja dengan melihat metode kerja yang Anda lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	19	19	3	1	-	4.33
3. Dengan adanya inisiatif dan kesungguhan kerja membuat Anda memperoleh peningkatan prestasi kerja yang telah dibebankan kepada Anda	13	26	2	1	-	4.21
4. Pemanfaatan waktu kerja yang kondusif membuat Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga prestasi kerja Anda meningkat	8	31	3	-	-	4.12
5. Dengan adanya hasil kerja, Anda dapat mengetahui sejauhmana kualitas kerja Anda dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda	16	24	2	-	-	4.33

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015.

#### **4.7.2 Persepsi Responden Terhadap Pemberian Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Pemberian motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (kegiatan) dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sesuai dengan operasional variabel dan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel pemberian motivasi kerja dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif. Baik buruknya pemberian motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh dilihat dari alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan pada masing-masing pernyataan, yaitu:

Pernyataan pertama berkaitan dengan dalam sistem gaji instansi tempat Anda memberikan gaji secara adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan. Sebanyak 18 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 4 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua berkaitan dengan dalam melakukan suatu pekerjaan Anda selalu Anda berhak untuk memperoleh kesempatan untuk dipromosikan sehingga Anda termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebanyak 13 orang pegawai yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai yang menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi frekuensi pegawai berdasarkan pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan pemberian motivasi kerja dapat dilihat Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Alternatif Pilihan Jawaban Terhadap Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Pemberian Motivasi Kerja**

Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Pemberian Motivasi Kerja	Frekuensi Responden Berdasarkan Pilihan Jawaban					Rata-Rata skor
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1. Dalam sistem gaji instansi tempat Anda memberikan gaji secara adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan	18	19	4	1	-	4.29
2. Dalam melakukan suatu pekerjaan Anda selalu Anda berhak untuk memperoleh kesempatan untuk dipromosikan sehingga Anda termotivasi untuk bekerja dengan baik	13	26	2	1	-	4.21
3. Dengan adanya pengakuan atas prestasi kerja Anda oleh atasan Anda membuat Anda termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik	8	32	2	-	-	4.14
4. Didalam bekerja Anda merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan karena instansi tempat Anda bekerja memberikan keamanan kerja bagi pegawainya	17	23	2	-	-	4.36
5. Suasana lingkungan pekerjaan tempat Anda bekerja memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja Anda	22	17	2	1	-	4.43

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015.

Pernyataan ketiga berkaitan dengan adanya pengakuan atas prestasi kerja Anda oleh atasan Anda membuat Anda termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sebanyak 8 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 orang menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai yang menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat berkaitan dengan didalam bekerja Anda merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan karena instansi tempat Anda bekerja memberikan keaman kerja bagi pegawainya. Sebanyak 17 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima berkaitan dengan suasana lingkungan pekerjaan tempat Anda bekerja memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja Anda. Sebanyak 22 orang pegawai yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai yang menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

#### **4.7.3 Persepsi Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa, variabel motivasi kerja dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif. Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi frekuensi

pegawai berdasarkan pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan produktivitas kerja dapat dilihat Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Alternatif Pilihan Jawaban Terhadap Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja**

Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja	Frekuensi Responden Berdasarkan Pilihan Jawaban					Rata-Rata skor
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1 Didalam melakukan pekerjaan kuantitas kerja Anda sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas sehingga produktivitas kerja Anda meningkat	8	31	3	-	-	4.12
2 Kualitas kerja yang Anda peroleh selama Anda bekerja di instansi ini membuat Anda dapat meningkatkan produktivitas kerja Anda dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda	16	24	2	-	-	4.33
3 Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas membuat Anda merasa yakin akan kinerja yang Anda miliki sangat baik	23	16	2	1	-	4.45
4 Instansi tempat Anda bekerja memberikan pendidikan dan pelatihan kepada Anda untuk meningkatkan produktivitas kerja	22	17	2	1	-	4.43
5 Pemberian keterampilan kerja bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja	14	26	1	1	-	4.26

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015.

Pernyataan pertama berkaitan dengan didalam melakukan pekerjaan kuantitas kerja Anda sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas sehingga produktivitas kerja Anda meningkat, yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 8 orang pegawai, yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang pegawai, sebanyak 3 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua berkaitan dengan kualitas kerja yang Anda peroleh selama Anda bekerja di instansi ini membuat Anda dapat meningkatkan produktivitas kerja Anda dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda. Sebanyak 16 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju.

Penyataan ketiga berkaitan dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas membuat Anda merasa yakin akan kinerja yang Anda miliki sangat baik. Sebanyak 23 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat berkaitan dengan Instansi tempat Anda bekerja memberikan pendidikan dan pelatihan kepada Anda untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sebanyak 22 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang pegawai menyatakan setuju, sebanyak 2 orang pegawai menyatakan kurang setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima berkaitan dengan pemberian keterampilan kerja bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebanyak 14 orang pegawai menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang pegawai menyatakan setuju, hanya 1 orang pegawai menyatakan kurang setuju dan tidak setuju dan tidak satu orangpun yang menyatakan sangat tidak setuju.



## BAB V

### PEMBAHASAN

#### 5.1 Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat produktivitas kerja pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh maka perlu mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 5.1.

**Tabel 5.1**  
**Nilai Koefisien Regresi Masing-masing Variabel Independen**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.986	1.315		2.272	.029		
Penilaian Prestasi Kerja	.395	.129	.366	4.624	.000	.218	4.585
Pemberian Motivasi Kerja	.554	.127	.596	6.415	.000	.218	4.585

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015.

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas maka persamaan regresi yang memperlihatkan produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh sebagai fungsi dari pengaruh penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 2.986 + 0.366 X_1 + 0.596 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian sebagai berikut :

#### **5.1.1 Koefisien Regresi ( $\beta$ )**

1. Konstanta sebesar 2.986 artinya jika penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka besarnya produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh adalah sebesar 2.986 pada satuan skala likert.
2. Koefisien penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.366, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel penilaian prestasi kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh sebesar 36.6%, dengan demikian semakin tinggi penilaian prestasi kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.
3. Koefisien regresi pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.596, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel pemberian motivasi kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh sebesar 59.6%, dengan demikian semakin tinggi pemberian motivasi kerja maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel pemberian motivasi

kerja ( $X_2$ ) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 0.596, dan diikuti oleh variabel penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.366.

### 5.1.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.2.

**Tabel 5.2**  
**Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.866	.762	.873	133.731	2	39	.000	1.787

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi Kerja, Penilaian Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015.

Berdasarkan Tabel 5.2 diatas, maka koefisien korelasi dan determinasi yaitu:

1. Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.934 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 93.4%, artinya produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh mempunyai hubungan yang cukup erat dan positif dengan penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ).

2. Korelasi determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.873, artinya sebesar 87.3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 12.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini.

## 5.2 Pembuktian Hipotesis

### 5.2.1 Uji F (Simultan)

Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 133.731 nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 3.238. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $133.731 > 3.238$ ) dapat diartikan secara simultan kedua variabel independen yaitu penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, sehingga hipotesis  $H_a$  diterima.

### 5.2.2 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persamaan regresi secara parsial dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , yaitu:

1. Hipotesis pertama pada variabel penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.624 dan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2.020. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.624 > 2.020$ ) maka secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, sehingga hipotesis  $H_a$  diterima.

2. Hipotesis kedua nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) menunjukkan angka sebesar 6.415, juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2.020. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.415 > 2.020$ ) dapat diartikan secara parsial pemberian motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, sehingga hipotesis  $H_a$  diterima.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 5.3.

**Tabel 5.3**  
**Ringkasan Pengujian Hipotesis**

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
Pengujian secara simultan	133.731	3.238	Kedua variabel berpengaruh signifikan (hipotesis $H_a$ diterima).
Pengujian secara parsial	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ )	4.624	2.020	Penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan
Pemberian Motivasi Kerja ( $X_2$ )	6.415	2.020	Pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2015.

Berdasarkan Tabel 5.3 diatas jelaslah bahwa baik secara simultan maupun secara parsial penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) secara nyata dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pemberian motivasi kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0.596, dan kemudian diikuti oleh variabel penilaian prestasi kerja sebesar 0.366. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh.
2. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 133.731 nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 3.238. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $133.731 > 3.238$ ) dapat diartikan secara simultan kedua variabel independen yaitu penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh, sehingga hipotesis  $H_a$  diterima.

3. Hasil pengujian uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh. Dari perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  diketahui bahwa kedua variable ( $X_1$  dan  $X_2$ ) adalah signifikan, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4.624 dan 6.415 > 2.020), sehingga pernyataan hipotesis  $H_a$  dapat diterima.
4. Hasil korelasi determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.873, artinya sebesar 87.3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian motivasi kerja ( $X_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 12.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, beberapa saran yang diusulkan adalah:

1. Pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh diharapkan terus mengembangkan penilaian prestasi kerja dan pemberian motivasi kerja pegawai yang agar produktivitas kerja pegawai dapat meningkat sehingga dapat dimaksimalkan untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal.
2. Hendaknya pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai lebih menitikberatkan pada penilaian prestasi kerja, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan

Syiah Kuala Banda Aceh tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki penilaian prestasi kerja yang rendah pada produktivitas kerja, sehingga suatu instansi lebih memperhatikan penilaian prestasi kerja pada pegawainya misalnya dengan pemberian arahan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

3. Variabel pemberian motivasi kerja merupakan salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh. Hal ini merupakan hasil yang menggembirakan karena para pegawai selama ini sudah termotivasi dalam bekerja. Manajemen perlu memelihara kekuatan variabel ini melalui upaya-upaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Upaya yang dapat dilakukan misalnya pemberian penghargaan terhadap kinerja dan kesempatan untuk berkembang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Basu Swastha dan W. Ibnu, Sukotjo. (2009). **Pengantar Bisnis Modern**. Liberty: Jakarta.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. (2009). **Understanding and Managing Organizational Behavior**. 4th Edition. Pearson Prentice Hall: New Jersey.
- Ghozali, Imam. (2011). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hadari, Nawawi. (2007). **Metode Penelitian Bidang Sosial**. Gadjah Mada. University Press: Yogyakarta.
- Handoko, Hani. (2009). **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia** Edisi 2. BPFE Fakultas Ekonomi UGM: Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hernowo Narmodo dan M.Farid Wadji .(2010). **Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri**. Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Heryawan. (2009). **New Wave Marketing**. Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Kamaruddin. (2008). **Dasar-dasar Manajemen Modal Kerja**. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosda Karya Offset: Bandung.
- Mangkuprawira. (2007). **Manajemen SDM Strategik**. PT Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. (2006). **Human Resources Management**, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan. (2009). **Produktivitas**. Bumi Aksara: Jakarta.
- Muh. Fadly Syafaat. (2009). **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar**. Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis: Universitas Hasanuddin Makassar.

- Mukijat. (2006). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. CV Mandar Maju: Bandung.
- Munandar. 2008. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Penerbit Universitas Indonesia: Jakarta.
- Nawawi dan Kartini. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Pratitha Noor dan Yasmin Muchtar. (2012). **Pengaruh Penerapan Promosi Dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Master Kredit Cabang Medan**. Artikel Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
- Rangkuti, Freddy. (2007). **Riset Pemasaran**. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Ravianto, J. (2006). **Produktivitas dan Manajemen**. Lembaga Sarana: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. (2009). **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat: Jakarta.
- Sadili, Samsudin. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Pustaka Setia: Bandung.
- Sedarmayanti. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. CV Mandar Maju: Bandung.
- Setiaji, Bambang. (2008). **Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif**. UMS: Surakarta.
- Simamora, Henry. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri. (2006). **Metode Penelitian Survei**. LP3ES: Jakarta.
- Sugiyono. (2011). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. CV. Alfabeta: Bandung.
- Suryabrata, sumadi. (2009). **Metodologi Penelitian**. Rajawali Pers: Jakarta.
- Sondang P. Siagian. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sutrisno. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Prenada Media Group: Jakarta.

- Saydam, Gouzali. (2008). **Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro.** Djambaran: Jakarta.
- Wagner, John A. III dan John R. Hollenbeck. (2009). **Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage.** Routledge: New York.
- Wibowo. (2011). **Manajemen Perubahan.** PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Winardi. J. (2011). **Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen, Cetakan ke 6.** Rajawali Pers: Jakarta.
- Woekirno, Sumardi. (2009). **Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan.** Gramedia: Jakarta.
- Zesbendri dan Anik. (2009). **Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Stasistik Kabupaten Bogor.** Jurnal Ekonomi Manajemen.

**HASIL SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**  
**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN (SI)**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH**

Nama : Fajrul Rahman  
NPM : 1115010019  
Program Studi : Manajemen  
Tanggal Seminar : 21 Mei 2015  
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh

TELAH DIREVISI DAN DISETUJUI OLEH PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI

No	NAMA PEMBIMBING
1	Saiful Amri, SE, M.Si
2	M. Bakri, SE, MM
	<b>TIM PENGUJI</b>
1	M. Ridha Siregar, SE, MM
2	Zainuddin, SE, M.Si
3	Samsul Ikhbar, SE, MM
4	Cut Risya, SE, MM

Banda Aceh, 22 Juni 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

**M. Ridha Siregar, SE, MM**

**DAFTAR SARAN (PERBAIKAN)  
HASIL SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Fajrul Rahman  
NPM : 1115010019  
Program Studi : Manajemen  
Tanggal Seminar : 21 Mei 2015  
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh

No	NAMA PENGUJI	KETERANGAN
1	M. Ridha Siregar, SE, MM Saran 1. Perbaiki kuesioner dan perhatikan setiap penulisan Anda	Semua saran sudah disesuaikan
2	Zainuddin, SE, M.Si Saran 1. Judul lebih baik dibuat pengaruh jangan hubungan 2. Lengkapi daftar tabel dan daftar gambar pada daftar isi dan buat keterangan halaman 3. Perbaiki latar belakang masalah 4. Disetiap tabel harus ada perintah melihat tabel 5. Peralatan analisis data diletakkan sesudah operasional variabel	Semua saran sudah disesuaikan
3	Samsul Ikhbar, SE, MM Saran 1. Perbaiki latar belakang masalah 2. Perbaiki daftar isi dan perbaiki kerangka pemikiran	Semua saran sudah disesuaikan
4	Cut Risya, SE, MM Saran 1. Perbaiki latar belakang masalah 2. Perbaiki penelitian sebelumnya lebih baik dibuat tahun yang terkecil yang pertama	Semua saran sudah disesuaikan

Banda Aceh, 22 Juni 2015


Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

**M. Ridha Siregar, SE, MM**

## Lampiran 1

**KUESIONER**

	<b>PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KOPELMA DARUSSALAM KECAMATAN SYIAH KUALA BANDA ACEH</b>
---	---

Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah untuk skripsi. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh pihak untuk memberikan informasi yang benar untuk keberhasilan penelitian ini.

**IDENTITAS RESPONDEN**

(Berikan tanda *check list* [✓] pada salah satu jawaban)

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
2. Usia Sekarang :
  - a. ☐ 19- 25 tahun
  - b. ☐ 26 – 33 tahun
  - c. ☐ 34 – 40 tahun
  - d. ☐ > 41 tahun
3. Jenis Kelamin :
  - a. ☐ Laki-laki
  - b. ☐ Perempuan
4. Status Perkawinan :
  - a. ☐ Menikah
  - b. ☐ Belum Menikah
5. Lama Bekerja :
  - a. ☐ < 3 tahun
  - b. ☐ 4 – 7 tahun
  - c. ☐ > 8 tahun
6. Pendidikan Terakhir :
  - a. ☐ SMA/Sederajat
  - b. ☐ DIII
  - c. ☐ S1
  - d. ☐ S2

- 7. Pendapatan Perbulan :**
- a. ☐ **Rp 1.000.000,00 – Rp 1.999.000,00**
  - b. ☐ **Rp 2.000.000,00 – Rp 2.999.000,00**
  - c. ☐ **Rp 3.000.000,00 – Rp 3.999.000,00**
  - d. ☐ **Rp 4.000.000,00 – Rp 4.999.000,00**
  - e. ☐ **> Rp 5.000.000,00**

Bapak/ibu Responden yang terhormat,  
 Saya mohon kesedian Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner berikut ini.  
 Sejumlah pertanyaan yang dapat dijawab dalam waktu kurang lebih 30 (tiga puluh) menit tersebut, cukup Bapak/Ibu isi dengan membubuhkan tanda cek list (✓) pada jawaban yang tersedia dari pertanyaan-pertanyaan dibawah ini !

**Keterangan :**

STS : Sangat Tidak Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

**A. Penilaian Prestasi Kerja**

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	ST
1.	Didalam bekerja Anda diberikan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda					
2.	Dalam melakukan pekerjaan pimpinan Anda menilai prestasi kerja dengan melihat metode kerja yang Anda lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Dengan adanya inisiatif dan kesungguhan kerja membuat Anda memperoleh peningkatan prestasi kerja yang telah dibebankan kepada Anda					
4.	Pemanfaatan waktu kerja yang kondusif membuat Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga prestasi kerja Anda meningkat					
5.	Dengan adanya hasil kerja, Anda dapat mengetahui sejauhmana kualitas kerja Anda dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda					

### B. Pemberian Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	ST
1.	Dalam sistem gaji instansi tempat Anda memberikan gaji secara adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan					
2.	Dalam melakukan suatu pekerjaan Anda selalu Anda berhak untuk memperoleh kesempatan untuk dipromosikan sehingga Anda termotivasi untuk bekerja dengan baik					
3.	Dengan adanya pengakuan atas prestasi kerja Anda oleh atasan Anda membuat Anda termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik					
4.	Didalam bekerja Anda merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan karena instansi tempat Anda bekerja memberikan keamanan kerja bagi pegawainya					
5.	Suasana lingkungan pekerjaan tempat Anda bekerja memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja Anda					

### C. Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	ST
1.	Didalam melakukan pekerjaan kuantitas kerja Anda sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas sehingga produktivitas kerja Anda meningkat					
2.	Kualitas kerja yang Anda peroleh selama Anda bekerja di instansi ini membuat Anda dapat meningkatkan produktivitas kerja Anda dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepada Anda					
3.	Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas membuat Anda merasa yakin akan kinerja yang Anda miliki sangat baik					
4.	Instansi tempat Anda bekerja memberikan pendidikan dan pelatihan kepada Anda untuk meningkatkan produktivitas kerja					
5.	Pemberian keterampilan kerja bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja					



## DATA TABULASI

NO	USIA	JK	SP	LB	P	PP	PPK					PMK					PK					PPK	PMK	PK
							1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1	3	2	1	3	1	2	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	20	20	20
2	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
3	3	2	1	3	2	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	24	24	24
4	1	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
5	2	1	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	5	18	19	22
6	3	1	1	3	2	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	19	21	23
7	4	1	1	2	2	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	22	22	21
8	1	1	1	1	2	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	2	3	4	2	2	5	20	18	16
9	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
10	3	2	1	3	1	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	19	20	22
11	3	2	1	3	3	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	18	20
12	1	2	1	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	24	24	23
13	3	1	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	18	19	20
14	3	2	2	2	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	21	22	22
15	1	2	1	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	21	21	22
16	4	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
17	2	2	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	24	24	24
18	2	2	1	3	2	5	5	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	2	19	19	20
19	4	2	1	3	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	23	23	24
20	2	2	1	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
21	4	2	1	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	21	23	24
22	3	2	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	19	18	17
23	3	2	1	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	23	23	23
24	4	2	1	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
25	4	2	1	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	20	22	22
26	2	2	1	2	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	23	24	24
27	4	2	1	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	21	20
28	1	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	20	21	22
29	1	2	1	1	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	20	22	22
30	3	2	1	2	1	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	23	23	23
31	3	2	1	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	23	23	23
32	4	2	1	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	24	23	23
33	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
34	4	2	1	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	24	23	22
35	3	2	1	3	3	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	22	21	21
36	4	2	1	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
37	1	2	1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	19	18	17
38	3	2	1	3	2	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	23	23	23
39	3	2	1	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
40	4	2	1	3	2	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	20	22	22
41	4	2	1	3	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	23	24	24
42	4	2	1	3	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	20	22	22

### Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

#### Statistics

	Usia	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Lama Bekerja	Pendidikan	Pendapatan Perbulan
N Valid	42	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0	0
Median	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00	4.00
Std. Deviation	1.078	.328	.216	.705	.727	1.309
Minimum	1	1	1	1	1	1
Maximum	4	2	2	3	4	5
Sum	122	79	44	107	99	150

#### Frequency Table

##### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19- 25 tahun	7	16.7	16.7	16.7
26- 33 tahun	5	11.9	11.9	28.6
34- 40 tahun	15	35.7	35.7	64.3
> 41 tahun	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

##### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	5	11.9	11.9	11.9
Perempuan	37	88.1	88.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

##### Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	40	95.2	95.2	95.2
Belum Menikah	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

##### Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 3 tahun	5	11.9	11.9	11.9
4 – 7 tahun	9	21.4	21.4	33.3
> 8 tahun	28	66.7	66.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/Sederajat	3	7.1	7.1	7.1
	DIII	24	57.1	57.1	64.3
	S1	12	28.6	28.6	92.9
	S2	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Pendapatan Perbulan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.000.000,00 – Rp 1.999.000,00	2	4.8	4.8	4.8
	Rp 2.000.000,00 – Rp 2.999.000,00	10	23.8	23.8	28.6
	Rp 3.000.000,00 – Rp 3.999.000,00	6	14.3	14.3	42.9
	Rp 4.000.000,00 – Rp 4.999.000,00	10	23.8	23.8	66.7
	> Rp 5.000.000,00	14	33.3	33.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Lampiran 4 Frekuensi Berdasarkan Jawaban Responden**

- Penilaian Prestasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Statistics**

		PPK1	PPK2	PPK3	PPK4	PPK5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.677	.721	.645	.504	.570
Minimum		3	2	2	3	3
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		171	182	177	173	182

**Frequency Table****PPK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.0	19.0	19.0
	4	23	54.8	54.8	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**PPK2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.4	2.4	2.4
3	3	7.1	7.1	9.5
4	19	45.2	45.2	54.8
5	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

**PPK3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.4	2.4	2.4
3	2	4.8	4.8	7.1
4	26	61.9	61.9	69.0
5	13	31.0	31.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

**PPK4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.1	7.1	7.1
4	31	73.8	73.8	81.0
5	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

**PPK5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.8	4.8	4.8
4	24	57.1	57.1	61.9
5	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

- Pemberian Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

**Statistics**

	PMK1	PMK2	PMK3	PMK4	PMK5
N Valid	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
Std. Deviation	.742	.645	.472	.577	.703
Minimum	2	2	3	3	2
Maximum	5	5	5	5	5
Sum	180	177	174	183	186

**Frequency Table**

**PMK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	4	9.5	9.5	11.9
	4	19	45.2	45.2	57.1
	5	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**PMK2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.8	4.8	7.1
	4	26	61.9	61.9	69.0
	5	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**PMK3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.8	4.8	4.8
	4	32	76.2	76.2	81.0
	5	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**PMK4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.8	4.8	4.8
	4	23	54.8	54.8	59.5
	5	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**PMK5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.8	4.8	7.1
	4	17	40.5	40.5	47.6
	5	22	52.4	52.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

- **Produktivitas Kerja (Y)**

**Statistics**

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Median		4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
Std. Deviation		.504	.570	.705	.703	.627
Minimum		3	3	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		173	182	187	186	179

**Frequency Table****PK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.1	7.1	7.1
	4	31	73.8	73.8	81.0
	5	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**PK2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.8	4.8	4.8
	4	24	57.1	57.1	61.9
	5	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**PK3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.8	4.8	7.1
	4	16	38.1	38.1	45.2
	5	23	54.8	54.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**PK4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.8	4.8	7.1
	4	17	40.5	40.5	47.6
	5	22	52.4	52.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**PK5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	1	2.4	2.4	4.8
	4	26	61.9	61.9	66.7
	5	14	33.3	33.3	100.0
Total		42	100.0	100.0	

### Lampiran 5 Output SPSS *Correlations*

- **Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ )**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PPK1	4.07	.677	42
PPK2	4.33	.721	42
PPK3	4.21	.645	42
PPK4	4.12	.504	42
PPK5	4.33	.570	42
Penilaian Prestasi Kerja	21.07	1.980	42

**Correlations**

		PPK1	PPK2	PPK3	PPK4	PPK5	Penilaian Prestasi Kerja
PPK1	Pearson Correlation	1	.200	.132	.046	.379*	.578**
	Sig. (2-tailed)		.205	.406	.772	.013	.000
	N	42	42	42	42	42	42
PPK2	Pearson Correlation	.200	1	.157	.157	.435**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.205		.320	.322	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42
PPK3	Pearson Correlation	.132	.157	1	.145	.464**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.406	.320		.361	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42
PPK4	Pearson Correlation	.046	.157	.145	1	.453**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.772	.322	.361		.003	.001
	N	42	42	42	42	42	42
PPK5	Pearson Correlation	.379*	.435**	.464**	.453**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.013	.004	.002	.003		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Penilaian Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.578**	.649**	.599**	.505**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

• **Pemberian Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PMK1	4.29	.742	42
PMK2	4.21	.645	42
PMK3	4.14	.472	42
PMK4	4.36	.577	42
PMK5	4.43	.703	42
Pemberian Motivasi Kerja	21.43	2.002	42

**Correlations**

		PMK1	PMK2	PMK3	PMK4	PMK5	Pemberian Motivasi Kerja
PMK1	Pearson Correlation	1	.175	.229	.383*	.274	.687**
	Sig. (2-tailed)		.269	.145	.012	.079	.000
	N	42	42	42	42	42	42
PMK2	Pearson Correlation	.175	1	.137	.445**	-.046	.531**
	Sig. (2-tailed)	.269		.386	.003	.772	.000
	N	42	42	42	42	42	42
PMK3	Pearson Correlation	.229	.137	1	.435**	.178	.553**
	Sig. (2-tailed)	.145	.386		.004	.259	.000
	N	42	42	42	42	42	42
PMK4	Pearson Correlation	.383*	.445**	.435**	1	.395**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.004		.010	.000
	N	42	42	42	42	42	42
PMK5	Pearson Correlation	.274	-.046	.178	.395**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.079	.772	.259	.010		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Pemberian Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.687**	.531**	.553**	.815**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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



- **Produktivitas Kerja (Y)**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PK1	4.12	.504	42
PK2	4.33	.570	42
PK3	4.45	.705	42
PK4	4.43	.703	42
PK5	4.26	.627	42
Produktivitas Kerja	21.60	2.084	42

**Correlations**

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	Produktivitas Kerja
PK1	Pearson Correlation	1	.453**	.119	.197	.053	.488**
	Sig. (2-tailed)		.003	.452	.212	.737	.001
	N	42	42	42	42	42	42
PK2	Pearson Correlation	.453**	1	.404**	.426**	.432**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.003		.008	.005	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42
PK3	Pearson Correlation	.119	.404**	1	.976**	-.054	.791**
	Sig. (2-tailed)	.452	.008		.000	.735	.000
	N	42	42	42	42	42	42
PK4	Pearson Correlation	.197	.426**	.976**	1	-.040	.820**
	Sig. (2-tailed)	.212	.005	.000		.804	.000
	N	42	42	42	42	42	42
PK5	Pearson Correlation	.053	.432**	-.054	-.040	1	.400**
	Sig. (2-tailed)	.737	.004	.735	.804		.009
	N	42	42	42	42	42	42
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.488**	.793**	.791**	.820**	.400**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.009	
	N	42	42	42	42	42	42

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

**Lampiran 6 Output SPSS *Reliability***

- **Penilaian Prestasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	42	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.788	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PPK1	4.07	.677	42
PPK2	4.33	.721	42
PPK3	4.21	.645	42
PPK4	4.12	.504	42
PPK5	4.33	.570	42
Penilaian Prestasi Kerja	21.07	1.980	42

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.024	4.071	21.071	17.000	5.175	47.372	6

- Pemberian Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	42	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.790	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PMK1	4.29	.742	42
PMK2	4.21	.645	42
PMK3	4.14	.472	42
PMK4	4.36	.577	42
PMK5	4.43	.703	42
Pemberian Motivasi Kerja	21.43	2.002	42

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.143	4.143	21.429	17.286	5.172	48.990	6

- Produktivitas Kerja (Y)**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	42	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.811	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PK1	4.12	.504	42
PK2	4.33	.570	42
PK3	4.45	.705	42
PK4	4.43	.703	42
PK5	4.26	.627	42
Produktivitas Kerja	21.60	2.084	42

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.198	4.119	21.595	17.476	5.243	49.759	6

## Lampiran 7 Output SPSS Regresi Linier Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Motivasi Kerja, Penilaian Prestasi Kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.866	.762	.873	133.731	2	39	.000	1.787

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi Kerja, Penilaian Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.452	2	77.726	133.731	.000 <sup>a</sup>
	Residual	22.667	39	.581		
	Total	178.119	41			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi Kerja, Penilaian Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.986	1.315		2.272	.029		
	Penilaian Prestasi Kerja	.395	.129	.366	4.624	.000	.218	4.585
	Pemberian Motivasi Kerja	.554	.127	.596	6.415	.000	.218	4.585

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			Pemberian Motivasi Kerja	Penilaian Prestasi Kerja
1	Correlations	Pemberian Motivasi Kerja	1.000	-.884
		Penilaian Prestasi Kerja	-.884	1.000
	Covariances	Pemberian Motivasi Kerja	.016	-.014
		Penilaian Prestasi Kerja	-.014	.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Penilaian Prestasi Kerja	Pemberian Motivasi Kerja
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.658	1.00	.06	.06
	3	.001	55.172	.00	.94	.94

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

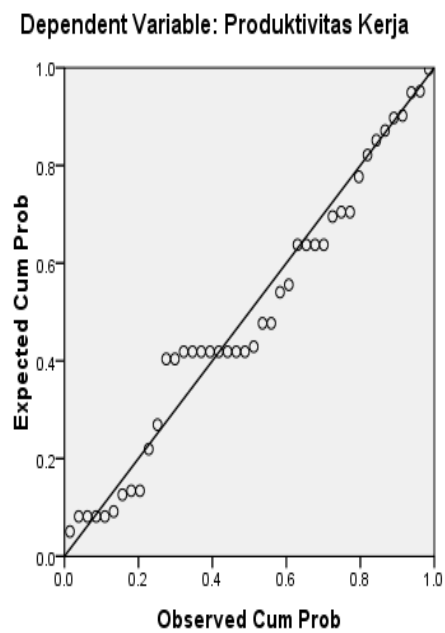
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.25	25.04	21.60	1.947	42
Residual	-1.248	2.107	.000	.744	42
Std. Predicted Value	-2.232	1.771	.000	1.000	42
Std. Residual	-1.638	2.764	.000	.975	42

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

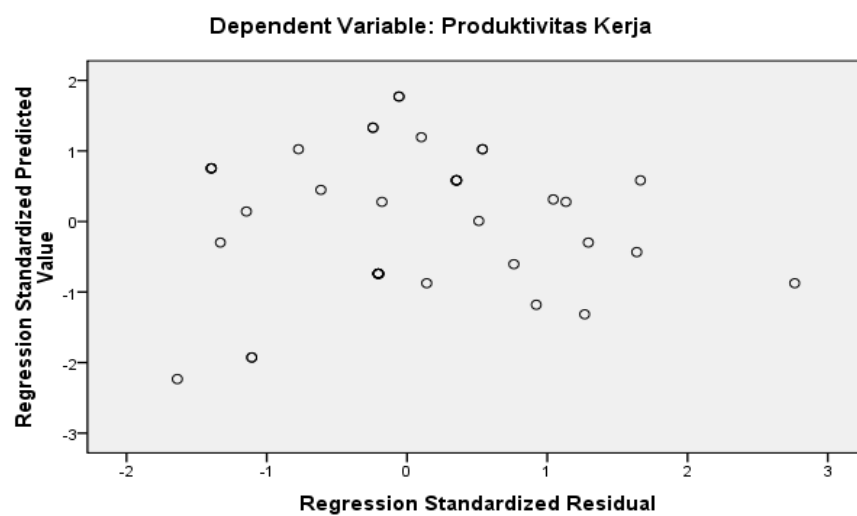
## Lampiran 8 Hasil Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran 9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Scatterplot



## Lampiran 10

## Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	<b>3,238</b>	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

## Lampiran 11

### Nilai T Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	<b>2,020</b>	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660



## Lampiran 12

### Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	N	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	<b>0,304</b>	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

**Note:** n = Jumlah Sampel