

K1 11-10-94

LAPORAN PENELITIAN

BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA  
KARYAWAN IKIP PADANG



PERPUSTAKAAN IKIP PADANG	
TANGGAL	17-11-94
NOMOR/HARSA	hs
KOLEKSI	RKI
NO. INVENTARIS	1376/hs/94-b.12
Oleh: ASISTEN	650.3 Jdr 10

Drs. I D R I S  
(Ketua Tim Peneliti)

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

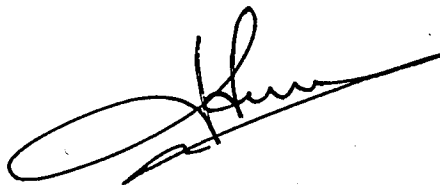
Penelitian ini dibiayai oleh :  
Proyek Operasi dan Perawatan Fasilitas IKIP Padang  
Tahun Anggaran 1993 / 1994  
Surat Perjanjian Kerja No. : 177 / PT 37. H9 / N. 2. 2 / 1993  
Tanggal 1 Juli 1993

INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PADANG  
1994

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

Persetujuan Draft Penelitian

Konsultan Penelitian



(Dr. Agus Irianto)

NIP.130 879 791

PERSONALIA PENELITIAN

---

Konsultan : Dr. AGUS IRIANTO

K e t u a : Drs. I D R I S

Anggota : Drs. Zul Azhar  
Drs. Hasdi Aimon

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

## A B S T R A K

Idris, dkk. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan IKIP Padang, 1993.

Padang, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Desember 1993.

Sebagai suatu Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) IKIP Padang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang mempunyai spektrum pengetahuan, sikap dan keterampilan yang tepat dan dapat mengembangkan kemampuan personal, profesional dan sosial yang berlandaskan kepada ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Untuk mencapai tujuan tersebut IKIP Padang dilengkapi dengan unsur-unsur sebagaimana diatur dalam PP No. 30 Tahun 1980. Salah satu dari unsur tersebut adalah unsur pelaksana administratif yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan teknis administratif yang meliputi; administrasi akademik, administrasi keuangan, administrasi keuangan, administrasi umum, administrasi perencanaan dan sistem informasi, dan administrasi kemahasiswaan. Pelayanan tersebut diberikan oleh tenaga teknis administratif(karyawan) dalam rangka membantu IKIP Padang mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Keberhasilan IKIP Padang dalam mencapai tujuan tersebut antara lain diduga sangat tergantung pada tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh karyawannya sesuai dengan fungsi dan peranannya masing-masing.

IKIP Padang memiliki 637 orang karyawan yang memiliki tingkat keterampilan, motivasi dan imbalan serta prestasi kerja yang bervariasi.

Penelitian ini mencoba untuk dapat mengetahui tentang beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan IKIP Padang.

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah " keterampilan dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan IKIP Padang".

Data dikumpulkan dari sampel yang telah ditetapkan dengan metode proporsional random sampling sebanyak 76 orang melalui instrumen dalam bentuk terbuka dan tertutup, yang dapat mengungkapkan keterampilan, motivasi kerja, imbalan dan prestasi kerja karyawan IKIP Padang, kemudian dianalisis dengan model semi partial correlation dan multiple regression.

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor keterampilan dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang berarti dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang pada taraf kepercayaan 99,9% baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak pengambil keputusan, khususnya pihak pimpinan IKIP Padang dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawannya secara efektif dan efisien.

## PENGANTAR

Penelitian merupakan salah satu karya ilmiah di perguruan tinggi. Karya ilmiah ini harus dilaksanakan oleh Dosen IKIP Padang dalam rangka meningkatkan mutu, baik sebagai dosen maupun sebagai peneliti.

Oleh karena itu, Pusat Penelitian IKIP Padang berusaha mendorong dosen/peneliti untuk melakukan penelitian sebagai bagian dari kegiatan akademiknya. Dengan demikian mutu dosen/peneliti dan hasil penelitiannya dapat ditingkatkan.

Akhirnya saya merasa gembira bahwa Penelitian ini telah diselesaikan oleh peneliti dengan melalui proses pemeriksaan dari Tim Penilai Usul dan Laporan Penelitian Puslit IKIP Padang.

Padang, Februari 1994

Kepala Pusat Penelitian  
IKIP Padang,



*[Handwritten Signature]*  
Dr. Zainil, M.A.  
NIP 130187088

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

## DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Permasalahan	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Guna Penelitian	5
BAB II KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori dan Kerangka Berpikir	7
B. Kerangka Berpikir	15
C. Hipotesis	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Definisi Operasional	18
B. Populasi dan Sampel	21
C. Teknik Pengumpulan Data	21
D. Teknik Analisis Data	22
E. Jadwal Kegiatan	23

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Umum	25
B. Analisis Data Dan Interpretasi	32
C. Pembahasan	35
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	42
B. Saran-saran	42
DAFTAR KEPUSTAKAAN	44

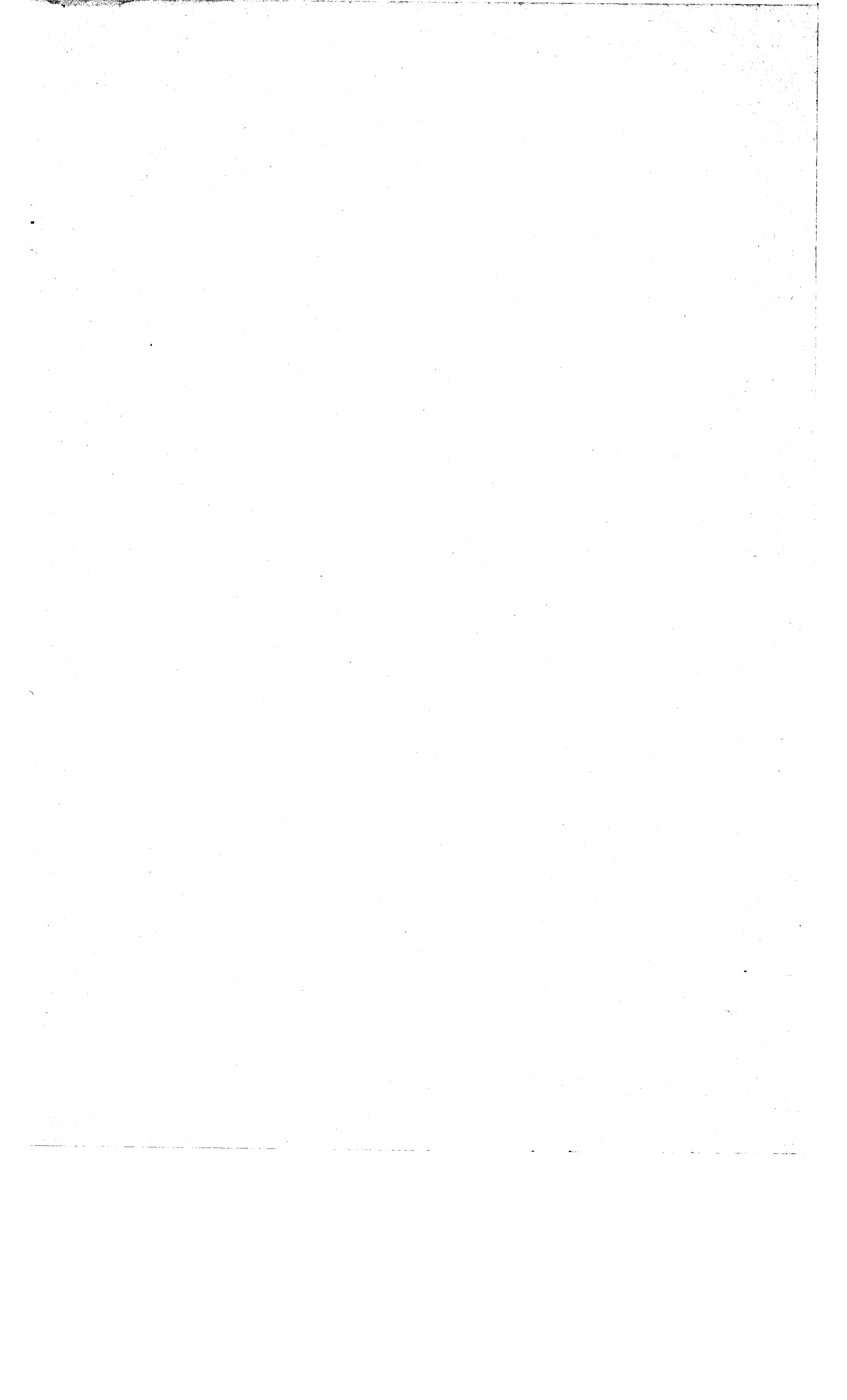


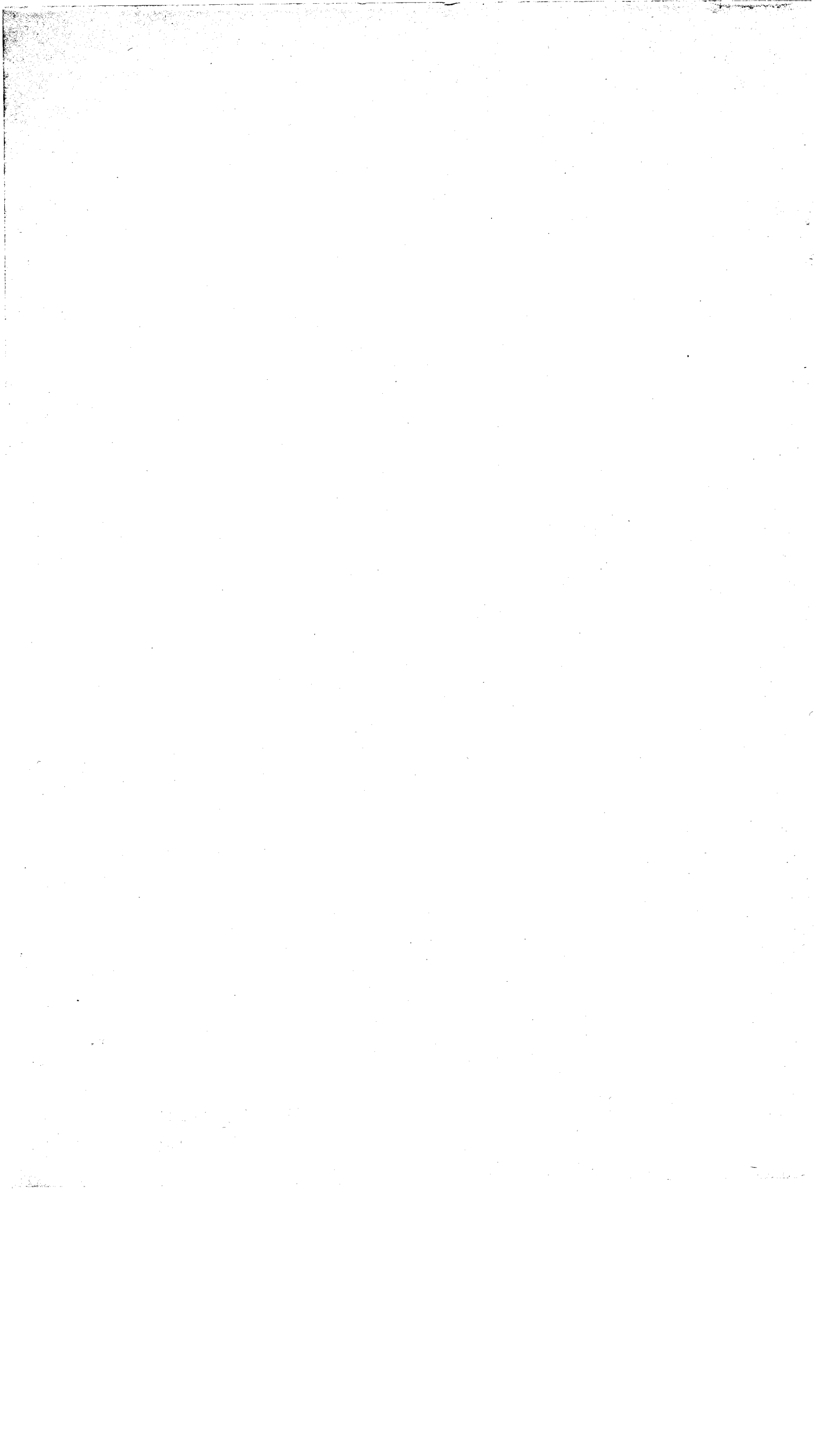
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil (Administratif) IKIP Padang Berdasarkan Unit Kerjanya Keadaan 31 Desember 1992	3
Tabel 1.2 Jumlah Sampel Penelitian	21
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Keterampilan Karyawan IKIP Padang	25
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Imbalan yang diterima karyawan IKIP Padang	27
Tabel 4.3 Distribusi Motivasi Kerja Karyawan IKIP Padang	29
Tabel 4.4 Distribusi Prestasi Kerja Karyawan IKIP Padang	31
Tabel 4.5 Korelasi Antar Variabel	32
Tabel 4.6 Tabel ANOVA	36

## DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran I : Hasil Pengolahan Data Dengan Bantuan Komputer	45
Lampiran II : Instrumen Penelitian	52





BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

IKIP Padang sebagai lembaga pendidikan tinggi di Indonesia mendasarkan program pendidikannya pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 serta Garis-garis Besar Haluan Negara dan secara khusus melandaskan kegiatan-kegiatannya pada Undang-undang Pendidikan Tinggi No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sebagai Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), IKIP Padang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang mempunyai spektrum pengetahuan, sikap dan keterampilan yang tepat dan dapat mengembangkan kemampuan personal, profesional dan sosial yang berlandaskan kepada ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dan dengan kemampuan personal dimaksudkan bahwa lulusan harus mampu mengembangkan pribadinya, berjiwa Pancasila, menjunjung tinggi Undang-undang Dasar 1945 serta ikut serta secara aktif dalam pelaksanaan GBHN. Kemampuan profesional mencakup penguasaan bidang studi dan keterampilan dalam mengolah bahan ajaran menjadi pengalaman yang bermakna bagi siswa yang diajarnya. Kemampuan sosial meliputi kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan dalam berkomunikasi dan mengintegrasikan dirinya dalam masyarakat, terutama dalam masyarakat profesinya, ketakwaan memberikan landasan yang kokoh dalam menempuh kehidupan sebagai pendidik (Buku Pedoman IKIP Padang : 1990, hal. 15-16).

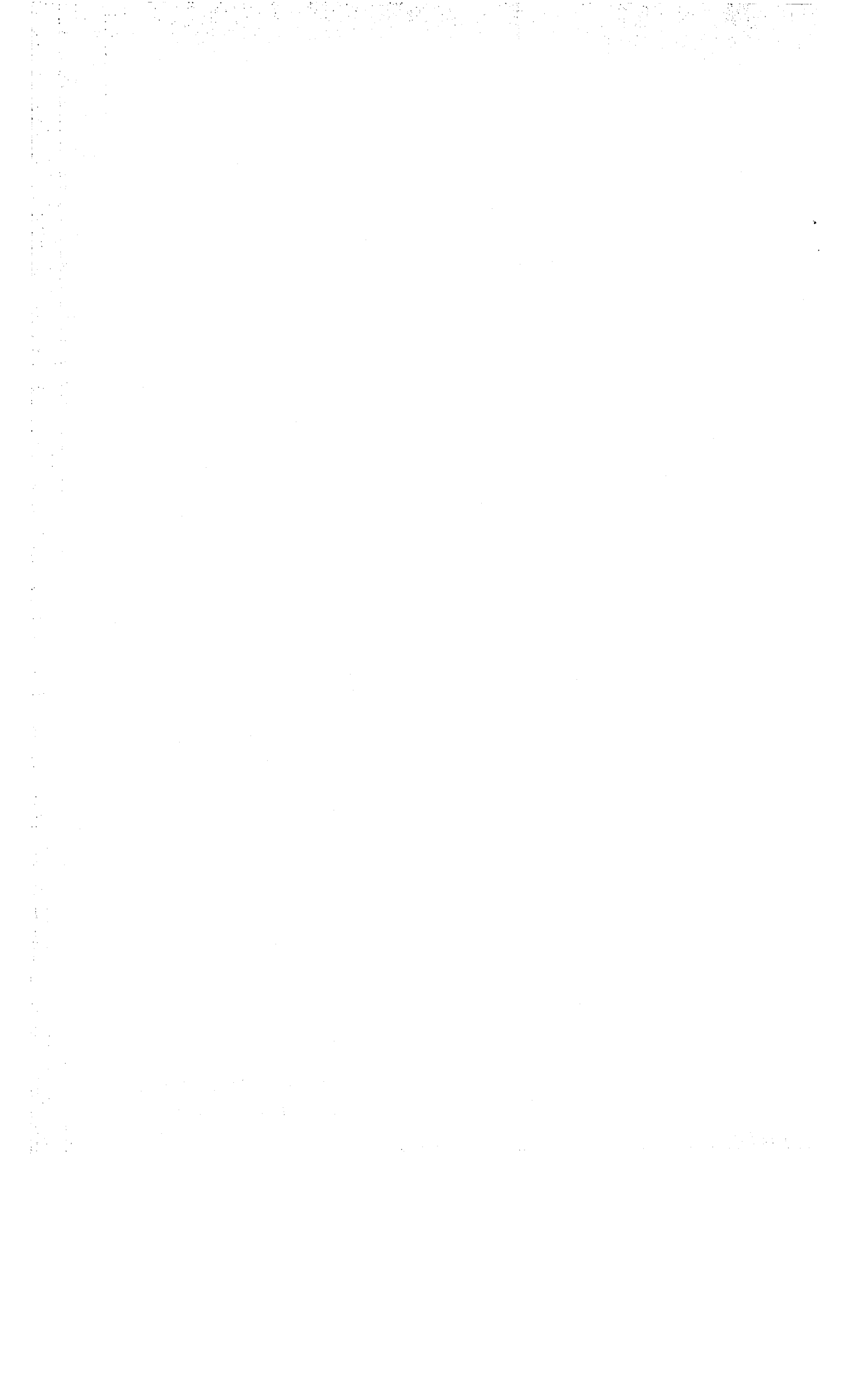


Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, IKIP Padang dilengkapi dengan unsur-unsur sebagai mana yang telah diatur dalam Statuta IKIP Padang sebagai berikut;

- Dewan Penyantun,
- Unsur Pimpinan
- Unsur Tenaga Pengajar; Para Dosen,
- Senat Perguruan Tinggi,
- Unsur Pelaksana Akademik;
  - 1). Bidang Pendidikan,
  - 2). Bidang Penelitian,
  - 3). Bidang Pengabdian kepada Masyarakat,
- Unsur pelaksana administratif, dan
- Unsur Penunjang;
  - 1). Perpustakaan,
  - 2). Laboratorium,
  - 3). Bengkel
  - 4). Kebun Percobaan,
  - 5). Pusat Komputer,
  - 6). Bentuk lain yang dianggap perlu untuk menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau profesional pada perguruan tinggi yang bersangkutan.

Unsur pelaksana administratif sebagai salah satu unsur perguruan tinggi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan tersebut adalah dengan menyelenggarakan pelayanan teknis administratif yang meliputi; administrasi akademik, administrasi keuangan,

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG





administrasi umum, administrasi perencanaan dan sistem informasi, dan administrasi kemahasiswaan ( Statuta IKIP Padang : 1991, hal.11-43 ).

Untuk melaksanakan kegiatan administratif tersebut, IKIP Padang memiliki tenaga administrasi (karyawan) sebanyak 637 orang seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini;

Tabel 1 : Jumlah Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil (Administratif) IKIP Padang Berdasarkan Unit kerjanya Keadaan 31 Desember 1992

Unit Kerja	Jumlah
FPIPS	33 Orang
FPOK	37 Orang
FPBS	33 Orang
FPMIPA	29 Orang
F I P	67 Orang
FPTK	76 Orang
KPTU	362 Orang
<b>J U M L A H</b>	<b>637 Orang</b>

Sumber : Biro Administrasi Umum IKIP Padang

Keberhasilan IKIP Padang dalam mencapai tujuan yang telah diuraikan di atas antara lain diduga sangat tergantung

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG



pada tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan fungsi dan peranannya masing-masing.

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain motivasi, kemampuan, dan pemahaman tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi (Stoner : 1986, hal 80 ).

Pihak pimpinan IKIP Padang sangat berkepentingan untuk menilai secara kontinuitas tentang tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh seluruh karyawannya yang dapat berfungsi sebagai suatu quality control. Bila proses penilaian prestasi kerja menunjukkan hasil yang jelek, maka ini akan dapat menggambarkan tentang kesalahan-kesalahan pada pelaksanaan salah satu atau beberapa fungsi personalia di IKIP Padang. Dan sebaliknya kalau hasil penilaian tersebut menunjukkan hasil yang baik, maka ini akan dapat menggambarkan tentang keberhasilan pihak pimpinan dalam melaksanakan fungsi personalia pada karyawannya.

#### B. Permasalahan

Berdasarkan gambaran di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- a. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara keterampilan dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang ?
- b. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara imbalan yang diterima dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang, bila dihilangkan pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja?

- c. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang, bila dihilangkan pengaruh imbalan yang diterima terhadap motivasi kerja ?
- d. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara prestasi kerja dengan imbalan yang diterima karyawan IKIP Padang, bila dihilangkan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja ?
- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang berarti antara keterampilan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan IKIP Padang ?

### 3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

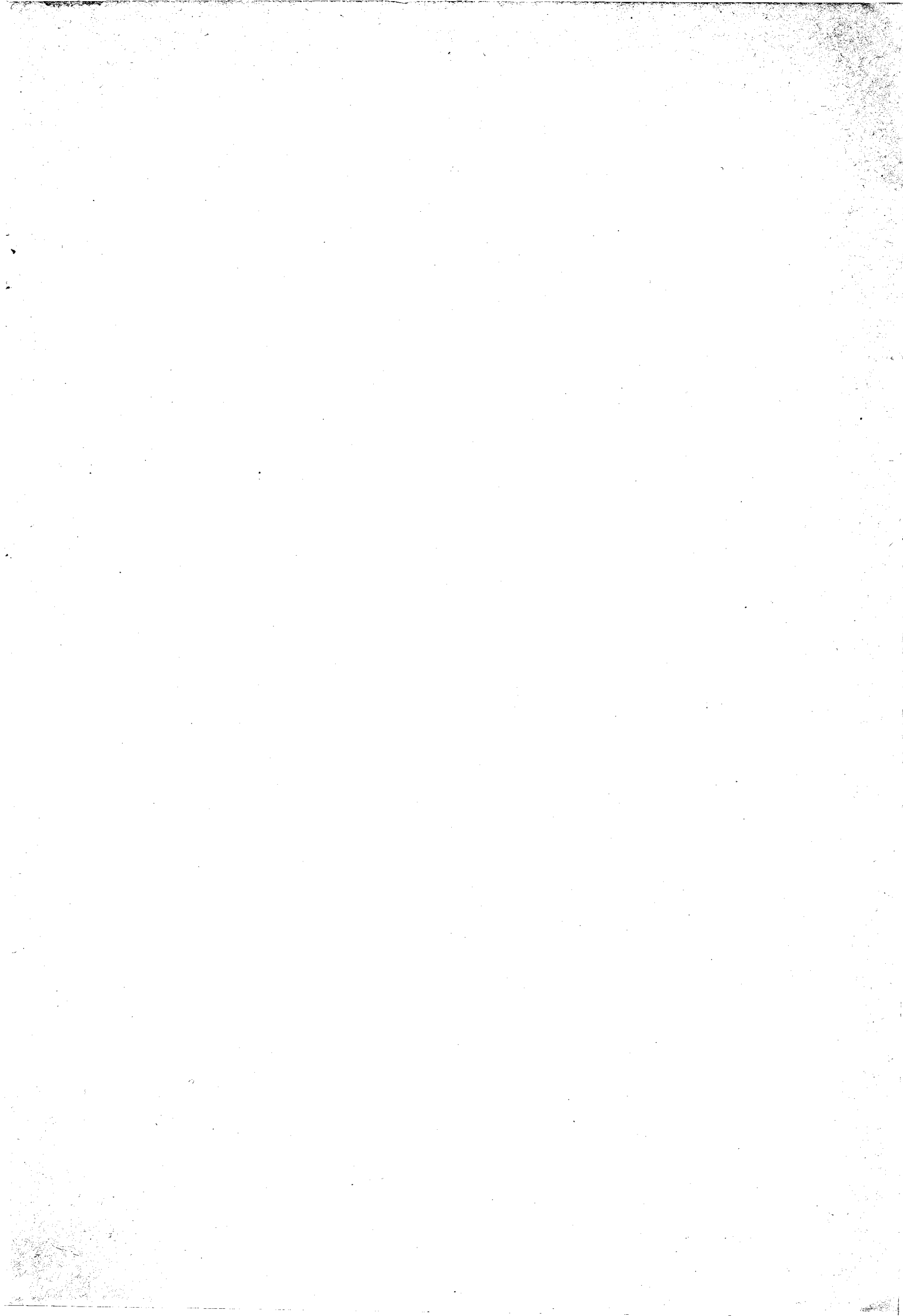
- a. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara keterampilan dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang .
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara prestasi kerja dengan imbalan yang diterima karyawan IKIP Padang, bila dihilangkan pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja .
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang, bila dihilangkan pengaruh imbalan yang diterima terhadap motivasi kerja.
- d. Untuk menegetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara prestasi kerja dengan imbalan yang diterima

karyawan IKIP Padang, bila dihilangkan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang berarti antara keterampilan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang.

#### 4. Guna Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan informasi kepada pihak pengambil keputusan, khususnya pimpinan IKIP Padang tentang faktor-faktor apa yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan. Pada gilirannya informasi ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan peningkatan prestasi kerja karyawan, khususnya karyawan IKIP Padang.



XXXXXXXXXXXX

XXXXXX



## BAB II

### KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teoritis dan Kerangka berpikir

##### 1. Teori perilaku organisasi

Matteson(1987 : 55) mengemukakan bahwa perilaku dan prestasi individu dipengaruhi oleh : 1. Variabel individu seperti (a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu, (b) latar belakang seseorang, (c) unsur demografi; 2. Variabel organisasi seperti seperti (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan yang diterima, (d) struktur organisasi; dan 3. Variabel psikologis seperti (a) persepsi, (a) sikap, (c) kepribadian, dan (d) motivasi. Kalau kita akan menangani perilaku organisasi, maka kesemua faktor diatas harus diakui perbedaan-perbedaannya dan harus dipertimbangkan secara hati-hati. Oleh sebab itu maka seorang pimpinan harus; mengamati dan mengakui perbedaan tersebut; mempelajari hubungan antar variabel yang mempengaruhi perilaku individu ; dan menemukan hubungan variabel-variabel yang mempengaruhi tersebut.

##### 2. Teori motivasi kerja

Motivasi adalah seberapa besar seorang individu secara personal berjanji dengan hati untuk memberikan usaha dalam menyelesaikan kegiatan spesifik atau tujuan tertentu (Abizar: 1988, hal. 204). Sedangkan Stoner ( 1986 : 80 ), mendefinisikan bahwa;



Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia yang selalu merupakan bahan pertimbangan yang penting dan membingungkan bagi manajer dalam mengarahkan tindakan-tindakan bawahannya. Motivasi penting karena berkaitan dengan masalah tindakan seseorang sesuai dengan keinginan organisasi, dan membingungkan karena motif (hal yang menyebabkan orang bertindak) tidak dapat diukur secara langsung, tetapi melalui dugaan atas perilaku manusia.

Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan ( 1984 : 197-200 ) menggolongkan teori motivasi atas tiga macam, yaitu :

1). Content Theory

Teori ini menekankan pada arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Individu bertingkah laku karena didorong, ditekan atau dimotivisir oleh usaha untuk memenuhi kebutuhan yang ada dalam diri individu. Oleh sebab itu maka manajer perlu untuk mengetahui kebutuhan para karyawannya dengan mengamati perilaku mereka, dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut.

2). Process Theory

Teori ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivisir. Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya pengharapan (expectancy), yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah valence, yaitu kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan. Oleh sebab itu untuk dapat mengarahkan

tingkah laku karyawan perlu dipahami apa yang menjadi pengharapan dari mereka dalam bekerja.

### 3). Reinforcement Theory

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, dan karenanya umumnya mereka akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

### 3. Teori tentang imbalan

Imbalan adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada para pegawai/karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Edwin B. Flippo (1961 : 308), mendefinisikan upah sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

Menurut UU Kecelakaan Tahun 1974 Nomor 33 pasal 7 ayat a dan b yang dikutip oleh Ranupandojo ( 1984 : 139-140) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah:

- tiap - tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaannya, dan
- perumahan, makanan, bahan makanan, dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Masalah upah atau imbalan ini tidak hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan,

tetapi masalah imbalan ini juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan (Nitisemito Alex S. : 1990, h. 197).

Lebih lanjut Handoko ( 1985 : 1140) menyatakan bahwa masalah imbalan (kompensasi) merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan, karena merupakan tugas yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Secara absolut kompensasi akan menentukan skala kehidupan karyawan dan secara relatif akan menunjukkan status, martabat dan harga mereka, sehingga bila karyawan memandang imbalan yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Tinggi rendahnya imbalan yang diterima karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain; (a) penawaran dan permintaan tenaga kerja, (b) organisasi buruh, (c) kemampuan membayar perusahaan/instansi, (d) produktivitas kerja karyawan, (e) biaya hidup karyawan, dan (f) pemerintah (Ranupandoyo : 1984, h. 139-140). Oleh sebab itu keadilan dan kelayakan dalam pemberian imbalan kepada karyawan perlu untuk dilaksanakan. Suatu imbalan dikatakan adil dan layak adalah apabila memenuhi persyaratan internal consistency dan external consistency. Internal consistency artinya semakin tinggi jabatan seseorang maka imbalan yang diterimanya juga semakin

tinggi dan begitu sebaliknya atau didasarkan pada bobot<sup>11</sup> tugas dan tanggung jawab karyawan dan bukan pilih kasih. Sedangkan external consistency artinya tingkat upah yang diterima oleh seorang karyawan relatif sama dengan upah yang diterima oleh karyawan perusahaan lain pada level yang sama (Ranupandojo : 1984, h. 140-141).

#### 4. Teori tentang penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini akan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia yang tepat dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Biasanya bagian personalia dari suatu lembaga atau organisasi akan mengembangkan berbagai metode dalam menilai prestasi kerja karyawan di semua departemen. Handoko (1985 : 103) mengemukakan tentang berbagai metoda dalam menilai prestasi kerja karyawan yang dikelompokkannya atas dua bagian, yaitu (a) Metoda penilaian yang berorientasi pada masa yang lalu dan (b) metoda penilaian yang berorientasi pada masa mendatang.

##### 1. Metoda penilaian yang berorientasi pada masa lalu

Ada berbagai metoda untuk menialai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu. Hampir semua teknik-teknik tersebut merupakan suatu upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai

dalam pendekatan-pendekatan lain. Teknik-tekniki penilaian yang termasuk ke dalam kelompok metoda yang berorientasi pada masa lalu tersebut adalah meliputi;

- a. Rating scale, yang merupakan suatu bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan. Dalam metode ini evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dari skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.
- b. Checklist, merupakan suatu metoda untuk mengurangi beban penilai, dimana si penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Tanpa diberitahu kepada si penilai, departemen personalia memberikan bobot untuk masing-masing item yang dinilai. Jumlah bobot dari keseluruhan item tersebut menggambarkan jumlah nilai yang paling tinggi yang dapat dicapai oleh karyawan.
- c. Metoda peristiwa kritis, merupakan suatu metoda penilaian yang mendasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Berbagai peristiwa tersebut dicatat oleh penilai

selama periode evaluasi terhadap setiap karyawan yang dibawa pengawasannya.

- d. Metoda peninjauan lapangan, merupakan suatu metoda untuk menilai prestasi kerja dengan jalan menugaskan seorang atau suatu tim untuk turun kelapan mengumpulkan tentang berbagai informasi tentang pelaksanaan kerja karyawan. Hasil informasi tersebut kemudian dikonfirmasi dengan penyelia dari karyawan yang bersangkutan.
  - e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja, merupakan suatu penilaian yang digunakan bila jumlah pekerjaan terbatas. Tes ini dapat dilakukan secara tertulis atau dengan peragaan keterampilan.
2. Metoda penilaian yang berorientasi pada masa mendatang
- Dalam metoda ini penilaian dilakukan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Teknik-teknik yang digunakan adalah;
- a. Penilaian diri (self-appraisal). Teknik ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.
  - b. Penilaian psikologis (psychological appraisal). Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi-evaluasi lainnya.

Evaluasi ini biasanya dilakukan oleh psikolog.

- c. Pendekatan Management By Objective (MBO). Dalam pendekatan ini setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian berdasarkan sasaran-sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilaksanakan secara bersama-sama.
- d. Teknik pusat penilaian (assessment centers) adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandardisasikan di mana tergantung pada berbagai tipe penilaian dan penilai. Penilaian bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

#### 5. Tinjauan penelitian terdahulu

Kamaluddin (1990:49) mencoba mengaitkan kegairahan kerja dengan beberapa variabel, yaitu (1) harapan pengembangan karir, (2) promosi jabatan, (3) gaji, (4) hubungan antar personil dan (5) teknik supervisi, lingkungan kerja dan lain-lain. Dari penelitiannya ditemukan bahwa terdapatnya hubungan yang berarti antara kegairahan kerja dengan; harapan pengembangan ( $X^2 = 5,858$ ), latar belakang pendidikan ( $X^2 = 5,859$ ), dan kondisi kerja masing-masing ( $X^2 = 4,127$ ). Ia tidak mencoba mengaitkan dengan tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Selanjutnya Soeari dkk. (1983 : 42) dalam penelitiannya tentang Masalah Penempatan dan Formasi jabatan dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Tenaga Administrasi IKIP Padang, menemukan bahwa antara prestasi kerja dan ketepatan penempatan menunjukkan hubungan yang berarti ( $X^2 = 10,123$ ) pada taraf signifikansi 5%.

Idris dkk. (1992 : 38) dalam penelitiannya tentang pengaruh tingkat pendidikan dan umur karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan IKIP Padang menemukan bahwa terdapatnya pengaruh yang berarti antara tingkat pendidikan dan umur karyawan dengan kepuasan kerja karyawan IKIP Padang .

#### B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka teori yang sudah dikemukakan diatas dapat disusun kerangka berpikir sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan menggambarkan hasil penilaian atas berbagai aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan. Tinggi rendahnya prestasi kerja yang dicapai oleh setiap karyawan dipengaruhi oleh faktor keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan, imbalan yang diterima karyawan dan motivasi kerjanya. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi cenderung untuk berprestasi kerja yang tinggi.

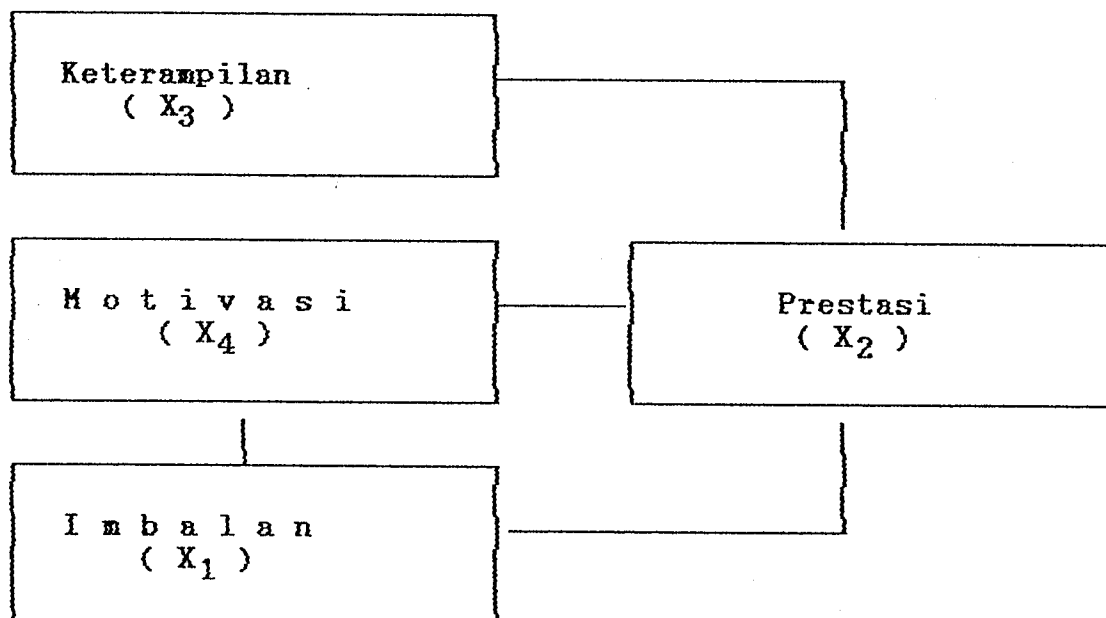
Karyawan yang berprestasi kerja tinggi akan menerima



imbalan yang tinggi pula. Imbalan yang diterima ini pada tahap pertamanya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Jika imbalan yang diterima tidak sebanding dengan prestasi kerja yang dicapainya (prestasi kerja karyawan kurang dihargai), maka motivasi kerja karyawan akan cenderung untuk rendah dan begitu sebaliknya.

Dan pada tahap berikutnya motivasi kerja ini akan mempengaruhi prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung untuk berprestasi kerja yang tinggi dan begitu sebaliknya.

Kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan sebagai berikut ;



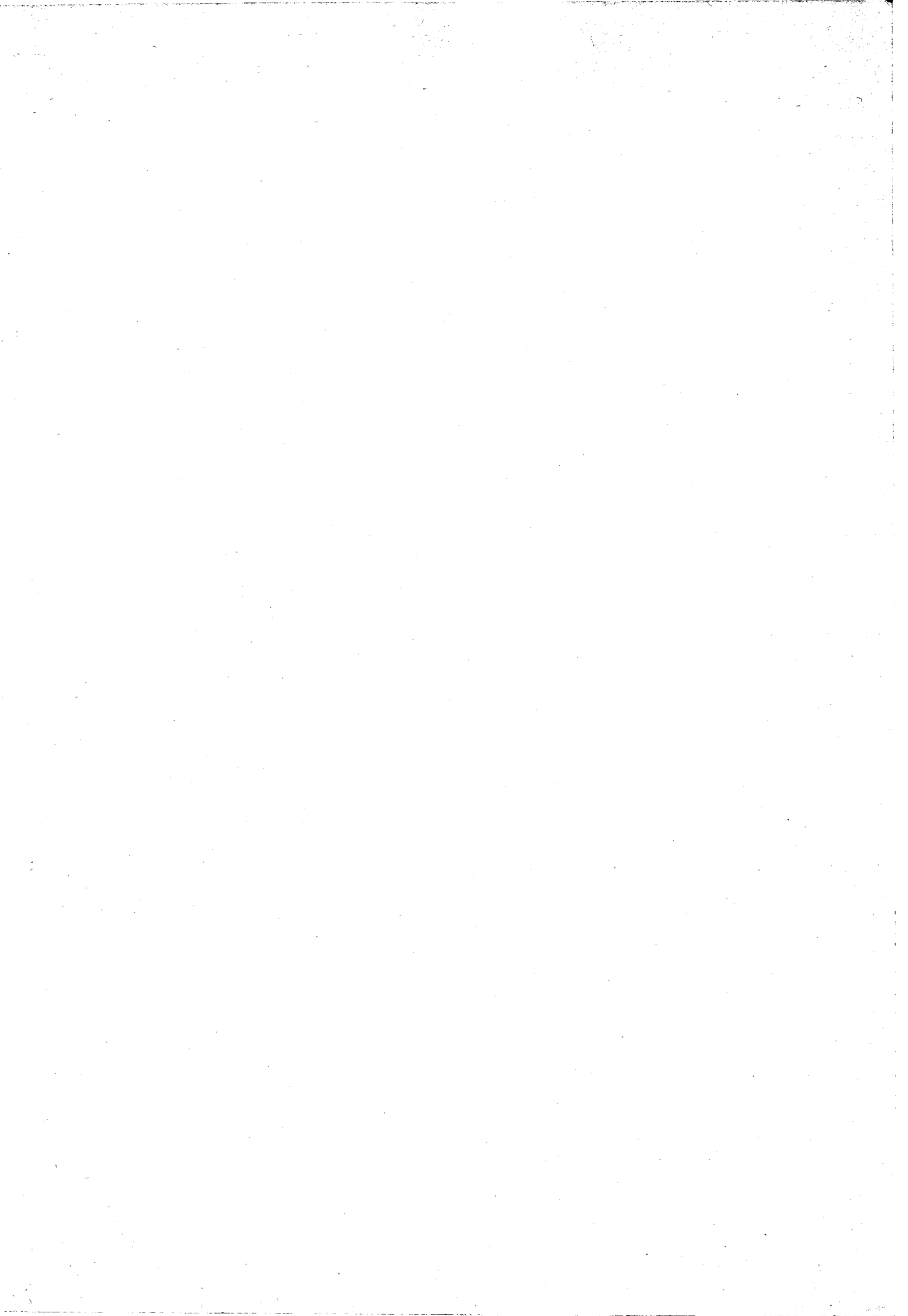
### C. Hipotesis

Berangkat dari teori-teori yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

- a. Terdapatnya hubungan yang berarti antara keterampilan dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang.
- b. Terdapatnya hubungan yang berarti antara prestasi kerja dengan imbalan yang diterima karyawan IKIP Padang, bila dihilangkan pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja.
- c. Terdapatnya hubungan yang berarti antara prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan IKIP Padang, bila dihilangkan pengaruh imbalan terhadap motivasi kerja.
- d. Terdapatnya hubungan yang berarti antara imbalan yang diterima dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang, bila dihilangkan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
- e. Terdapatnya hubungan yang berarti antara motivasi dan keterampilan karyawan dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang.

-oOo-

MILIA UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG





BAB III  
METODOLOGI PENELITIAN

A. Definisi operasional

Untuk menghindari interpretasi yang berbeda, maka perlu dijelaskan secara operasional setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut;

1. Motivasi kerja, yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah;

- Kerja keras untuk meningkatkan mutu kerja
- Kegairahan melaksanakan pekerjaannya
- Kesabaran dalam menghadapi masalah dalam bekerja
- Kesukaan terhadap pekerjaan

Setiap indikator akan dijabarkan ke dalam beberapa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan dan masing-masing item tersebut akan diberikan skala interval.

2. Keterampilan, yaitu kesiapan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Indikator untuk mengukur kemampuan ini adalah;

- Pendidikan keterampilan yang pernah diikutinya
- Keterampilan yang dimiliki karyawan
- kesesuaian pekerjaan dengan keterampilannya

Setiap indikator akan dijabarkan ke dalam beberapa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja karyawan dan masing-masing item tersebut akan diberikan skala interval.

3. Imbalan, yaitu pendapatan rata-rata yang diterima atau fasilitas yang diperoleh karyawan yang dapat dinyatakan dalam satuan uang setiap bulan.

Imbalan yang diterima oleh karyawan adalah hasil penjumlahan dari;

- Gaji beserta tunjangan istri dan anak sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- Honor/Uang lelah
- Lembur
- Tunjangan kesejahteraan karyawan dari SPP/DPP
- Lembur tahunan
- Fasilitas transportasi
- Fasilitas perumahan

4. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah;

- Kualitas kerja, yang meliputi;
  - 1). Ketepatan
  - 2). Ketelitian
  - 3). Kebersihan
- Kuantitas kerja yang bisa diselesaikan, yang meliputi;

- 1). Prosentase penyelesaian pekerjaan rutin
  - 2). Prosentase penyelesaian pekerjaan insidental
- Sikap terhadap;
- 1). Lembaga
  - 2). Karyawan Lain
  - 3). Pekerjaan
  - 4). Dalam bekerjasama

Setiap indikator akan dijabarkan ke dalam beberapa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan tinggi dari karyawan dan masing-masing item tersebut akan diberikan skala interval.

#### B. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (tenaga administrasi) IKIP Padang, baik yang bekerja ditingkat fakultas maupun yang bekerja dikantor pusat tata usaha (KPTU) yang berjumlah sebanyak 637 orang dengan perincian seperti terlihat pada tabel 1 di atas.

Mengingat populasi yang akan diteliti tidak homogen dilihat dari tempat bekerja dan golongannya, maka teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara Proporsional Stratified Random Sampling, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dilukiskan dalam tabel 2 berikut ini;

Tabel 2 : Jumlah Sampel Penelitian

Tempat bekerja :	Golongan				Jumlah
	I	II	III	IV	
FPIPS	1	2	1	-	4 orang
FPOK	1	3	1	-	5 orang
FPBS	1	4	1	-	6 orang
FPMIPA	1	3	1	-	5 orang
F I P	1	4	2	-	7 orang
FPTK	1	8	1	-	10 orang
KPTU	7	25	7	-	39 orang
<b>J U M L A H</b>	<b>13</b>	<b>46</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>76 orang</b>

#### C. Teknik Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan dari responden dengan instrumen daftar pertanyaan yang berisikan item-item pernyataan sehubungan variabel-variabel penelitian yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu. Disamping daftar pertanyaan yang diajukan akan dilakukan wawancara dan observasi sebagai pelengkap atas instrumen yang diajukan.

#### D. Teknik analisis data

##### 1. Deskripsi Data

Data yang telah dikumpulkan sebelum dianalisis terlebih dahulu akan diolah untuk dapat mengetahui nilai dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat.



## 2. Pembuktian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, maka dilakukan analisis statistik dengan tahap-tahap sebagai berikut;

- a. Untuk melihat korelasi antar variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini digunakan model korelasi product moment sebagai berikut;

$$r_{x_i x_j} = \frac{n \sum x_i x_j - \sum x_i \sum x_j}{\sqrt{\left[ n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 \right] \left[ n \sum x_j^2 - (\sum x_j)^2 \right]}}$$

- b. Untuk menghilangkan pengaruh keterampilan ( $X_3$ ) terhadap prestasi ( $X_2$ ) dan baru mempelajari hubungan (korelasi) prestasi ( $X_2$ ) dengan imbalan ( $X_1$ ) digunakan model semi-partial correlation sebagai berikut :

$$r_{1(23)} = \frac{r_{12} - r_{13} \cdot r_{23}}{\sqrt{1 - r_{23}^2}}$$

- c. Untuk menghilangkan pengaruh motivasi ( $X_4$ ) terhadap prestasi ( $X_2$ ) dan baru mempelajari hubungan (korelasi) prestasi ( $X_2$ ) dengan imbalan ( $X_1$ ) digunakan model semi-partial correlation sebagai berikut :

$$r_{1(24)} = \frac{r_{12} - r_{14} \cdot r_{24}}{\sqrt{1 - r_{24}^2}}$$

- d. Untuk menghilangkan pengaruh imbalan ( $X_1$ ) terha-

dap motivasi ( $X_4$ ) dan baru mempelajari hubungan (korelasi) motivasi ( $X_4$ ) dengan prestasi ( $X_2$ ) digunakan model semi-partial correlation sebagai berikut :

$$r_{2(41)} = \frac{r_{24} - r_{21} \cdot r_{41}}{\sqrt{(1 - r_{41}^2)}}$$

e. Untuk melihat hubungan antara keterampilan dan motivasi dengan prestasi kerja digunakan model multiple regression sebagai berikut :

$$X_2 = a + b_1X_3 + b_2X_4$$

Keterangan :

$X_1$  = Imbalan

$X_2$  = Prestasi Kerja

$X_3$  = Keterampilan Kerja

$X_4$  = Motivasi Kerja

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer.

### 3. Uji t

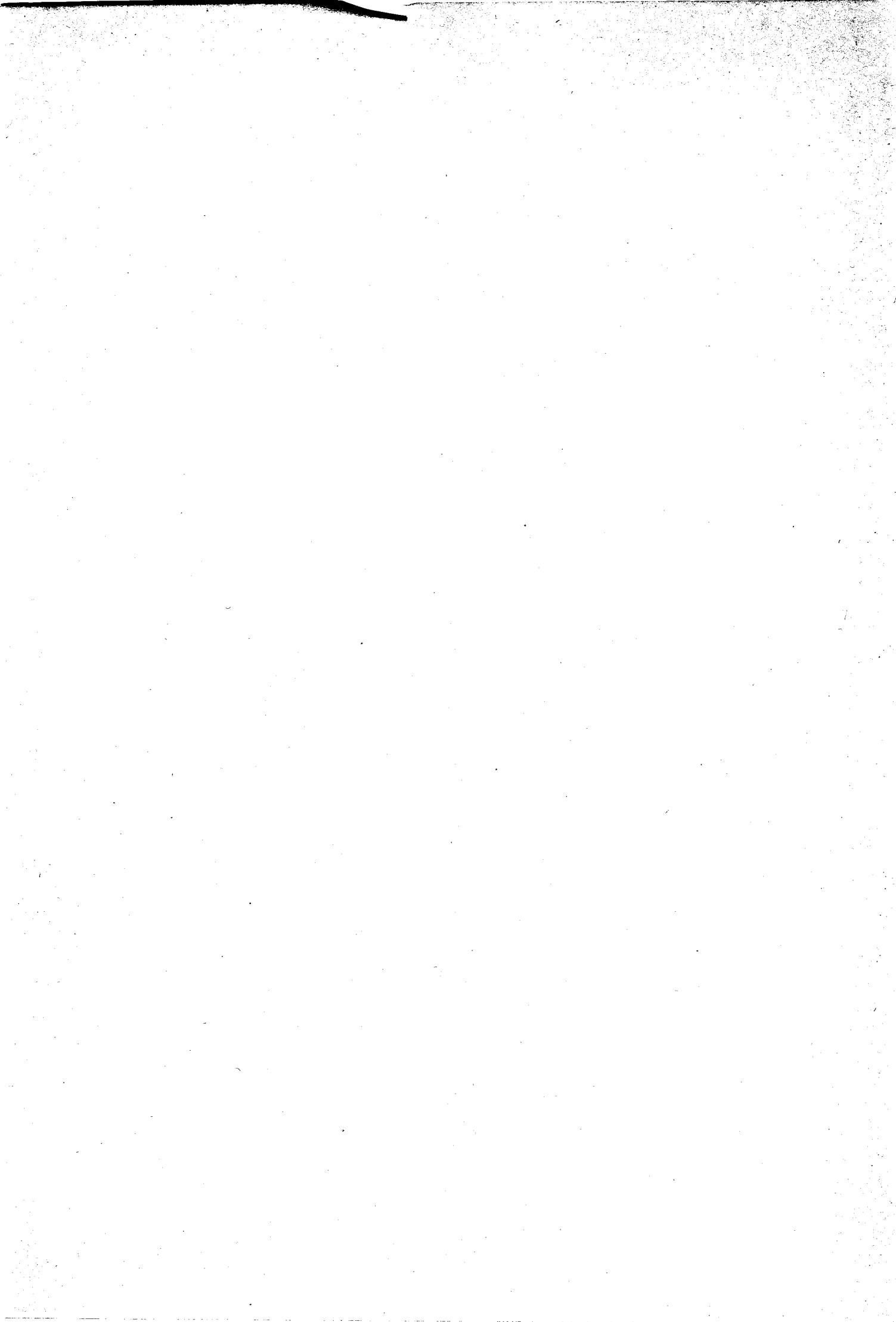
Hasil perhitungan di atas dilanjutkan dengan uji t, untuk mengetahui apakah hubungan yang diperoleh signifikan atau tidak pada taraf kepercayaan 95 % dan 99% dengan formula ;

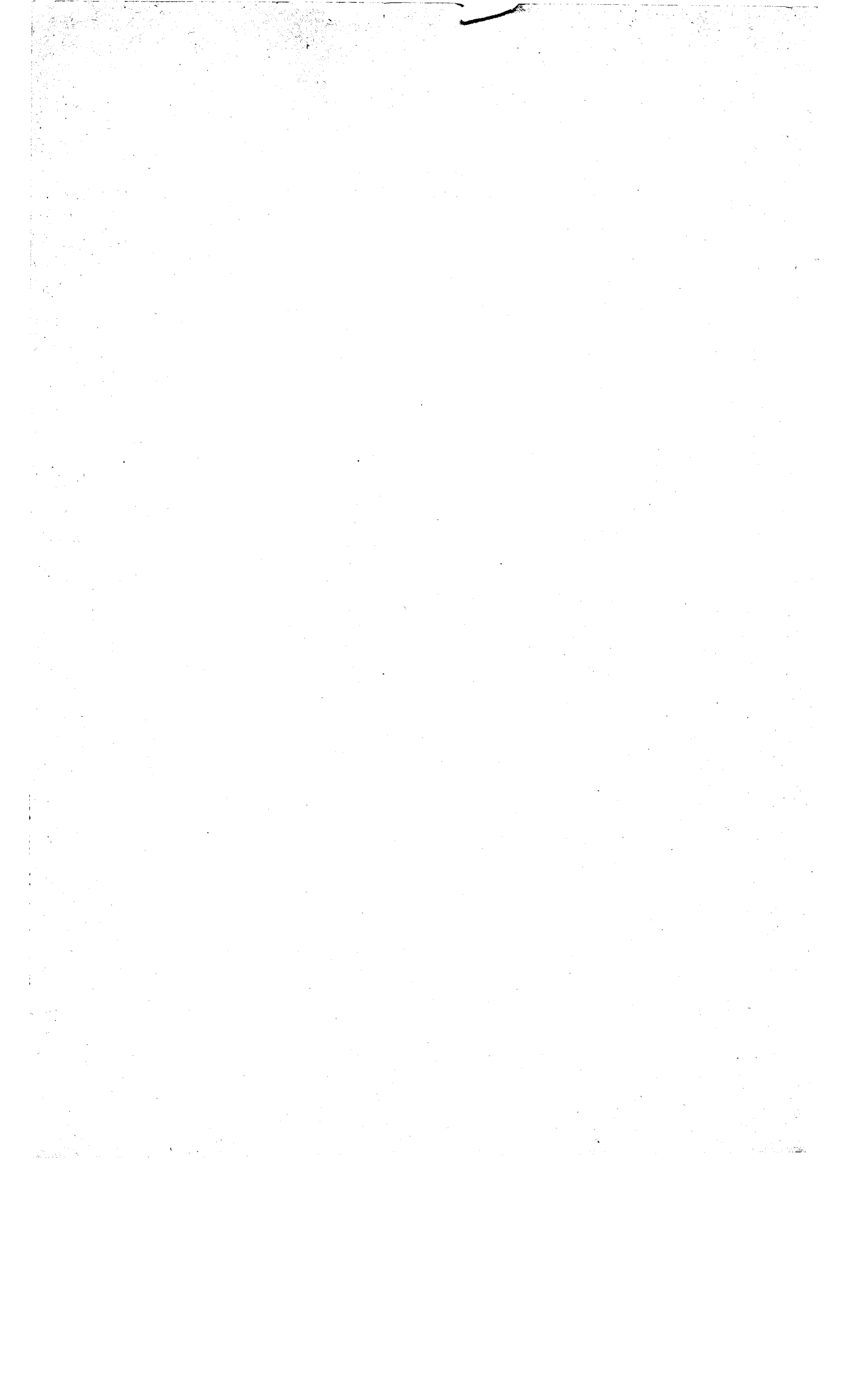
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Jika  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka berarti hubungan tersebut dikatakan signifikan dan sebaliknya jika  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel maka berarti hubungan tersebut dikatakan tidak signifikan.

#### 5. Jadwal kegiatan

a. Pembuatan proposal	2 Minggu
b. Penyusunan Instrumen	3 Minggu
c. Uji Coba Instrumen	1 Minggu
d. Revisi Instrumen	2 Minggu
e. Persiapan Pengumpulan Data	1 Minggu
f. Pengumpulan data	3 Minggu
g. Tabulasi Data	2 Minggu
h. Analisis Data	3 Minggu
i. Penyusunan draft laporan	4 Minggu
j. Penyelesaian laporan penelitian	4 Minggu





## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Umum

##### a. Keterampilan karyawan

Dari data yang dikumpulkan dari responden yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini yang sesuai dengan jumlah item konsep variabel ketrampilan karyawan yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh data seperti digambarkan dalam distribusi frekuensi berikut ini;

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Keterampilan Karyawan IKIP Padang

Class Limits	Frequency	Percent
10 < 14	6	7,89 %
14 < 18	12	15,79 %
18 < 22	22	28,95 %
22 < 26	15	19,74 %
26 < 30	18	23,68 %
30 < 34	3	3,95 %
Total	76	100,00 %

Skor keterampilan kerja terendah yang dapat dicapai karyawan IKIP Padang 8 dan yang tertinggi adalah 32, sedangkan nilai tengahnya 20. Dari 76 orang karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh rata-rata keterampilan kerja Karyawan IKIP Padang 21,44 dan standar deviasi 5,48. Hal ini berarti bahwa variasi rata-rata keterampilan karyawan adalah 5,48.

Kalau dibandingkan nilai keterampilan kerja rata-rata dengan nilai tengah keterampilan kerja, maka dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki karyawan IKIP Padang adalah relatif tinggi atau di atas nilai tengahnya.

b. Imbalan yang diterima karyawan

Dari data yang dikumpulkan dari responden yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini yang sesuai dengan konsep variabel imbalan yang diterima karyawan yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh data seperti digambarkan dalam distribusi frekuensi berikut ini;

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Imbalan yang diterima  
Karyawan IKIP Padang

Class Limits	Frequency	Percent
75000 < 105000	2	2,63 %
105000 < 135000	8	10,53 %
135000 < 165000	16	21,05 %
165000 < 195000	15	19,74 %
195000 < 225000	11	14,74 %
225000 < 255000	12	15,79 %
255000 < 285000	6	7,89 %
285000 < 315000	5	6,58 %
315000 < 345000	1	1,32 %
Total	76	100,00 %

Imbalan yang diterima terendah yang dapat dicapai karyawan IKIP Padang adalah bersumber dari ;

- Gaji Pokok ditambah dengan segala macam tunjangan dan dikurangi dengan segala macam potongan yang diberikan kepada seorang pegawai negeri sipil atau calon pegawai negeri sipil per bulan.



- Uang lembur tahunan
- Fasilitas transportasi yang dinilai Rp 12.500,- ( 25 X Rp 500,-)
- Uang kesejahteraan karyawan dari SPP/DPP yang diterima 3 bulan sekali.
- Fasilitas perumahan yang dinilai Rp 480.000,- pertahun ( harga kontrak rumah rata-rata di kodya Padang yang setaraf dengan fasilitas perumahan yang disediakan adalah Rp.480.000,-)
- Uang lelah/honor untuk kegiatan yang bersifat insidental
- Uang lelah/honor lainnya yang diterima oleh karyawan sebagai harga atas tenaga kerja yang disumbangkannya kepada IKIP Padang.

Dari 76 orang karyawan IKIP Padang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh rata-rata pendapatan yang ditermnya adalah 196.282,08 dan standar deviasinya 55.889,53. Hal ini berarti variasi rata-rata jumlah imbalan yang diterima karyawan adalah berkisar 55.889,53.

#### c. Motivasi Kerja Karyawan

Dari data yang dikumpulkan dari responden yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini yang

sesuai dengan konsep variabel motivasi kerja karyawan <sup>29</sup> yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh data seperti digambarkan dalam distribusi frekuensi berikut ini;

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja karyawan IKIP Padang

Class Limits	Frequency	Percent
20 < 27	2	2,63 %
27 < 34	3	3,95 %
34 < 41	15	19,74 %
41 < 48	14	18,42 %
48 < 55	24	31,58 %
55 < 62	14	18,42 %
62 < 69	4	5,26 %
Total	76	100,00 %

Motivasi kerja terendah yang dapat dicapai karyawan IKIP Padang 8 dan motivasi kerja tertinggi adalah 32. Ini berarti nilai tengahnya 20. Dari 76 orang karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh rata-rata motivasi kerja Karyawan IKIP

Padang 47,79 dan standar deviasi 9,42. Hal ini berarti <sup>30</sup>  
bahwa variasi rata-rata motivasi kerja karyawan adalah  
9,42.

Kalau dibandingkan nilai motivasi kerja rata-rata  
dengan nilai tengah motivasi kerja, maka dapat dika-  
takan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan  
IKIP Padang adalah relatif tinggi atau di atas nilai  
tengahnya.

#### d. Prestasi Kerja Karyawan

Dari data yang dikumpulkan dari responden yang telah  
ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini yang  
sesuai dengan konsep variabel prestasi kerja karyawan  
yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh  
data seperti digambarkan dalam distribusi frekuensi  
berikut ini;

31

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Prestasi kerja  
karyawan IKIP Padang

Class Limits	Frequency	Percent
15 < 20	4	5,26 %
20 < 25	6	7,89 %
25 < 30	19	25,00 %
30 < 35	10	13,16 %
35 < 40	19	25,00 %
40 < 45	13	17,11 %
45 < 50	5	6,58 %
Total	76	100,00 %

Prestasi kerja terendah yang dapat dicapai karyawan IKIP Padang 8 dan prestasi kerja tertinggi adalah 32. Ini berarti nilai tengahnya 20. Dari 76 orang karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh rata-rata prestasi kerja Karyawan IKIP Padang 33,20 dan standar deviasi 7,72. Hal ini berarti bahwa variasi rata-rata prestasi kerja adalah 7,72.

Kalau dibandingkan nilai keterampilan kerja rata-rata

dengan nilai tengah keterampilan kerja, maka dapat dikata-<sup>32</sup>  
kan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki karyawan IKIP  
Padang adalah relatif tinggi atau di atas nilai tengahnya.

## B. Analisis Data dan Interpretasi

### 1. Korelasi Antar Variabel

Dari data yang dikumpulkan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh hasil perhitungan korelasi antar variabel yang dilakukan dengan komputer sebagai berikut;

Tabel 4.5 Korelasi Antar Variabel

Variabel	x1	x2	x3	x4
x1	0,00000			
x2	0,11362	0,00000		
x3	0,03576	0,87973	0,00000	
x4	0,27037	0,69609	0,57831	0,00000

N = 76

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa;

a. Antara imbalan yang diterima karyawan dengan

prestasi

kerja karyawan IKIP Padang tidak terdapat hubungan yang berarti, yakni hanya sebesar 0,11362. Hal ini disebabkan karena  $t$  hitung = 0,98376 lebih kecil  $t$  tabel pada taraf kepercayaan 95% = 1,98 dan pada taraf kepercayaan 99% = 2,62.

- b. Antara Imbalan yang diterima karyawan dengan keterampilan karyawan tidak terdapat hubungan yang berarti, yakni hanya sebesar 0,03576. Hal ini disebabkan karena  $t$  hitung = 0,30781 lebih kecil  $t$  tabel pada taraf kepercayaan 95% = 1,98 dan pada taraf kepercayaan 99% = 2,62.
- c. Antara Imbalan yang diterima karyawan dengan motivasi kerja karyawan terdapat hubungan yang berarti pada taraf kepercayaan 95% , yakni sebesar 0,27037. Hal ini disebabkan karena  $t$  hitung = 2,41578 lebih besar  $t$  tabel = 1,98 dan pada taraf kepercayaan 99% tidak terdapat hubungan yang berarti karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel = 2,62.
- d. Antara prestasi kerja karyawan dengan keterampilan karyawan terdapat hubungan yang berarti yakni sebesar 0,87973. Hal ini disebabkan karena  $t$  hitung = 15,91618 lebih besar dari  $t$  tabel pada taraf kepercayaan 95% = 1,98 dan pada taraf kepercayaan 99% = 2,62.

- 34
- e. Antara prestasi kerja dengan motivasi kerja terdapat hubungan yang berarti yakni sebesar 0,69609. Hal ini disebabkan karena  $t$  hitung = 8,34035 lebih besar dari  $t$  tabel pada taraf kepercayaan 95% = 1,98 dan pada taraf kepercayaan 99% = 2,62. Hal ini disebabkan karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel baik pada taraf kepercayaan 95% atau 99%.
- f. Antara motivasi kerja dengan keterampilan kerja karyawan terdapat hubungan yang berarti yakni sebesar 0,57831. Hal ini disebabkan karena  $t$  hitung = 6,09799 lebih besar dari  $t$  tabel pada taraf kepercayaan 95% = 1,98 dan pada taraf kepercayaan 99% = 2,62.

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Hubungan antara keterampilan dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang

Antara prestasi kerja karyawan dengan keterampilan karyawan terdapat hubungan yang berarti yakni sebesar 0,87973. Hal ini disebabkan karena  $t$  hitung = 15,91618 lebih besar dari  $t$  tabel pada taraf kepercayaan 95% = 1,98 dan pada taraf kepercayaan 99% = 2,62. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima baik pada taraf kepercayaan 95% maupun 99%.

2. Hubungan prestasi kerja dengan imbalan yang diterima<sup>35</sup>  
karyawan IKIP Padang

Antara prestasi kerja dengan imbalan yang diterima karyawan tidak terdapat hubungan yang berarti, di mana  $r_{1,2} = 0,11362$ . Dan jika dilanjutkan dengan uji  $t$  ternyata  $t$  hitung =  $0,98376$  juga lebih kecil dari  $t$  tabel baik pada taraf kepercayaan 95% =  $1,98$  maupun pada taraf kepercayaan 99% =  $2,62$ . Karena tidak terdapatnya hubungan yang berarti tersebut maka tidak perlu dilanjutkan analisis selanjutnya yaitu  $r_{1(2,3)}$  dan  $r_{1(2,4)}$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima baik pada taraf kepercayaan 95% maupun 99%.

3. Hubungan prestasi kerja dengan motivasi kerja  
karyawan IKIP Padang

Antara prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan IKIP Padang terdapat hubungan yang berarti, di mana  $r_{2,4} = 0,69609$ . Hal ini disebabkan karena  $t$  hitung =  $8,34035$  lebih besar dari  $t$  tabel baik pada taraf kepercayaan 95% =  $1,98$  maupun pada taraf kepercayaan 99% =  $2,62$ . Dalam hubungan tersebut variabel motivasi dipengaruhi oleh faktor imbalan yang diterima karyawan.

Jika dihilangkan pengaruh imbalan ( $X_1$ ) terhadap



motivasi (X4) ternyata hipotesis yang diajukan tetap dapat diterima, karena  $r^2(4,1) = 0,69111$ , di mana  $t$  hitung = 10,62445 lebih besar dari  $t$  tabel baik pada taraf kepercayaan 95% maupun 99%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang berarti anatara prestasi kerja dengan motivasi kerja, walaupun pengaruh imbalan (X1) terhadap motivasi(X4) dihilangkan.

4. Pengaruh motivasi dan keterampilan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan IKIP Padang

Hipotesis yang diajukan diuji dengan model multiple regression pada taraf nyata 5% dan 1% dengan derajat kebebasan 2 dan 73 dapat dicari dengan analisis varian dengan hasil seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6 : Tabel ANOVA

Sumber	SS	DF	MS	F Ratio
Regresi	3304.1143	2	1652.0571	174.055
Kesalahan Penggangu	962.8857	73	9.4916	
Total	3997.0000	75		

Sumber : Lihat hasil pengolahan dengan komputer pada lampiran

Tabel analisis varian di atas telah menunjukkan F ratio (F hitung) sebesar 174.055 pada taraf nyata 99,9% dengan derajat kebebasan (DF) 2 dan 73. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima, di mana terdapatnya hubungan yang berarti antara keterampilan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang pada taraf kepercayaan 99,9%.

### C. Pembahasan

#### a. Hubungan keterampilan dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan ternyata terdapatnya hubungan yang berarti antara keterampilan dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang baik pada taraf kepercayaan 95% maupun 99%. Hal ini berarti bahwa dengan semakin tingginya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan IKIP Padang, maka prestasi kerjanya akan semakin tinggi pula.

Implikasinya adalah jika pihak pimpinan IKIP Padang menginginkan prestasi kerja karyawannya tinggi, maka perlu dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan tersebut melalui kegiatan pelatihan/kursus/penataran sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkannya.

#### b. Hubungan prestasi kerja dengan imbalan yang diterima oleh karyawan IKIP Padang

38

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan ternyata tidak terdapatnya hubungan yang berarti antara prestasi kerja dengan imbalan yang diterima oleh karyawan IKIP Padang baik pada taraf kepercayaan 95% maupun 99%.

Hal ini berarti bahwa imbalan yang diterima oleh karyawan tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja yang dicapainya. Jadi walaupun prestasi kerja karyawan tinggi, tetapi belum tentu akan mengakibatkan imbalan yang diterimanya akan semakin tinggi pula. Sehingga apa yang dikatakan oleh Matteson (1987) bahwa prestasi kerja individu dipengaruhi oleh imbalan yang diterimanya tidak terbukti bagi karyawan IKIP Padang, karena disebabkan oleh beberapa hal, anatara lain;

- 1). Perbedaan gaji yang diterima oleh seorang karyawan tidak ditentukan secara langsung oleh prestasi kerjanya, melainkan ditentukan oleh pangkat/golongan, masa kerja, status (kawin/tidak kawin), jumlah anak dan jabatan struktural. Yang ada kaitannya dengan prestasi kerja adalah kenaikan pangkat, tetapi hubungannya sangat kecil sekali. Karena ada karyawan yang naik pangkat bukan disebabkan prestasi kerjanya, melainkan karena masa kerjanya telah memenuhi maka karyawan tersebut bisa diusulkan kenaikan pangkatnya.
- 2). Tambahan imbalan yang diterima oleh karyawan juga tidak didasarkan pada prestasi kerja yang dicapai-

nya, tetapi karena jam kerjanya melebihi jam kerja<sup>39</sup> wajib atau lembur atau karena keikutsertaannya dalam suatu kepanitiaan, misalnya panitia penerimaan mahasiswa baru, panitia pendaftaran ulang mahasiswa lama. Keikutsertaan dalam kepanitiaan tersebut tidak ditentukan oleh prestasi kerjanya, melainkan ditentukan oleh kedudukannya dalam suatu unit kerja atau bagian.

3). Prestasi kerja masa lalu yang tidak mendapat penghargaan yang sebanding, akan berpengaruh pada perilaku karyawan pada masa yang akan datang, sehingga bisa mengurangi motivasi karyawan untuk berprestasi.

c. Hubungan antara prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan IKIP Padang

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan yang berarti antara prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan IKIP Padang. Hal ini berarti bahwa dengan semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan mengakibatkan motivasi kerjanya juga akan semakin tinggi, dan sebaliknya dengan semakin tingginya motivasi kerja karyawan akan mengakibatkan prestasi kerjanya akan semakin tinggi pula.

Implikasinya adalah bila kita ingin meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka kita harus menciptakan suatu iklim organisasi yang dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerjanya. Dengan kata lain

dapat dikatakan bahwa prestasi kerja dengan motivasi<sup>40</sup> kerja terdapat suatu hubungan yang saling pengaruh mempengaruhi.

d. Hubungan motivasi kerja dan keterampilan karyawan dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang

Hasil analisis statististik menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan yang berarti antara motivasi kerja dan keterampilan karyawan dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang baik pada taraf signifikansi 95% maupun 99%. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan keterampilan kerja karyawan akan menentukan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Implikasinya adalah jika kita ingin mengembangkan prestasi kerja karyawan, maka kita harus memperhatikan motivasi kerjanya dan berusaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Sebab kalau keterampilan karyawan sudah mengalami keusangan, tentu karyawan tersebut tidak mampu melaksanakan tugas-tugas organisasi yang sesuai dengan tuntutan organisasi, dan akibatnya prestasi kerjanya akan rendah. Rendahnya prestasi kerja tersebut akan mengakibatkan motivasinya akan mulai berkurang, dan begitu seterusnya.





THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHILOSOPHY DEPARTMENT

1100 S. EAST ASIAN AVENUE

CHICAGO, ILLINOIS 60607

TEL: (773) 936-3100

FAX: (773) 936-3100

WWW.CHICAGOEDU.EDU

CHICAGO, ILLINOIS 60607

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dikembangkan melalui uji statistik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut;

1. Terdapatnya hubungan yang berarti antara keterampilan dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang
2. Tidak terdapatnya hubungan yang berarti antara prestasi kerja dengan imbalan yang diterima karyawan IKIP Padang. Hal ini disebabkan karena perbedaan gaji dan tambahan imbalan lainnya bukan karena perbedaan prestasi, melainkan karena perbedaan dalam pangkat, status, jumlah anak dan masa kerja.
2. Terdapatnya hubungan yang berarti antara prestasi kerja dengan motivasi kerja karyawan IKIP Padang.
3. Terdapatnya hubungan yang berarti antara motivasi dan keterampilan kerja dengan prestasi kerja karyawan IKIP Padang.

#### B. Saran-saran

Berdasarkan pada penemuan ini, maka dirasa perlu untuk



mengemukakan saran-saran sebagai berikut;

1. Agar karyawan diberikan pedoman kerja dan standar prestasi kerja yang jelas, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dengan memuaskan.
2. Agar pimpinan IKIP Padang dapat menciptakan suatu cara untuk mengukur prestasi kerja karyawan, sehingga pada masa yang akan datang karyawan telah memiliki pedoman berprestasi secara lebih terarah.
3. Seharusnya karyawan yang berprestasi tinggi harus mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi dari pada karyawan yang prestasi kerjanya rendah.

Umstot, D. Danis, 1984, Understanding Organizational Behavior, Concepts and Applications, West Publishing Company, St. Paul.

Undang-undang No. 2 Tahun 1989.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abizar, 1983 Komunikasi Organisasi, Dirjen Dikti Depdikbud, Jakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1989 Human Behavior At Work, Organization Behavior, terjemahan, Jakarta, Erlangga.
- Idris, dkk., 1993, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Umur Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan IKIP Padang, Penelitian, IKIP, Padang.
- IKIP Padang, Buku Pedoman, 1990 - 1993.
- , Statuta IKIP Padang, 1992.
- Ivancevich, M. John dan Michael T. Matteson, 1987, Organizational Behavior and Management, Business Publishing, Inc., Texas.
- Kamaluddin, dkk. 1980, Tingkat Keefektifan dan Kegairahan Kerja Karyawan IKIP Padang, IKIP Padang.
- Nitisemito, Alex S., 1990, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta, Sasmito Bros.
- Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1990.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1984, Manajemen Personalia, Yogyakarta, BPFE.
- Stoner, John A.F. 1982, Management, terjemahan, Jakarta, Erlangga.
- Simon, A. Herbert, 1982 Administrative Behavior, A Study of Decision Making Processes In Administrative Organization, terjemahan, Jakarta, bina Aksara.
- Soeardi dkk. 1983, Masalah Penempatan dan Formasi Jabatan dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Tenaga Administrasi IKIP Padang, Penelitian, 1983.
- Schermerhorn, R. John: James G. Hunt dan Ricard N. Osbern, 1988, Managing Organization Behavior, John Wily & Son, Inc., New York.
- Sujana, 1983, Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti, Bandung, Tarsito.
- Handoko, T. Hani, 1989, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Yogyakarta, BPFE.

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: B:PREST1 LABEL:  
 NUMBER OF CASES: 76 NUMBER OF VARIABLES: 6

VARIABLE: 4. Prestasi

Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	PERCENT	....CUMULATIVE...	
				FREQUENCY	PERCENT
15.00 <	20.00	3	3.95	3	3.95
20.00 <	25.00	5	6.58	8	10.53
25.00 <	30.00	19	25.00	27	35.53
30.00 <	35.00	13	17.11	40	52.63
35.00 <	40.00	18	23.68	58	76.32
40.00 <	45.00	13	17.11	71	93.42
45.00 <	50.00	5	6.58	76	100.00
		TOTAL	76	100.00	

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	.....
15.00 <	20.00	3	=====
20.00 <	25.00	5	=====
25.00 <	30.00	19	=====
30.00 <	35.00	13	=====
35.00 <	40.00	18	=====
40.00 <	45.00	13	=====
45.00 <	50.00	5	=====

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: B:PREST1 LABEL:  
 NUMBER OF CASES: 76 NUMBER OF VARIABLES: 6

VARIABLE: 3. Motivasi

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Karyawan

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	PERCENT	....CUMULATIVE...	
				FREQUENCY	PERCENT
20.00 <	27.00	2	2.63	2	2.63
27.00 <	34.00	3	3.95	5	6.58
34.00 <	41.00	15	19.74	20	26.32
41.00 <	48.00	14	18.42	34	44.74
48.00 <	55.00	24	31.58	58	76.32
55.00 <	62.00	14	18.42	72	94.74
62.00 <	69.00	4	5.26	76	100.00
		TOTAL	76		100.00

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	.....
20.00 <	27.00	2	==
27.00 <	34.00	3	===
34.00 <	41.00	15	=====
41.00 <	48.00	14	=====
48.00 <	55.00	24	=====
55.00 <	62.00	14	=====
62.00 <	69.00	4	====

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: B:PREST1 LABEL:  
 NUMBER OF CASES: 76 NUMBER OF VARIABLES: 6

VARIABLE: 2. Imbalan

Distribusi Frekuensi Imbalan

====CLASS LIMITS====	FREQUENCY	PERCENT	....CUMULATIVE...	
			FREQUENCY	PERCENT
75000.00 < 105000.00	2	2.63	2	2.63
105000.00 < 135000.00	8	10.53	10	13.16
135000.00 < 165000.00	16	21.05	26	34.21
165000.00 < 195000.00	15	19.74	41	53.95
195000.00 < 225000.00	11	14.47	52	68.42
225000.00 < 255000.00	12	15.79	64	84.21
255000.00 < 285000.00	6	7.89	70	92.11
285000.00 < 315000.00	5	6.58	75	98.68
315000.00 < 345000.00	1	1.32	76	100.00
TOTAL	76	100.00		

====CLASS LIMITS====	FREQUENCY	.....
75000.00 < 105000.00	2	
105000.00 < 135000.00	8	
135000.00 < 165000.00	16	
165000.00 < 195000.00	15	
195000.00 < 225000.00	11	
225000.00 < 255000.00	12	
255000.00 < 285000.00	6	
285000.00 < 315000.00	5	
315000.00 < 345000.00	1	

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: B:PREST1 LABEL:  
 NUMBER OF CASES: 76 NUMBER OF VARIABLES: 6

VARIABLE: 1. Keteramp

Distribusi Frekuensi Keterampilan Karyawan

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	PERCENT	....CUMULATIVE....	
				FREQUENCY	PERCENT
10.00 <	14.00	6	7.89	6	7.89
14.00 <	18.00	12	15.79	18	23.68
18.00 <	22.00	22	28.95	40	52.63
22.00 <	26.00	15	19.74	55	72.37
26.00 <	30.00	18	23.68	73	96.05
30.00 <	34.00	3	3.95	76	100.00
		TOTAL	76		100.00

====CLASS LIMITS====		FREQUENCY	.....
10.00 <	14.00	6	=====
14.00 <	18.00	12	=====
18.00 <	22.00	22	=====
22.00 <	26.00	15	=====
26.00 <	30.00	18	=====
30.00 <	34.00	3	=====

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: B:PREST1 LABEL:  
NUMBER OF CASES: 76 NUMBER OF VARIABLES: 6

---

	Keteramp	Imbalan	Motivasi	Prestasi	Y-CALC	RESIDUAL
Keteramp	1.00000					
Imbalan	.03576	1.00000				
Motivasi	.57831	.27037	1.00000			
Prestasi	.87973	.11362	.69609	1.00000		
Y-CALC	1.00000	.03576	.57831	.87973	1.00000	
RESIDUAL	-.00000	.13691	.33950	.44569	-.00000	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19021  
CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .22550

N = 76

---



INSTRUMEN PENELITIAN  
UNTUK KAYAWAN IKIP PADANG

=====

Yth. Bapak/Ibu Karyawan  
IKIP Padang

Dengan hormat,

Angket yang kami berikan ini adalah berkaitan dengan pelaksanaan jabatan/pekerjaan Bapak/Ibu sehari-hari. Pertanyaan ini tidak ada kaitannya dengan kondite Bapak/Ibu sebagai PNS (karyawan) IKIP Padang. Karena semuanya ini hanya akan kami gunakan dalam kajian ilmu pengetahuan, dan sekaligus informasi ini juga akan bermamfaat dalam pembinaan dan pengembangan karyawan IKIP Padang di masa datang.

Oleh sebab itu kami berharap agar Bapak/Ibu sudi memberikan keterangan yang sejujur-jujurnya. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam hal ini terlebih dahulu kami ucapkan terima kasih. Semoga !

Padang 18 Oktober 1993,  
Ketua Tim Peneliti,

Drs. I d r i s  
NIP 131 466 211

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah pernyataan/pertanyaan berikut ini dengan benar. Isilah dan silangilah item jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu alami dalam menjalankan jabatan/pekerjaan

Contoh :

Saya melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan usaha yang paling maksimal

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Jika item jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu adalah Sangat Setuju, maka silangilah kolom SS seperti berikut ini

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

A. Umum

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki  
b. Perempuan
2. Tempat/Tgl lahir : \_\_\_\_\_
3. Pangkat/Golongan : \_\_\_\_\_
4. Saya bekerja di IKIP Padang sebagai karyawan (Capeg/PNS) terhitung sejak tanggal \_\_\_\_\_
5. Saya sekarang bekerja pada :
  - a. FPIPS
  - b. FPOK
  - c. FPBS
  - d. FPMIPA
  - e. FIP
  - f. FPTK
  - g. KPTU
  - h. UPT.....
  - i. \_\_\_\_\_

Bagian : \_\_\_\_\_

Sub Bagian : \_\_\_\_\_

Urusan : \_\_\_\_\_

6. Jabatan/Pekerjaan yang saya jalankan sekarang adalah sebagai :  
\_\_\_\_\_

B. Keterampilan karyawan

1. Riwayat Pendidikan :

No	Nama Pendidikan	Jurusan	Tamat	Tempat	Keterangan
1					SD
2					SLTP
3					SLTA
4					Per.Tinggi
5					.....

2. Penataran/latihan/Kursus yang pernah saya ikuti sebelum menjadi karyawan IKIP Padang :

No	Penataran/Latihan/Kursus	Lama	Tempat	Nilai*
1				
2				
3				
4				
5				

Keterangan :

\* Jika ada nilainya dimasukkan

3. Penataran/latihan/Kursus yang pernah saya ikuti selama menjadi karyawan IKIP Padang :

No	Penataran/Latihan/Kursusn	Lama	Tempat	Nilai
1				
2				
3				
4				
5				

4. Setelah mengikuti penataran/latihan/kursus, maka keterampilan saya untuk menyelesaikan pekerjaan semakin bertambah

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

5. Saya memiliki keterampilan untuk melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

6. Kalau diberikan pekerjaan oleh atasan, maka saya tidak dapat menentukan sendiri metode untuk melaksanakannya

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

7. Dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya tidak sering bertanya kepada atasan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

8. Saya tidak pernah menolak pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dengan alasan tidak bisa melaksanakannya

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

9. Dalam melaksanakan pekerjaan saya sering mengalami kesalahan-kesalahan, sehingga menimbulkan pemborosan waktu, tenaga dan biaya

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

10. Kalau diberikan tugas oleh atasan, saya dapat menentukan berapa jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

C. MOTIVASI KERJA

1. Saya melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan usaha yang paling maksimal

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

2. Jika ada pekerjaan yang tidak bisa saya siapkan pada jam kantor, maka saya akan berusaha untuk menyelesaikannya dirumah

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

3. Jika pekerjaan yang telah saya selesaikan ternyata hasilnya kurang memuaskan, maka saya akan mengulanginya sampai hasil pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang diinginkan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

4. Jika ada waktu yang terluang selama jam kantor, saya pergunakan untuk meningkatkan keterampilan saya dengan cara belajar sendiri atau bertanya kepada atasan atau teman sekan-tor

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

5. Jika dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan ditemui kesulitan, maka saya berusaha terlebih dahulu untuk mengatasinya sendiri sebelum bertanya kepada atasan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

6. Pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok membuat saya bekerja dengan malas

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

7. Jabatan yang saya pegang sekarang saya laksanakan dengan semangat kerja yang tinggi

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

8. Ventilasi udara dari ruang kerja yang saya tempati sekarang, membuat saya bekerja dengan malas

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

9. Teman-teman sekantor yang sering mempergunjingkan kelemahan-kelemahan orang lain, membuat saya merasa terganggu dalam bekerja

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----



10. Cara pengaturan tata letak ruang kerja (kantor) membuat saya bekerja dengan rajin

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

11. Cahaya/penerangan yang baik di ruang kerja yang saya tempati sekarang membuat saya bekerja dengan malas

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

11. Pekerjaan/jabatan yang selalu harus disiapkan dalam waktu yang relatif singkat membuat saya bekerja dengan malas;

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

12. Pekerjaan yang tidak membutuhkan tanggung jawab yang tinggi membuat saya bekerja dengan rajin;

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

13. Beban tugas yang berat dalam jabatan/pekerjaan yang saya lakukan, membuat saya bekerja dengan malas

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

14. Peralatan dan fasilitas pekerjaan yang kurang memadai, membuat saya bekerja dengan malas

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

15. Pengaturan tentang metode kerja yang kaku, membuat saya bekerja dengan malas

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

16. Cara penyampaian perintah/tugas dari atasan saya yang rinci, membuat saya bekerja dengan malas

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

17. Kekurangan fasilitas dan bahan-bahan yang diperlukan, tidak saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

D. IMBALAN

1. Apakah Bapak/Ibu sudah berkeluarga :
  - a. Sudah
  - b. Belum
2. Jika Bapak/Ibu sudah berkeluarga, apakah suami Bpk/Ibu masih hidup;
  - a. Ya
  - b. Tidak
3. Jika suami Bapak/Ibu masih hidup, apakah dia juga bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS):
  - a. Ya
  - b. Tidak
4. Bersapa jumlah anak kandung/anak angkat yang masuk dalam KP4 Bapak/Ibu =            orang
5. Selain dari menerima gaji setiap bulan dan Uang kesejahteraan pegawai (SPP/DPP) tiga bulan sekali, apakah Bapak/Ibu ada menerima honor atau uang lelah yang sifatnya rutin
  - a. Ada
  - b. Tidak ada
6. Jika ada, apakah honor atau uang lelah tersebut diterima
  - a. setiap selesai pekerjaan
  - b. Setiap bulan

c. Tiga bulan sekali

d.

7. Berapa jumlah honor atau uang lelah yang Bapak terima tersebut = Rp.

8. Selain dari rincian tugas yang tetera dalam job description (Uraian Tugas) , apakah Bapak/Ibu ada melakukan tugas-tugas lain, misalnya ikut dalam suatu kegiatan kepanitiaan

a. Ya

b. Tidak

9. Berapa kali kegiatan tersebut dilakukan dalam satu tahun = .....kali

9. Jika Ya, apakah Bapak/Ibu ada menerima uang lelah/honor

a. Ya

b. Tidak

10. Jika Ya, berapa jumlahnya : Rp. \_\_\_\_\_

11. Apakah Bapak/Ibu tinggal di rumah dinas yang disediakan oleh IKIP

a. Ya

b. Tidak

12. Bapak/Ibu pergi ke kantor menggunakan fasilitas transportasi yang disediakan oleh IKIP

a. Ya

b. Tidak

#### D. PRESTASI KERJA

1. Setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat saya selesaikan tepat pada waktunya

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

2. Semua pekerjaan saya lakukan dengan teliti

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

3. Hampir semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

4. Atasan saya merasa puas dengan kebersihan hasil pekerjaan saya lakukan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

5. Atasan saya merasa puas dengan kerapian hasil pekerjaan yang saya lakukan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

6. Sebagian besar dari hasil pekerjaan saya sering disuruh perbaiki oleh atasan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

7. Waktu yang tersedia selama jam kantor, dapat saya manfaatkan lebih dari 50% untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

8. Tugas yang diberikan oleh atasan dapat saya selesaikan sebelum dimintanya

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

9. Saya tidak pernah melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik lembaga IKIP Padang

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

10. Jika ada teman sekantor yang melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik lembaga IKIP Padang, saya akan menasehatinya secara baik-baik

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

11. Pekerjaan yang tidak dapat saya selesaikan saya serahkan saja kepada atasan setelah dimintanya

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

12. Pekerjaan dilakukan secara berkelompok saya lakukan dengan tanggung jawab yang tinggi

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

13. Tugas-tugas yang bersifat insidental dapat saya selesaikan lebih dari 50%

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

*Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu !*