

3.2.9.2 Uji t

Menarik kesimpulan terhadap hipotesis tersebut, maka dilakukan yaitu dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan taraf kepercayaan 95% dengan $df = (n-2)$. Pada tingkat signifikan sebesar 5%, maka criteria pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} 0,05 (d = n-2)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} 0,05 (d = n-2)$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan penguraian serta menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja. Variabel pemberian Motivasi sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja sebagai variabel terikat.

Dalam variabel Motivasi terdiri dari 16 (enam belas) item pertanyaan dan variabel Prestasi Kerja terdiri dari 13 (tiga belas) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel

frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 88 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuesioner yang diberikan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	52	59,1
Perempuan	36	40,9
Total	88	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.1 Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan BAPPEDA Kota Bandung lebih besar berjenis kelamin laki – laki dibandingkan dengan karyawan perempuan. Karena BAPPEDA Kota Bandung merupakan salah

satu lembaga teknis milik pemerintah yang sebagian besar pekerjaannya melakukan pengendalian pembangunan, penataan ruang dan perencanaan pembangunan. Selain itu juga, sebagian karyawan laki –laki lebih memilih bekerja di lembaga milik pemerintah untuk mendapatkan kompensasi yang sudah pasti mengingat mereka sebagai tulang punggung keluarga sehingga mayoritas responden di lembaga milik pemerintah sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 30 tahun	23	26,1
30 - 40 tahun	38	43,2
40 - 50 tahun	27	30,7
Total	88	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.2 Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah dalam kategori produktif, dimana seorang karyawan membutuhkan kondisi fisik, kecakapan, keahlian dan kemampuan untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Karena pegawai dengan usia yang relatif muda akan cenderung memiliki kemampuan fisik yang lebih prima bila dibandingkan dengan pegawai yang sudah lanjut usia. Seorang pegawai yang telah memasuki lanjut usia cenderung lebih memiliki pengalaman dibandingkan dengan pegawai yang masih berusia produktif. Organisasi yang baik akan memadukan antara kemampuan fisik yang dimiliki pegawai yang masih muda dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai lanjut usia untuk mencapai tujuannya.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	56	63,6
S2	26	29,5
SMA	4	4,5
SMP	2	2,3
Total	88	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.3 Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh pegawai yang kurang berpengalaman dan berpendidikan. Tingkat pendidikan ini sangat berpengaruh pada prestasi kerja pegawai, karena semakin tinggi pendidikan maka wawasan seseorang juga akan semakin luas.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1-2 tahun	14	15,9

2-4 tahun	19	21,6
4-7 tahun	23	26,1
7-10 tahun	32	36,4
Total	88	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.4 Hal ini menunjukkan karyawan yang telah lama bekerja lebih mengetahui mekanisme bekerja dan diharapkan dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Karena masa kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman job description yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh pegawai dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun dari segi usia telah memasuki usia yang tidak muda lagi.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Belum Menikah	24	27,3
Menikah	64	72,7
Total	88	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.5 Dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan sudah menikah. Biasanya status pernikahan ini akan mempengaruhi penghasilan yang akan mereka dapat disaat habis masa bekerja (pensiun). Sehingga karyawan yang sudah menikah lebih memilih bekerja di lembaga milik pemerintah, karena disaat mereka telah habis masa bekerja (pensiun) tetap memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga sebagai hasil dari jerih payah untuk pencapaian tujuan perusahaan.

4.2 Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner

Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang dikumpulkan melalui kuesioner diuji melalui pengujian data yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Agar proses pengujian maupun pengolahan data dapat dilakukan dengan cepat dan tepat, maka pengolahan data menggunakan sarana computer yaitu program *SPSS 19.0*.

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item butir pernyataan dalam mengukur variabelnya. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang di uji lebih besar dari 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut

merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Adapun hasil uji validitas untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji validitas variabel Motivasi kerja

Item	r korelasi	r kritis	Ket
1	0.696	0.3	valid
2	0.663	0.3	valid
3	0.667	0.3	valid
4	0.452	0.3	valid
5	0.479	0.3	Valid
6	0.526	0.3	Valid
7	0.478	0.3	Valid
8	0.723	0.3	Valid
9	0.746	0.3	Valid
10	0.587	0.3	Valid
11	0.407	0.3	Valid
12	0.325	0.3	Valid
13	0.438	0.3	Valid
14	0.476	0.3	Valid
15	0.691	0.3	Valid
16	0.525	0.3	Valid

Sumber :Hasil Pengolahan Data 2014

Tabel 4.7
Uji validitas variabel Prestasi kerja

Item	r korelasi	r kritis	Ket
1	0.803	0.3	Valid
2	0.733	0.3	Valid
3	0.635	0.3	Valid
4	0.805	0.3	Valid
5	0.723	0.3	Valid
6	0.637	0.3	Valid
7	0.728	0.3	Valid

8	0.402	0.3	Valid
9	0.487	0.3	Valid
10	0.311	0.3	Valid
11	0.691	0.3	Valid
12	0.610	0.3	Valid
13	0.624	0.3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variabel Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja semua item valid karena nilai r korelasinya lebih besar dari r kritis. Hal ini bermakna bahwa seluruh instrumen dari variabel X dan Y yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas merupakan salah satu ciri utama instrumen pengukuran yang baik. Reliabilitas sering disebut juga sebagai keterpercayaan, keandalan, kejelasan, konsisten dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, walaupun secara teoritis besarnya koefisien berkisar antara 0,00-1,00 dan juga dapat bertanda positif (+) maupun negatif (-). Dalam hal reliabilitas, koefisien yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu pada koefisien yang positif.

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach*, dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi

oleh suatu alat ukur adalah 0,70 yang berarti bahwa secara keseluruhan alat ukur telah memiliki konsistensi yang dapat diandalkan. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai reliabilitasnya:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja(X)	0,893	0,70	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,910	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Tabel tersebut menjelaskan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Pernyataan tersebut didasarkan dari hasil uji reliabilitas penelitian diperoleh *Cronbach's Alpha* lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel, yaitu 0.70 dengan demikian secara keseluruhan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

4.3 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan

Untuk memperoleh gambaran tentang kondisi motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan, maka skor jawaban responden akan di analisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden. Untuk mempermudah dalam memberikan penilaian terhadap data hasil tanggapan responden, maka dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden.

4.3.1 Analisis Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Esensi dari motivasi memiliki implikasi penting terhadap aktivitas manajemen yaitu bahwa pada dasarnya orang termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka pandang akan memperoleh penghargaan dan mereka akan berperilaku dengan cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan penghargaan. Berikut ini hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk indikator – indikator motivasi kerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 88 orang :

A. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kebutuhan Akan Prestasi (*Need for Achivement*)

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tanggung Jawab Terhadap Tugas yang Dibebankan

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	2	2.27	6
	Setuju	4	44	50.00	176
	Sangat Setuju	5	42	47.73	210
Jumlah			88	100.00	392

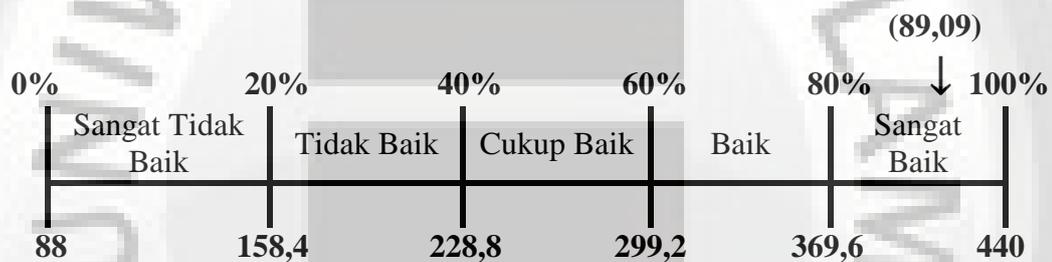
Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 2,27% hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan beberapa karyawan masih sangat rendah mengingat pendidikan terakhir karyawan tersebut adalah SMP dan SMA sehingga tugas yang diberikan belum sepenuhnya dapat mereka pertanggungjawabkan karena pengetahuan mereka terbatas. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase yang paling besar, hal ini dikarenakan masa kerja mereka yang sudah begitu lama dan latar belakang pendidikan terakhir responden tersebut sudah tinggi yaitu S1 dan

S2 sehingga karyawan tersebut sudah terbiasa dengan tugas-tugas yang dibebankan dan lebih memiliki pengetahuan yang luas untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{392}{440} \times 100\% = 89,09\%$$



Garis Kontinum 4.1

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Tanggung jawab yang tinggi “, menghasilkan skor 89,09% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Unggul Terhadap Tujuan Perusahaan

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
2	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	4	4.55	8
	Cukup Setuju	3	7	7.95	21
	Setuju	4	47	53.41	188
	Sangat Setuju	5	30	34.09	150

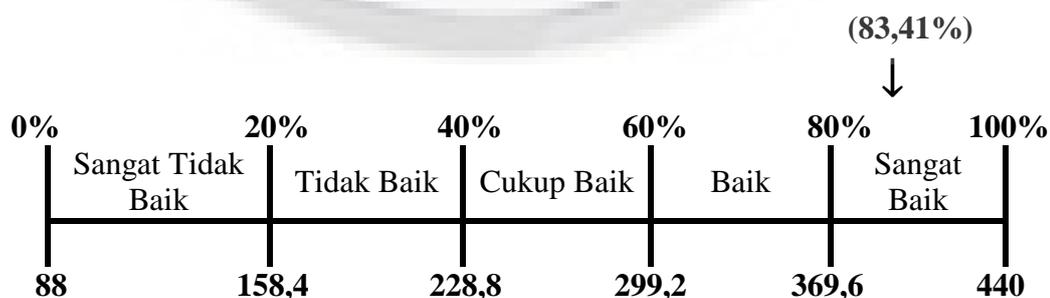
Jumlah	88	100.00	367
---------------	----	--------	-----

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.10 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ hal ini dikarenakan pendidikan yang masih rendah sehingga mereka merasa tidak pantas untuk ikut andil dan berusaha unggul terhadap tujuan perusahaan. Responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 7,95% hal ini dikarenakan masa kerja mereka yang belum lama sehingga karyawan tersebut hanya menjalankan tugas-tugas yang seharusnya mereka kerjakan dan belum berusaha untuk unggul dalam tujuan perusahaan. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase yang paling besar karena sebagian besar hal ini dikarenakan masa kerja yang sudah sangat lama sehingga karyawan tersebut berusaha untuk unggul terhadap tujuan perusahaan karena ini menjadi hal positif dalam penilaian prestasi kerja yang akan mereka dapatkan . Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{367}{440} \times 100\% = 83,41\%$$



Garis Kontinum 4.2

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Semangat untuk unggul terhadap tujuan perusahaan “, menghasilkan skor 83,41% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab dan Wewenang yang Lebih Besar

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
3	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	10	11.36	20
	Cukup Setuju	3	22	25.00	66
	Setuju	4	32	36.36	128
	Sangat Setuju	5	24	27.27	120
Jumlah			88	100.00	334

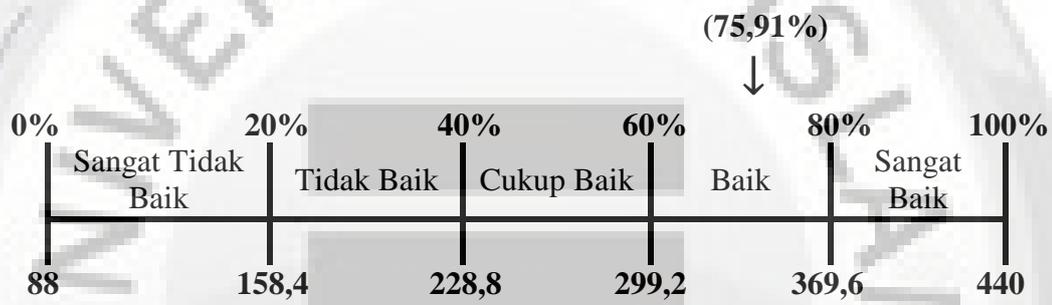
Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ hal ini dikarenakan pendidikan yang masih rendah dan masa kerja yang belum lama sebab mereka tidak mau mengambil resiko yang tidak dapat mereka pertanggung jawabkan dan akan merugikan perusahaan. Responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 25,00% hal ini dikarenakan masa kerja yang sudah cukup lama sehingga mereka terdorong untuk belajar memegang tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar karena sebagian besar latar belakang pendidikan karyawan yang sudah tinggi dan memiliki kemampuan yang lebih sehingga karyawan tersebut berusaha untuk memegang tanggung

jawab yang lebih besar untuk mendapatkan timbal balik dari apa yang telah mereka kerjakan. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{334}{440} \times 100\% = 75,91\%$$



Garis Kontinum 4.3

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Keinginan mengerjakan pekerjaan yang menantang “, menghasilkan skor 75,91% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Yang Dimiliki

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
4	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	3	3.41	9
	Setuju	4	43	48.86	172

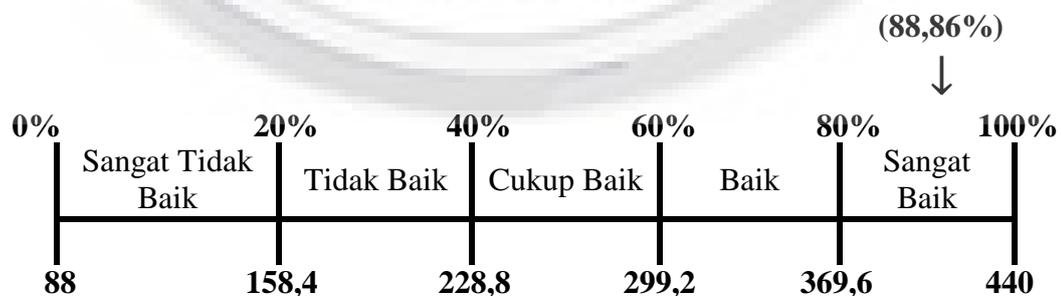
	Sangat Setuju	5	42	47.73	210
Jumlah			88	100.00	391

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 3,41% hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang pendidikannya masih rendah dan keterampilan mereka sangat terbatas sehingga keterampilan yang miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalankannya. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar karena sebagian besar karyawan masih berusia produktif dan pendidikan yang sudah tinggi sehingga mereka lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{391}{440} \times 100\% = 88,86\%$$



Garis Kontinum 4.4

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan“, menghasilkan skor 88,86% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Penghormatan dan Penghargaan Diri

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	2	2.27	4
	Cukup Setuju	3	15	17.05	45
	Setuju	4	28	31.82	112
	Sangat Setuju	5	43	48.86	215
Jumlah			88	100.00	376

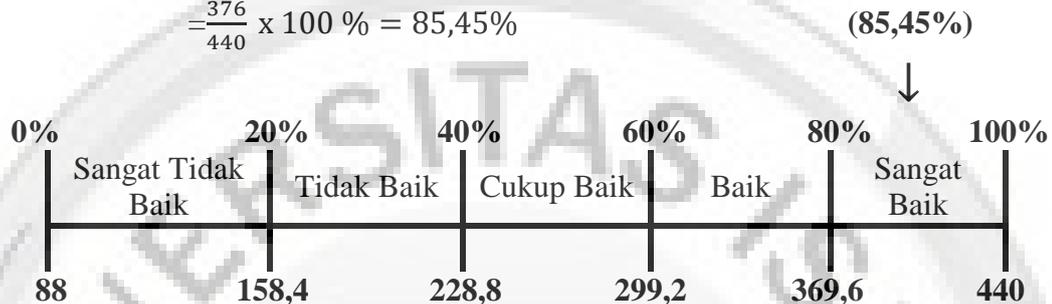
Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.13 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ hal ini dikarenakan pendidikan dan masa kerja yang belum memenuhi kriteria sehingga mereka lebih menghormati orang-orang yang lebih pantas mendapatkan penghormatan. Responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 17,05% hal ini dikarenakan masa kerja yang belum lama sehingga mereka lebih menghargai dan menghormati atasannya. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar karena hampir sebagian besar karyawan sudah memiliki pendidikan yang tinggi sehingga mereka mengharapkan penghormatan dan penghargaan diri dari organisasi. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden

tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{376}{440} \times 100\% = 85,45\%$$



Garis Kontinum 4.5

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Harapan umpan balik dari setiap kegiatan“, menghasilkan skor 85,45% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Keinginan Kuat Untuk Berhasil

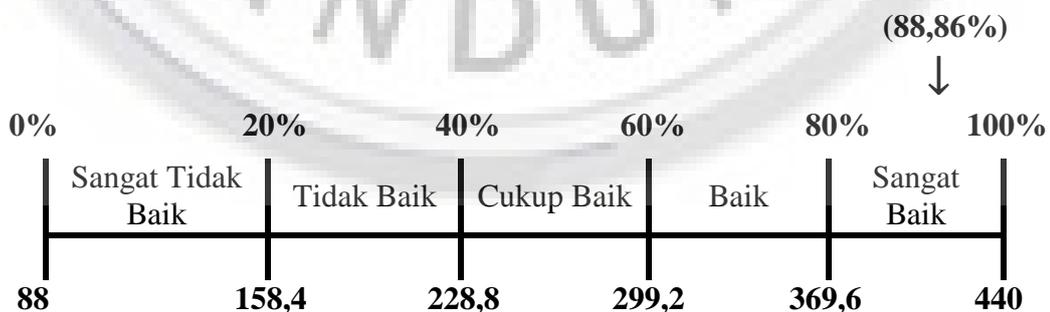
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
6	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	7	7.95	21
	Setuju	4	35	39.77	140
	Sangat Setuju	5	46	52.27	230
Jumlah			88	100.00	391

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.14 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 7,95% hal ini dikarenakan pendidikan yang rendah sehingga mereka tidak memiliki kemauan yang lebih untuk berhasil dan mencari taraf keberhasilan. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar karena hampir sebagian besar karyawan sudah menikah karena apabila mereka berhasil akan mendapatkan peningkatan jabatan atau berupa kompensasi yang lebih atas keberhasilan yang dicapai. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{391}{440} \times 100\% = 88,86\%$$



Garis Kontinum 4.6

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Keinginan kuat untuk maju dan mencari taraf keberhasilan“, menghasilkan skor 88,86% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

B. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Memberikan Seluruh Kemampuan Yang Dimiliki

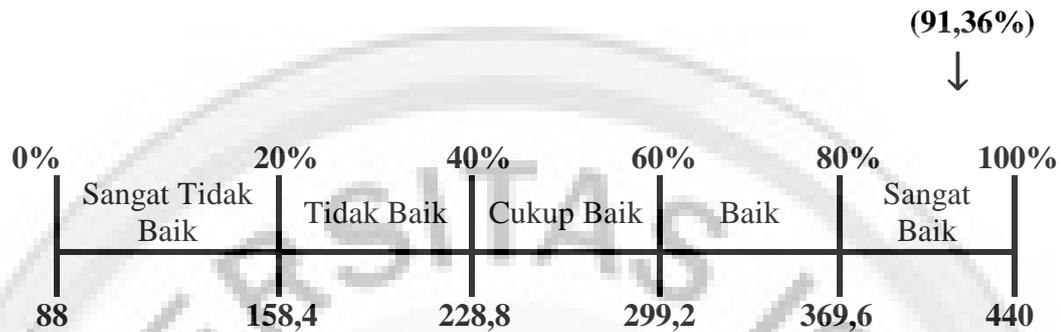
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
7	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	2	2.27	6
	Setuju	4	34	38.64	136
	Sangat Setuju	5	52	59.09	260
Jumlah			88	100.00	402

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 2,27% hal ini dikarenakan usia yang sudah lanjut sehingga kemampuan yang dimilikinya terbatas sehingga tidak dapat mencapai target yang maksimal. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar karena sebagian besar karyawan masih berusia produktif dan pengetahuan yang luas sehingga kemampuan yang dimilikinya dapat mencapai target yang maksimal. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{402}{440} \times 100\% = 91,36\%$$



Garis Kontinum 4.7

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Keinginan kuat untuk maju dan mencari taraf keberhasilan“, menghasilkan skor 91,36 yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Pengambilan Keputusan

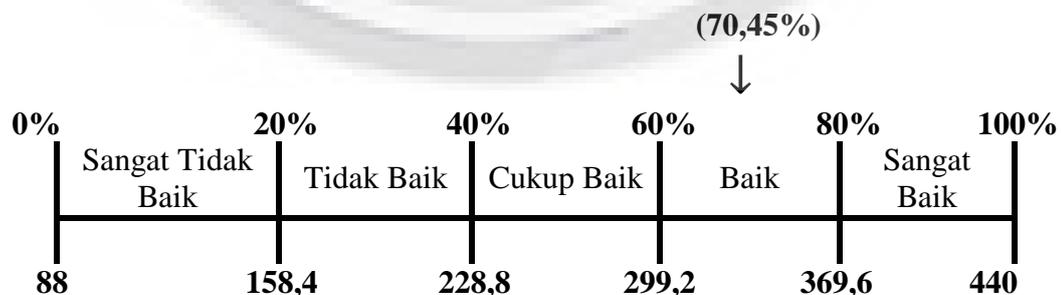
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
8	Sangat Tidak Setuju	1	3	3.41	3
	Tidak Setuju	2	15	17.05	30
	Cukup Setuju	3	23	26.14	69
	Setuju	4	27	30.68	108
	Sangat Setuju	5	20	22.73	100
Jumlah			88	100.00	310

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.16 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘ tidak setuju’ karena latar belakang pendidikan yang masih rendah sehingga pengetahuan yang dimilikinya terbatas maka dari itu mereka sebagai karyawan tidak mau mengambil keputusan tanpa perintah dari atasannya yang nantinya akan berdampak negatif. Namun, ada beberapa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ hal ini dikarenakan pendidikan yang sudah cukup tinggi sehingga merasa bahwa dirinya telah pantas untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, masa kerja yang cukup lama dan usia yang masih produktif sehingga memiliki keinginan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan berusaha untuk menguasai organisasi. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{310}{440} \times 100\% = 70,45\%$$



Garis Kontinum 4.8

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Dorongan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan“, menghasilkan skor 70,45% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Mengorganisir Orang Lain

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
9	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.14	1
	Tidak Setuju	2	17	19.32	34
	Cukup Setuju	3	32	36.36	96
	Setuju	4	20	22.73	80
	Sangat Setuju	5	18	20.45	90
Jumlah			88	100.00	301

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.17 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ hal ini dikarenakan mereka tidak mau ikut serta dalam mengorganisir orang lain karena mereka sadar itu bukanlah tugas yang harus mereka kerjakan. Namun, ada beberapa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ ini merupakan responden terbesar dikarenakan mereka menyadari bahwa mengorganisir orang lain haruslah benar dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga mereka masih ragu untuk melakukannya apalagi jika pendidikan mereka lebih rendah daripada atasannya. Terdapat responden yang menjawab ‘setuju’ dikarenakan mereka merasa telah pantas untuk menorganisir orang lain terutama pendidikan dan wawasannya lebih luas. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke

dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{301}{440} \times 100\% = 68,41\%$$



Garis Kontinum 4.9

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Dorongan untuk mengorganisir orang lain“, menghasilkan skor 68,41% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Terhadap Bagian Penting Dari Setiap Organisasi

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
10	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.14	1
	Tidak Setuju	2	4	4.55	8
	Cukup Setuju	3	29	32.95	87
	Setuju	4	27	30.68	108
	Sangat Setuju	5	27	30.68	135
Jumlah			88	100.00	339

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.18 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ hal ini dikarenakan mereka merasa latar belakang pendidikan yang masih rendah. Namun, ada beberapa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ ini merupakan persentase terbesar dikarenakan mereka menyadari hanya orang-orang tertentu yang dapat menjadi bagian penting dari setiap organisasi dan hanya orang yang berpendidikan tinggi yang dapat menjadi bagian tersebut. Terdapat responden yang menjawab ‘setuju’ karena ada beberapa karyawan yang telah memiliki latar pendidikan yang lebih tinggi. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{339}{440} \times 100\% = 77,05\%$$



Garis Kontinum 4.10

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Keyakinan diri bagian penting dari setiap organisasi“, menghasilkan skor 77,05% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap Peningkatan Jabatan

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
11	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	2	2.27	4
	Cukup Setuju	3	9	10.23	27
	Setuju	4	27	30.68	108
	Sangat Setuju	5	50	56.82	250
Jumlah			88	100.00	389

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.19 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ dikarenakan latar belakang pendidikan dan masa kerja yang masih kurang mereka merasa belum pantas untuk mendapat peningkatan jabatan. Namun, terdapat beberapa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ dikarenakan pendidikan dan masa kerja yang dimiliki sudah cukup untuk mendapatkan peningkatan jabatan. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar karena sebagian besar karyawan sudah memiliki pendidikan yang paling tinggi dari karyawan yang lainnya sehingga mereka merasa lebih pantas untuk mendapatkan peningkatan jabatan. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke

dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{389}{440} \times 100\% = 88,41\%$$



Garis Kontinum 4.11

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Tingkat rasa menikmati persaingan dan kemenangan “, menghasilkan skor 88,41% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

C. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kebutuhan Akan Affiliasi (Need for Aff)

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0

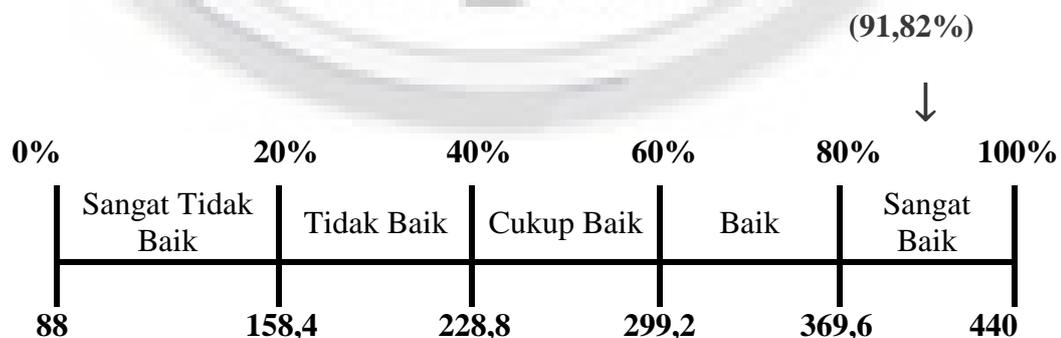
12	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	2	2.27	6
	Setuju	4	32	36.36	128
	Sangat Setuju	5	54	61.36	270
Jumlah			88	100.00	404

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.20 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 2,27% hal ini dikarenakan mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki dan sudah menikah sehingga mereka tidak begitu mempunyai hubungan yang baik dengan lawan jenis untuk menghindari hal-hal diluar pekerjaan. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan mereka menyadari hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja akan memberikan kenyamanan saat berada di tempat bekerja. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{404}{440} \times 100\% = 91,82\%$$



Garis Kontinum 4.12

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Rasa sosial yang tinggi “, menghasilkan skor 91,82% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama Dengan Pihak Lain

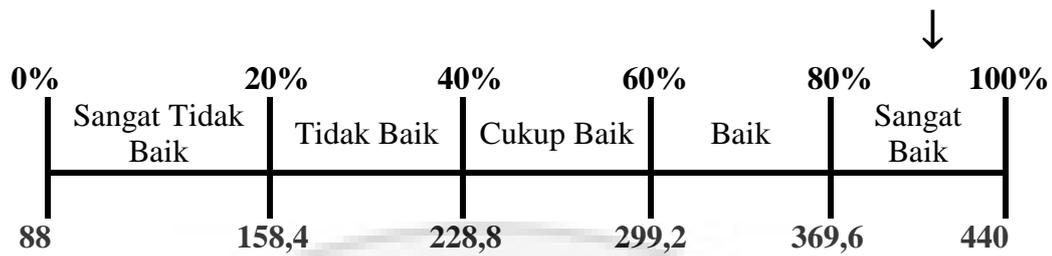
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
13	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	4	4.55	12
	Setuju	4	35	39.77	140
	Sangat Setuju	5	49	55.68	245
Jumlah			88	100.00	397

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.21 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 4,55% hal ini dikarenakan pendidikan dan pekerjaan yang berbeda sehingga mereka tidak sering bekerjasama karena berbeda bidang dan tugas yang dijalankannya. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan masa kerja yang hampir sama sehingga bekerjasama dengan pihak lain untuk menyelesaikan pekerjaan sangat membantu untuk kemudahan dalam menjalankan tugas. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{397}{440} \times 100\% = 90,23\% \quad (90,23\%)$$



Garis Kontinum 4.13

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Tingkat kerjasama dengan pihak lain untuk menyelesaikan pekerjaan “, menghasilkan skor 90,23% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Terhadap Usaha Membantu Orang Lain dalam Setiap Kesempatan

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
14	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	8	9.09	24
	Setuju	4	39	44.32	156
	Sangat Setuju	5	41	46.59	205
Jumlah			88	100.00	385

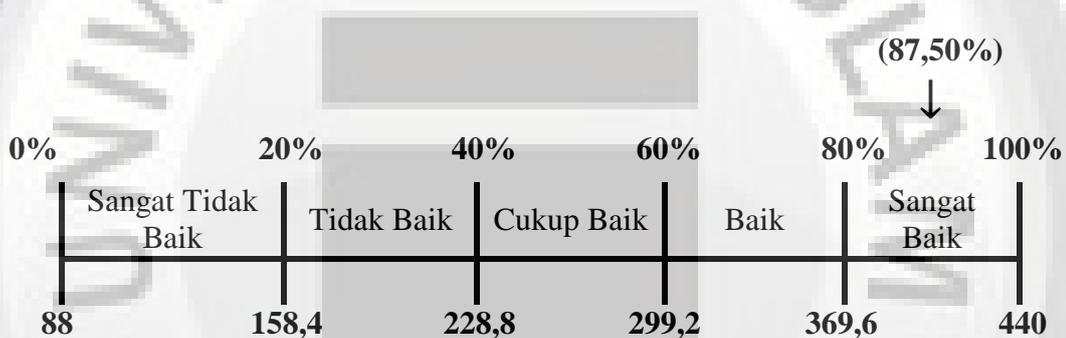
Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.22 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 9,09% hal ini dikarenakan usia yang belum produktif sehingga merasa bahwa dirinya belum mampu untuk membantu orang lain dalam setiap kesempatan. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan status yang sudah menikah sehingga membantu dengan sesama dalam setiap kesempatan akan membantu juga untuk

dirinya sendiri disaat mereka kesulitan dan membutuhkan bantuan orang lain. Dengan melakukan hal tersebut mereka akan dianggap lebih mampu dari karyawan yang lainnya. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{385}{440} \times 100\% = 87,50\%$$



Garis Kontinum 4.14

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Dorongan untuk membantu oranglain dalam setiap kesempatan “, menghasilkan skor 87,50% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap Percaya Diri Untuk Tampil

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0

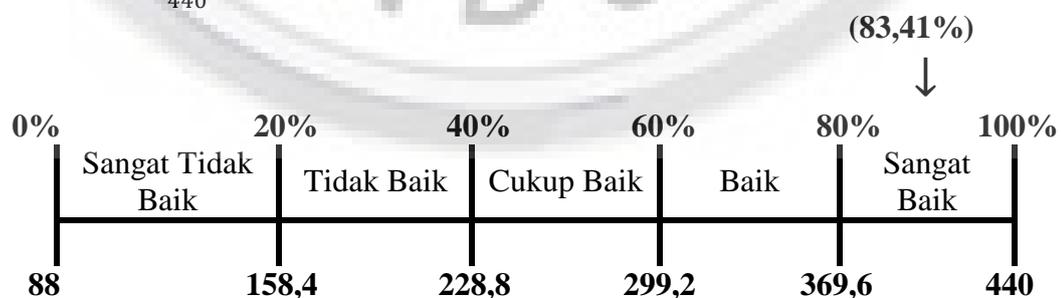
15	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	16	18.18	48
	Setuju	4	41	46.59	164
	Sangat Setuju	5	31	35.23	155
Jumlah			88	100.00	367

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.23 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 18,18 dikarenakan masa kerja yang belum lama dan belum mengenal lingkungan sekitar sehingga mereka kurang percaya diri untuk tampil dan cenderung takut melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan masa kerja yang sudah lama dan pendidikan yang sudah cukup sehingga sebagian besar karyawan telah merasa memiliki kemampuan yang lebih dan mereka lebih percaya diri untuk tampil dan menyelesaikan pekerjaan. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{367}{440} \times 100\% = 83,41\%$$



Garis Kontinum 4.15

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Percaya diri “, menghasilkan skor 83,41% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Yang Akrab

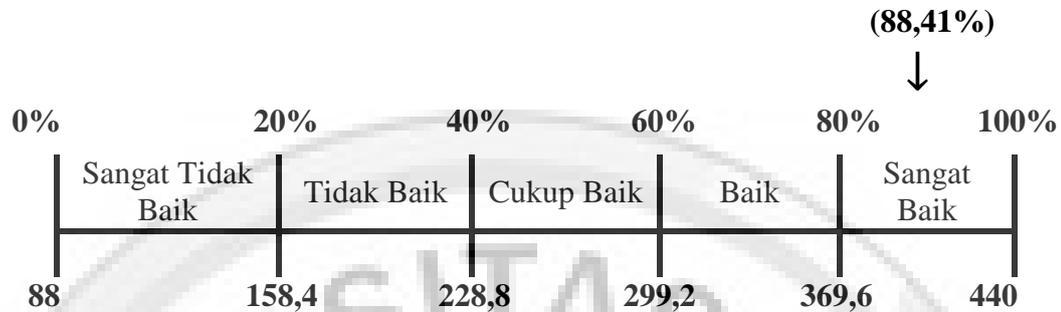
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
16	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	1	1.14	2
	Cukup Setuju	3	9	10.23	27
	Setuju	4	30	34.09	120
	Sangat Setuju	5	48	54.55	240
Jumlah			88	100.00	389

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.24 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ dikarenakan mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sehingga ada hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja. Namun, terdapat beberapa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ hal ini dikarenakan beberapa karyawan tidak begitu memikirkan hubungan yang akrab yang terpenting mengenal satu sama lain . Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar karena menyadari bahwa hubungan yang akrab antar rekan kerja akan menjadikan karyawan nyaman selama melakukan hubungan pekerjaan. Hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{389}{440} \times 100\% = 88,41$$



Garis Kontinum 4.16

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Tingkat keakraban dengan pihak lain“, menghasilkan skor 88,41% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya responden BAPPEDA Kota Bandung hampir seluruhnya mempunyai hubungan yang akrab dengan sesama rekan kerja.

Setelah diuraikan gambaran tanggapan responden pada indikator – indikator motivasi kerja yang telah diuraikan di atas, selanjutnya dibuat rekapitulasi skor tanggapan responden secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran motivasi kerja karyawan BAPPEDA Kota Bandung melalui penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada persentase skor total terhadap skor maksimum, dimana skor maksimum diperoleh dari hasil perkalian antara jumlah responden dengan bobot maksimum yaitu $88 \times 5 = 440$. Adapun pengklasifikasian persentase

skor jawaban responden mengacu pada kriteria interpretasi yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4.25
Klasifikasi Kriteria Interpretasi Skor Jawaban Responden

Persentase Skor	Kriteria
0% - 20 %	Sangat Tidak Baik
21% - 40%	Tidak Baik
41% - 60%	Cukup Baik
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Riduwan (2011 : 15)

Adapun hasil penghitungan persentase skor untuk variabel motivasi ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.26
Rekapitulasi Skor Temuan Motivasi Kerja Karyawan

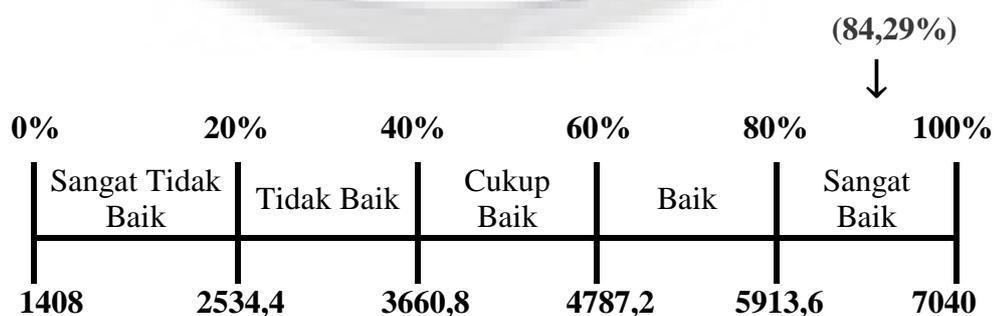
No	Pernyataan	Total skor	Mean	Kriteria
Dimensi Kebutuhan Prestasi				
1	Tanggung jawab yang tinggi	392	4,45	Sangat Baik
2	Semangat untuk unggul dalam setiap kesempatan	367	4,17	Baik
3	Keinginan mengerjakan pekerjaan yang menantang	334	3,80	Baik
4	Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	391	4,44	Sangat Baik
5	Harapan umpan balik dari setiap kegiatan	376	4,28	Baik
6	Keinginan kuat untuk maju dan mencari taraf keberhasilan	391	4,44	Sangat Baik
Rata- Rata			4,26	Baik
Dimensi Kebutuhan Kekuasaan				
7	Dorongan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan	310	3,52	Baik
8	Dorongan untuk melakukan keterampilan yang optimal	402	4,57	Sangat Baik
9	Dorongan untuk mengorganisir orang	301	3,42	Baik

	lain			
10	Keyakinan diri bagian penting dari setiap organisasi	339	3,85	Baik
11	Tingkat rasa menikmati persaingan dan kemenangan	389	4,42	Sangat Baik
	Dimensi Kebutuhan Affiliasi		3,95	Baik
12	Rasa social yang tinggi	404	4,60	Sangat Baik
13	Tingkat kerjasama dengan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan	397	4,51	Baik
14	Dorongan untuk membantu orang lain dalam setiap kesempatan	385	4,37	Baik
15	Percaya diri	367	4,17	Baik
16	Tingkat keakraban dengan pihak lain	389	4,42	Tinggi
	Rata – Rata		4,41	Baik
	Rata – Rata dari nilai rata -rata		4,20	Sangat Baik

Gambaran empirik tentang bagaimana tanggapan karyawan BAPPEDA Kota Bandung terhadap variabel X (Motivasi) dapat diketahui dengan membuat suatu ukuran standar sebagai pembanding. Ukuran standar tersebut dapat dibuat dengan memanfaatkan skor kriterium .

$$\begin{aligned} \text{Skor Kriterium} &= 5 \times 16 \times 88 \\ &= 7040 \end{aligned}$$

Menvisualisasikan hasil tanggapan responden terhadap variabel X (Motivasi) menjadi daerah kontinum sebagai berikut :



Garis Kontinum Motivasi 4.17

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa Motivasi secara rata – rata masuk dalam kategori sangat baik dengan skor aktual apabila dipersentasekan sebesar 84,29%, diketahui dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Kebutuhan Prestasi (*Need for Achievement*), Kebutuhan Kekuasaan (*Need for power*) dan Kebutuhan Affiliasi (*Need for Affiliation*). Dengan demikian bahwa karyawan perusahaan telah memiliki motivasi kerja yang baik.

4.3.2 Analisis Hasil Deskriptif Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui lebih jelas distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator – indikator Prestasi Kerja, maka berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden untuk setiap item pernyataan yang berkaitan dengan ukuran – ukuran dari indikator variabel Prestasi Kerja karyawan sebagaimana di tunjukkan dalam table – table dibawah ini :

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

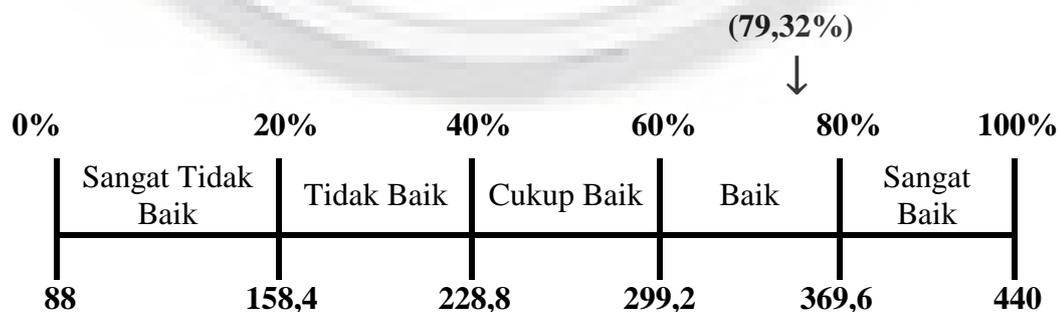
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	1	1.14	2
	Cukup Setuju	3	29	32.95	87
	Setuju	4	30	34.09	120
	Sangat Setuju	5	28	31.82	140
Jumlah			88	100.00	349

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.27 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ dikarenakan pendidikan yang masih rendah sehingga karyawan yang bersangkutan belum mampu bekerja secara maksimal dan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena kemampuan dan pengalam mereka terbatas. Namun, terdapat beberapa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan berusia produktif sehingga lebih memiliki semangat dan tenaga yang lebih sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan masa kerja yang sudah lama sehingga lebih mengetahui strategi agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{349}{440} \times 100\% = 79,32\%$$



Garis Kontinum 4.18

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Ketepatan waktu“, menghasilkan skor 79,32% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Bekerja Secara Berkualitas

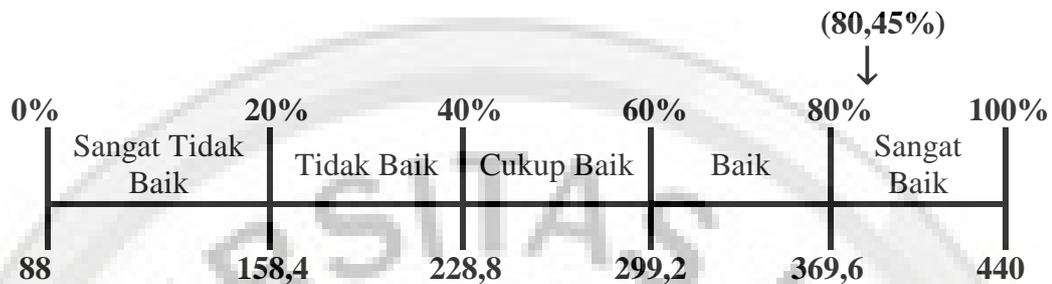
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
2	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	2	2.27	4
	Cukup Setuju	3	21	23.86	63
	Setuju	4	38	43.18	152
	Sangat Setuju	5	27	30.68	135
Jumlah			88	100.00	354

Sumber : Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.28 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ dikarenakan pendidikan yang masih rendah sehingga keterampilan yang dimilikinya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara berkualitas. Namun, terdapat beberapa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ hal ini dikarenakan pendidikan yang masih kurang dan keterbatasan kemampuan sehingga keterampilan yang dimiliki hanya untuk pekerjaan tertentu yang dapat dilakukan secara berkualitas . Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan masa kerja yang sudah sangat lama sehingga karyawan dapat mengerahkan keterampilan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan secara berkualitas. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{354}{440} \times 100\% = 80,45\%$$



Garis Kontinum 4.19

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Keterampilan“, menghasilkan skor 80,45% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

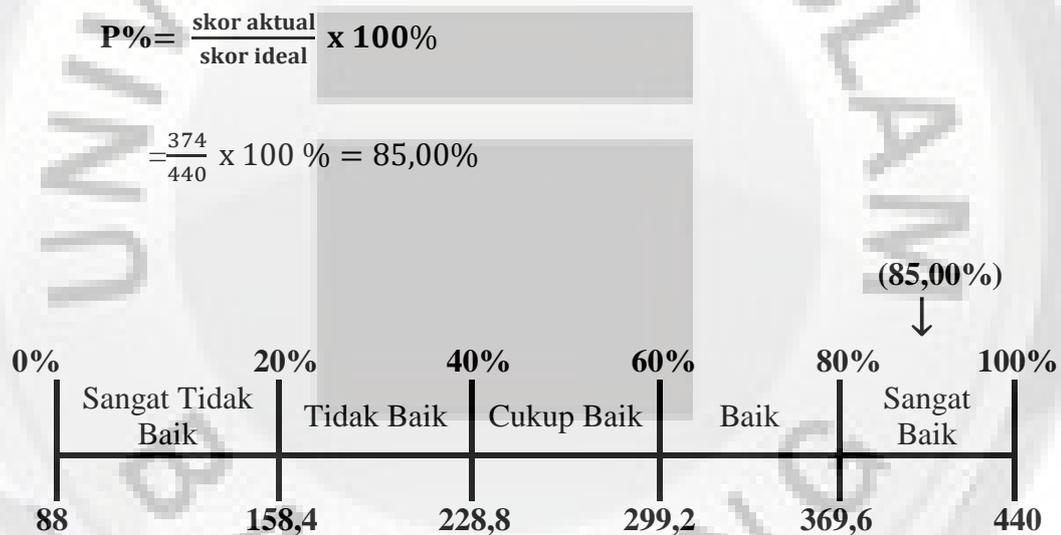
Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
3	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	1	1.14	2
	Cukup Setuju	3	17	19.32	51
	Setuju	4	29	32.95	116
	Sangat Setuju	5	41	46.59	205
Jumlah			88	100.00	374

Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.29 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ hal ini dikarenakan usia yang belum produktif sehingga kurang teliti dan ceroboh dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, terdapat beberapa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ hal ini dikarenakan

usia yang belum produktif sehingga karyawan yang bersangkutan menyatakan tidak selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan masa kerja yang sudah cukup lama sehingga para karyawan selalu mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan agar mereka terhindar dari kesalahan yang akan menyebabkan ketidاكلancaran dalam bekerja. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :



Garis Kontinum 4.20

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Ketelitian“, menghasilkan skor 85,00% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai Kerapihan Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
----	-----------	-------	-----------	---	------

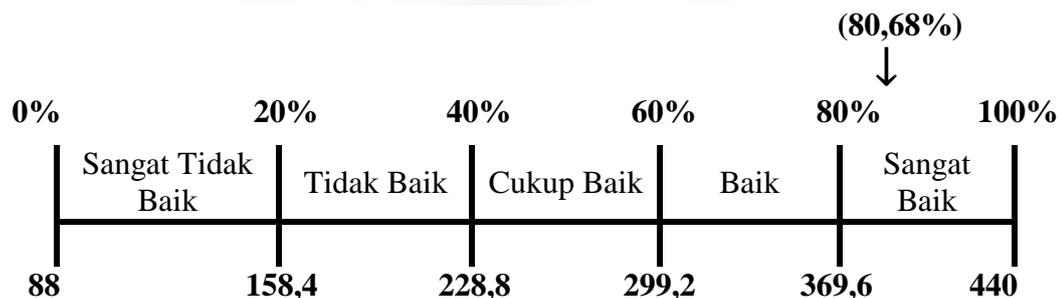
Item					
4	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	2	2.27	4
	Cukup Setuju	3	24	27.27	72
	Setuju	4	31	35.23	124
	Sangat Setuju	5	31	35.23	155
Jumlah			88	100.00	355

Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.30 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ dikarenakan usia yang belum produktif sehingga karyawan tersebut masih belum mampu untuk rapih dan teratur dalam bekerja. Namun, terdapat beberapa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ hal ini dikarenakan usia yang belum produktif sehingga karyawan yang bersangkutan lebih mengutamakan kecepatan daripada kerapihan. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan masa kerja yang sudah lama sehingga sebagian besar karyawan selalu rapih dan teratur dalam bekerja karena sudah lebih mengetahui teknik yang baik dalam bekerja. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{355}{440} \times 100\% = 80,68\%$$



Garis Kontinum 4.21

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Kerapihan “, menghasilkan skor 80,68% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target Yang Ditetapkan Perusahaan

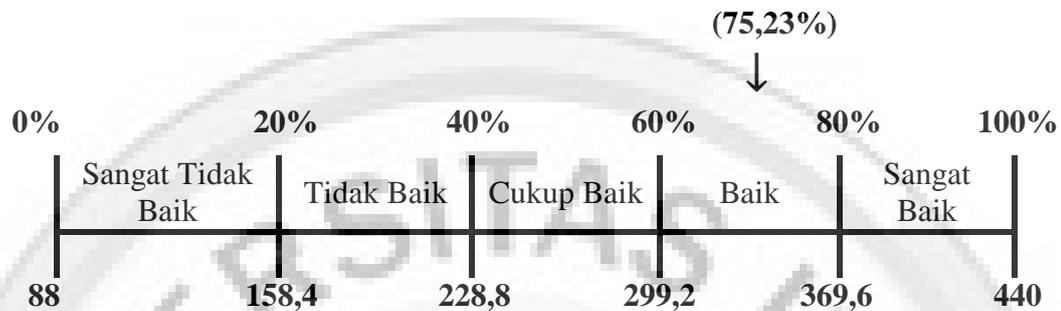
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	4	4.55	8
	Cukup Setuju	3	36	40.91	108
	Setuju	4	25	28.41	100
	Sangat Setuju	5	23	26.14	115
Jumlah			88	100.00	331

Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.31 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan menjawab ‘cukup setuju’ hal ini dikarenakan pendidikan yang masih rendah dan usia yang belum produktif sehingga beberapa karyawan belum dapat menyelesaikan dan mencapai pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan masa kerja yang sudah lama dan pendidikan yang cukup tinggi sehingga karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{331}{440} \times 100\% = 75,23\%$$



Garis Kontinum 4.22

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Jumlah produksi “, menghasilkan skor 75,23% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Hadir di Tempat Kerja

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
6	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	5	5.68	10
	Cukup Setuju	3	20	22.73	60
	Setuju	4	36	40.91	144
	Sangat Setuju	5	27	30.68	135
Jumlah			88	100.00	349

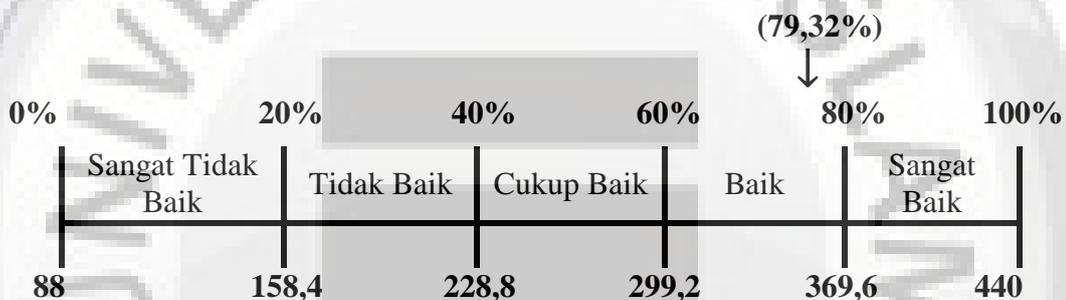
Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.32 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab ‘setuju’ hal ini menunjukkan karyawan tersebut telah dapat hadir tepat waktu ditempat bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan. Namun, terdapat beberapa responden yang menjawab ‘tidak setuju dan

cukup setuju' hal ini dikarenakan karyawan tersebut belum disiplin dalam mengikuti peraturan perusahaan agar selalu hadir tepat waktu. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{349}{440} \times 100\% = 79,32\%$$



Garis Kontinum 4.23

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “Tingkat kehadiran “, menghasilkan skor 79,32% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori baik.

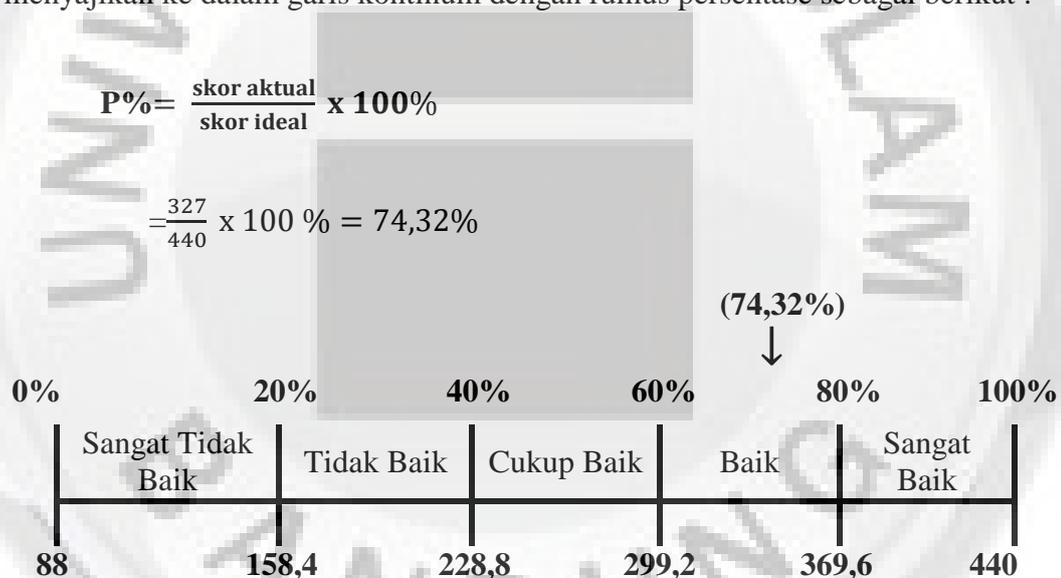
Tabel 4.33
Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Biaya Sesuai Anggaran Perusahaan

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
7	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	3	3.41	6
	Cukup Setuju	3	39	44.32	117
	Setuju	4	26	29.55	104
	Sangat Setuju	5	20	22.73	100

Jumlah	88	100.00	327
---------------	----	--------	-----

Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.33 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab ‘cukup setuju’ dikarenakan karyawan dituntut untuk menggunakan biaya produksi dengan efektif yang telah dianggarkan perusahaan. Namun, ada beberapa karyawan yang menjawab ‘tidak setuju’ dikarenakan karyawan tersenut belum dapat menggunakan biaya dengan efektif. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :



Garis Kontinum 4.24

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Jumlah biaya “, menghasilkan skor 74,32% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Perintah Dari Atasan

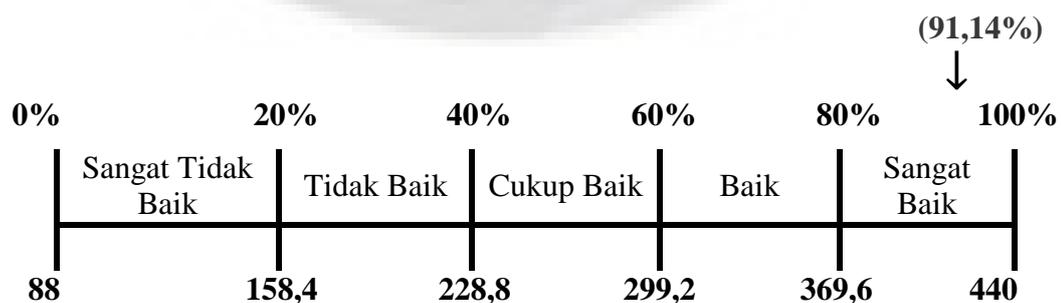
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
8	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	4	4.55	12
	Setuju	4	31	35.23	124
	Sangat Setuju	5	53	60.23	265
Jumlah			88	100.00	401

Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.34 dapat diketahui bahwa terdapat karyawan yang menjawab ‘cukup setuju’ sebanyak 4,55% dikarenakan karyawan yang bersangkutan belum mampu untuk menjalankan perintah yang diberikan atasannya mengingat pendidikan yang masih rendah dan kemampuan yang terbatas. Namun, sebagian besar responden menjawab ‘setuju’ hal ini menunjukkan para karyawan dapat bersedia mengikuti perintah dari atasan, ini berarti para karyawan dapat menghargai atasannya dan dapat memposisikan mereka sebagai karyawan. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{401}{440} \times 100\% = 91,14\%$$



Garis Kontinum 4.25

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Ketaatan menjalani perintah “, menghasilkan skor 91,14% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Mengenai Waktu Bekerja

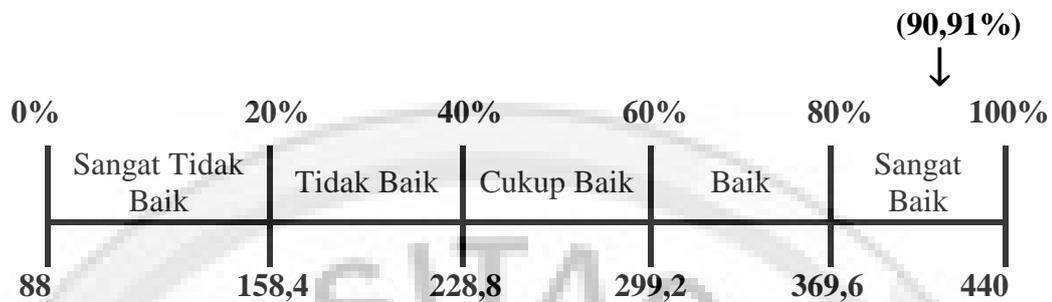
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
9	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	7	7.95	21
	Setuju	4	26	29.55	104
	Sangat Setuju	5	55	62.50	275
Jumlah			88	100.00	400

Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.35 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab ‘setuju’ sebanyak 7,95% hal ini menunjukkan hampir seluruh karyawan dapat memanfaatkan waktu bekerja dengan baik hal ini terlihat dari adanya waktu luang pada saat bekerja. Namun, terdapat beberapa responden yang menjawab ‘cukup setuju’ dikarenakan karyawan tersebut menyia-nyiakan waktu bekerja untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan mengingat usia yang belum produktif. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{400}{440} \times 100\% = 90,91\%$$



Garis Kontinum 4.26

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Waktu bekerja“, menghasilkan skor 90,91% yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Diri Dalam Bekerja

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
10	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	1	1.14	2
	Cukup Setuju	3	6	6.82	18
	Setuju	4	19	21.59	76
	Sangat Setuju	5	62	70.45	310
Jumlah			88	100.00	406

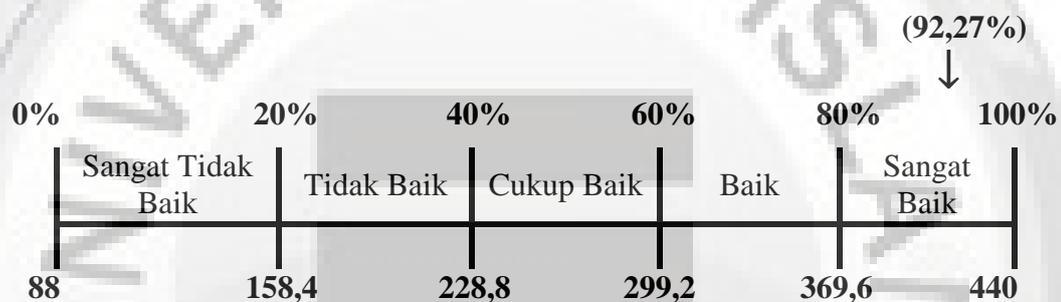
Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.36 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju dan cukup setuju’ hal ini dikarenakan karyawan tersebut masih tidak peduli dengan keselamatan dirinya. Namun sebagian besar reponden menjawab ‘setuju’ hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan selalu menjaga

keselamatan diri di tempat bekerja karena keselamatan dalam bekerja adalah hal yang paling penting. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{406}{440} \times 100\% = 92,27\%$$



Garis Kontinum 4.27

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Keselamatan dalam bekerja“, menghasilkan skor 92,27 % yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.37

Tanggapan Responden Mengenai Tugas dan Kewajiban dalam Bekerja

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
11	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	0	0.00	0
	Cukup Setuju	3	1	1.14	3
	Setuju	4	49	55.68	196
	Sangat Setuju	5	38	43.18	190

Jumlah	88	100.00	389
---------------	----	--------	-----

Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.37 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab 'setuju' sebanyak 1,14% hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan dapat bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban dalam bekerja mengingat pendidikan dan masa kerja yang sudah cukup . Namun, terdapat responden yang menjawab 'cukup setuju' dikarenakan karyawan tersebut masih belum memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan karena masa kerja yang dimiliki belum cukup lama. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{389}{440} \times 100\% = 88,41\%$$



Garis Kontinum 4.28

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Tanggung jawab“,

menghasilkan skor 88,41 % yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama yang Baik dengan Rekan Kerja

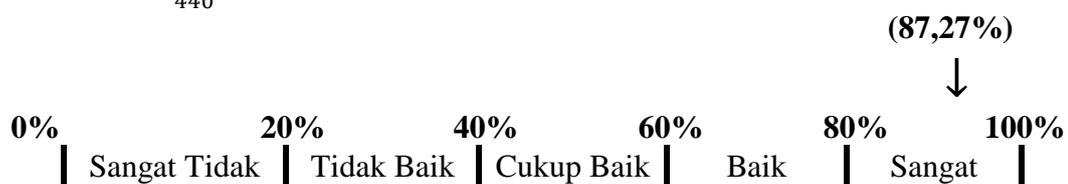
No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
12	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	1	1.14	2
	Cukup Setuju	3	8	9.09	24
	Setuju	4	37	42.05	148
	Sangat Setuju	5	42	47.73	210
Jumlah			88	100.00	384

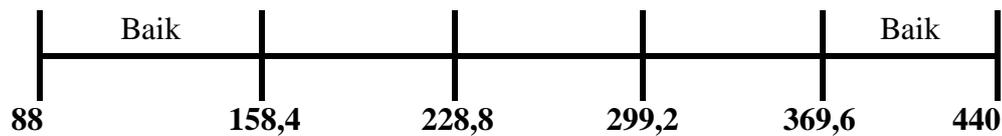
Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.38 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab 'setuju' hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan telah mampu untuk bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan guna kelancaran tujuan perusahaan. Namun, terdapat responden yang menjawab 'cukup setuju dan tidak setuju' dikarenakan kurangnya komunikasi antar sesama rekan kerja dan kurangnya hubungan yang baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{384}{440} \times 100\% = 87,27\%$$





Garis Kontinum 4.29

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Kerjasama“, menghasilkan skor 87,27 % yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Mengembangkan Kreativitas

No Item	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	%	Skor
13	Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
	Tidak Setuju	2	1	1.14	2
	Cukup Setuju	3	28	31.82	84
	Setuju	4	23	26.14	92
	Sangat Setuju	5	36	40.91	180
Jumlah			88	100.00	358

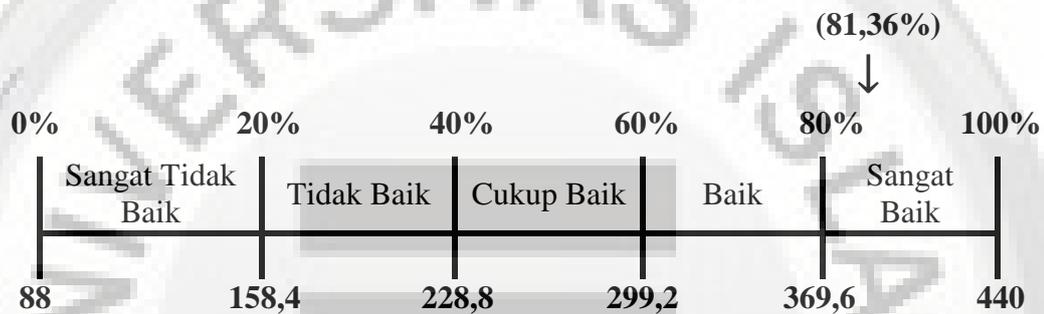
Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 4.39 dapat diketahui bahwa terdapat responden yang menjawab ‘tidak setuju’ dikarenakan karyawan tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang masih rendah sehingga terbatasnya kreativitas dalam bekerja. Namun, terdapat responden yang menjawab ‘cukup setuju’ hal ini dikarenakan tidak setiap waktu mereka dapat inisiatif mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Responden yang menjawab ‘setuju’ merupakan persentase terbesar hal ini dikarenakan mayoritas usia yang masih produktif, pendidikan yang cukup tinggi, dan masa kerja yang cukup lama sehingga sebagian karyawan selalu inisiatif untuk mengembangkan kreativitas dalam bekerja tanpa menunggu

perintah dari atasan. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P\% = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{358}{440} \times 100\% = 81,36\%$$



Garis Kontinum 4.30

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan table data kumulatif jawaban responden untuk indikator “ Inisiatif“, menghasilkan skor 81,36 % yang berarti dalam gambar jarak interval dengan garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya responden BAPPEDA Kota Bandung hampir seluruhnya selalu inisiatif mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Setelah diuraikan gambaran tanggapan responden pada indikator – indikator prestasi kerja yang telah diuraikan di atas, selanjutnya dibuat rekapitulasi skor tanggapan responden secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran prestasi kerja karyawan BAPPEDA Kota Bandung melalui penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada persentase skor total terhadap skor

maksimum, dimana skor maksimum diperoleh dari hasil perkalian antara jumlah responden dengan bobot maksimum yaitu $88 \times 5 = 440$. Adapun pengklasifikasian persentase skor jawaban responden mengacu pada kriteria interpretasi yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4.40
Klasifikasi Kriteria Interpretasi Skor Jawaban Responden

Persentase Skor	Kriteria
0% - 20 %	Sangat Tidak Baik
21% - 40%	Tidak Baik
41% - 60%	Cukup Baik
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Riduwan (2011 : 15)

Adapun hasil penghitungan persentase skor untuk variabel Prestasi Kerja ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.41
Rekapitulasi Skor Temuan Prestasi Kerja Karyawan

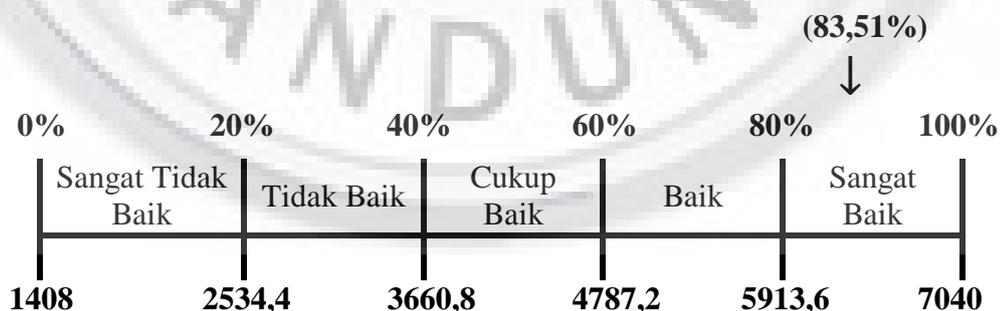
No	Pernyataan	Total skor	Mean	Kriteria
Dimensi Kualitas Kerja				
1	Ketepatan	349	3,96	Baik
2	Keterampilan	354	4,02	Baik
3	Ketelitian	374	4,25	Baik
4	Kerapihan pelaksanaan kerja	355	4,03	Baik
	Rata- Rata		4,06	Baik
Dimensi Kuantitas Kerja				
5	Jumlah produksi	331	3,71	Baik
6	Tingkat kehadiran	349	3,96	Baik
7	Jumlah biaya	327	3,76	Baik
	Rata - Rata		3,81	Baik

Dimensi Ketangguhan				
8	Ketaatan menjalani perintah	401	4,61	Baik
9	Waktu bekerja	400	4,54	Baik
10	Keselamatan dalam bekerja	406	4,55	Baik
Dimensi Sikap				
11	Tanggung jawab	389	4,06	Baik
12	Kerjasama	384	4,36	Baik
13	Inisiatif	358	4,42	Baik
Rata – Rata			4,28	Baik
Rata – Rata dari nilai rata-rata			4,17	Baik

Gambaran empirik tentang bagaimana tanggapan karyawan BAPPEDA Kota Bandung terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) dapat diketahui dengan membuat suatu ukuran standar sebagai pembanding. Ukuran standar tersebut dapat dibuat dengan memanfaatkan skor kriterium.

$$\begin{aligned} \text{Skor Kriterium} &= 5 \times 13 \times 88 \\ &= 5720 \end{aligned}$$

Menvisualisasikan hasil tanggapan responden terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) menjadi daerah kontinum sebagai berikut :



Garis Kontinum Prestasi Kerja 4.31

Berdasarkan tabel 4.41 dapat diketahui bahwa Prestasi Kerja secara rata – rata masuk dalam kategori sangat baik dengan skor aktual apabila dipersentasekan sebesar 83,51%, diketahui dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Ketangguhan dan Sikap karyawan. Dengan demikian bahwa karyawan perusahaan telah memiliki prestasi kerja yang baik.

4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pada sub bab ini akan dilakukan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Proses analisis ini dengan menggunakan alat abntu pengolah data program *SPSS Versi 19.0* dan hasilnya akan dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.42 Koefisien Regresi
Korelasi Antara Motivasi kerja Dengan Prestasi kerja
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.667	.663	4,65829

Predictors: (Constant) X

Tabel 4.43
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Regresi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011 :184)

1. Besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan analisis *software spss versi 19.0* adalah ditunjukkan oleh *R square* sebesar 66,7% artinya terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Faktor Lain

$$D = 100 - R \text{ square}$$

$$= 100 - 66,7\%$$

$$= 33,3 \%$$

Variabel determinasi sebesar 33,3%, artinya prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 66,7% dan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.1 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya koefisien regresi maka dilakukanlah uji hipotesis statistic sebagai berikut :

$H_0 : R^2 < 0$: Tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

$H_a : R^2 > 0$: Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Selanjutnya dilakukan uji F/ Anova untuk melihat signifikan/tidaknya koefisien regresi (R-square) . Hasil uji F/ Anova adalah sebagai berikut :

Tabel 4.44
Uji F hitung variabel Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3730.830	1	3730.830	171.930	.000 ^a
	Residual	1866.174	86	21.700		
	Total	5597.004	87			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji Anova, maka dapat diketahui nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 yang berarti $< 0,05$, maka H_0 diolah dan H_a diterima artinya **Terdapat Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

4.4.2 Uji Signifikansi

Menentukan uji signifikansi (α), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi resiko salah. Maka ditentukan $\alpha = 5\%$.

Jika signifikansi hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika signifikansi hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak

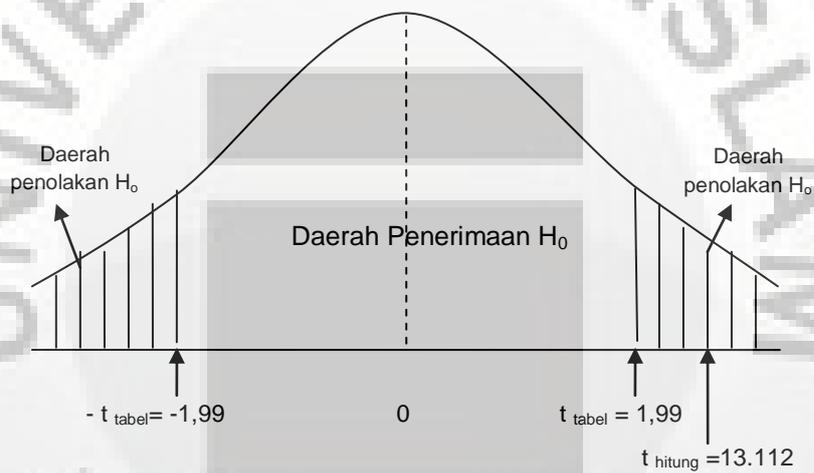
Berikut adalah hasil data dari pengolahan data menggunakan *spss versi 19.0 for windows* :

Tabel 4.45
Uji t hitung variabel Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.383	4.102		1.556	.123
Prestasi Kerja	.740	.056	.816	13.112	.000

a. Dependent Variabel Y

Tabel 4.45 diatas dinilai signifikansi dalam program *software versi 19.0 for Windows* dihasilkan signifikansi 0,000 yang berarti nilai sig (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak, dengan demikian H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di BAPPEDA Kota Bandung.



Gambar 4.31 Kurva Uji-t Dua Pihak Variabel Motivasi Terhadap Variabel Prestasi Kerja

4.5 MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BAPPEDA KOTA BANDUNG

Motivasi karyawan merupakan salah satu bagian penting dari aspek sumber daya manusia sebuah perusahaan yang akan membantu perkembangan tujuan perusahaan, terutama pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah(BAPPEDA) Kota Bandung. Motivasi karyawan yang baik akan membantu sebuah perusahaan mampu dengan cepat mengembangkan perusahaannya. Motivasi karyawan tentunya menyangkut mental dan sikap seorang karyawan dalam kaitan loyalitas dan dedikasinya terhadap perusahaan. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan tercermin dari kinerja karyawan tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Sebaliknya apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak terbangun dengan baik, maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan dan bisa menjadi kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah saya lakukan pada kantor BAPPEDA Kota Bandung, banyak cara yang dilakukan oleh atasan mereka dalam memberikan motivasi kepada para karyawannya. Walaupun faktor dari segi pemberian gaji yang tinggi menjadi hal yang sangat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, namun disisi lain karyawan membutuhkan berbagai kebutuhan lain baik yang bersifat ekonomi, social dan kebutuhan yang lainnya.

Dari hasil wawancara dengan Sub Bagian Kepegawaian yang penulis lakukan terdapat beberapa cara untuk memotivasi karyawan yang diberikan atasan kepada bawahannya antara lain:

1. Setiap hari senin pimpinan selalu mengumpulkan seluruh karyawan untuk melakukan rapat, evaluasi pekerjaan, ataupun sharing dari masing-masing karyawan dalam berbagai kebutuhan.
2. Memberi bonus kepada karyawan yang selalu hadir tepat waktu di tempat bekerja dan mengurangi penghasilan kepada karyawan selalu datang terlambat. Karena dengan begitu akan mendorong karyawan untuk berlomba-lomba hadir tepat waktu di tempat bekerja.
3. Pimpinan selalu melakukan pendekatan emosional dengan para karyawannya. Kedekatan emosional antara seorang pimpinan dengan bawahan yang proporsional akan membuat seorang karyawan merasa lebih nyaman saat berinteraksi. Kenyamanan akan menumbuhkan hubungan yang baik, dan hubungan baik tersebut bisa menumbuhkan rasa cinta terhadap perusahaan. Kecintaan dan rasa memiliki akan membuat seseorang memiliki motivasi kerja yang baik terhadap perusahaan.
4. Motivasi karyawan dibangun didasarkan pada keteladanan. Motivasi karyawan yang baik akan muncul saat ia melihat adanya contoh keteladanan yang baik dari seorang atasan. Keteladanan itu bersifat keteladanan sikap, kecerdasan, moral, kinerja dan sebagainya. Motivasi akan terbangun kuat apabila seorang pimpinan memiliki hal yang memang pantas untuk ditularkan kepada para karyawan atau bawahan.
5. Melibatkan karyawan atau bawahan untuk memberikan usul, ide dan saran bagi pengembangan perusahaan. Motivasi karyawan akan terbangun apabila ia diberi kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan atau saran

yang membangun bagi perkembangan perusahaan. Memberikan kesempatan menyampaikan ide, saran dan gagasan tersebut juga akan membuat kualitas sumber daya manusia perusahaan semakin berkembang. Bisa jadi usul atau ide mereka lebih cemerlang .

6. Memberikan hari libur yang sesuai dan tidak memaksa karyawan untuk terus bekerja. Memberikan hari libur yang sesuai adalah cara memotivasi karyawan yang sederhana namun efektif. Mereka juga butuh waktu untuk mengisi kembali energi yang hilang, berjanji dengan anak mereka, atau sekedar mengecek kesehatan. Mengingat mayoritas karyawan sudah menikah dan berkeluarga.
7. Menjelaskan mengenai visi misi, tujuan serta misi mulia perusahaan untuk masyarakat. Pelayanan perusahaan yang baik terhadap masyarakat perlu dibangun pada karyawan agar motivasi karyawan dalam bekerja tidak hanya untuk kepentingan pribadi, namun juga untuk manfaat kehidupan masyarakat.
8. Memberi reward pekerjaan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan karir.

Berdasarkan uraian diatas sudah jelas bahwa pemberian motivasi kepada karyawan dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat. Untuk itu peran pihak manajemen sangat besar dalam memotivasi karyawan agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.6 PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BAPPEDA KOTA BANDUNG

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas terhadap tugas- tugas yang dibebankan kepadanya . Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan penilaian prestasi kerja merupakan suatu system yang diberlakukan untuk melakukan pengkajian dan evaluasi terhadap kinerja pegawai atas pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan penilaian prestasi kerja tidak sesuai dengan kinerja karyawan karena karyawan yang rajin pun belum tentu mendapatkan hasil penilaian yang baik, begitu juga sebaliknya. Hal ini dikarenakan penilaian seringkali bersifat subjektif dimana penilai akan memberikan nilai yang baik pada karyawan yang dekat penilai tersebut walaupun sebenarnya kinerja karyawan tersebut kurang baik bahkan sering tidak masuk kerja. Penilaian prestasi kerja yang didasarkan pada pertimbangan subjektif akan menimbulkan keresahan karyawan karena penilaian yang bersifat subjektif tidak mempunyai standar yang jelas sehingga orang-orang yang berprestasi akan merasa diperlakukan tidak adil.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan, menyatakan sebaiknya karyawan diukur kinerjanya berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan sehingga karyawan akan terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat yang lebih tinggi. Karena dalam pelaksanaannya karyawan masih banyak yang belum memahami faktor-faktor apa yang menjadi penilaian karena selama ini karyawan hanya mengetahui absensi menjadi faktor dalam penilaian prestasi

kerja karyawan. Karyawan berpendapat dengan penilaian yang objektif dan transparan akan dapat memperbaiki kinerja karyawan.

Prestasi kerja yang di nilai oleh atasan memang belum bersifat terbuka, hal ini dikarenakan atasan ingin mengetahui potensi dari masing-masing karyawan tanpa aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan begitu atasan akan dengan mudah menilai dan memberikan motivasi yang dibutuhkan oleh masing-masing karyawan di luar peraturan penilaian prestasi kerja.

Prosedur penilaian yang dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah(BAPPEDA) Kota Bandung dapat dikatakan berjalan baik apabila penilaian yang dilakukan tidak berdasarkan subyektivitas penilai, melainkan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Karyawan akan lebih baik apabila mereka mengetahui organisasi memberi karyawan peluang untuk berkembang dan sejauh mungkin mempergunakan kemampuan mereka. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

4.7 PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BAPPEDA KOTA BANDUNG

Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian motivasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Dalam

pemberian motivasi setiap pimpinan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Selain itu dalam menyelaraskan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu perusahaan perlu dipertimbangkan rasa ketentraman dan ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tentram dan tenang ini, maka setiap karyawan akan dapat mewujudkan hubungan kerjasama yang harmonis yang akan mempengaruhi hasil kerja.

Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian motivasi yang lebih baik dan diterima, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga prestasinya bisa lebih meningkat. Dengan pemenuhan semua kebutuhan tersebut, maka akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk bersemangat bekerja. Karena inti dari motivasi itu adalah dorongan yang tercipta dari dalam maupun luar diri manusia untuk bertindak dan berperilaku. Karyawan yang tidak mempunyai dorongan atas kebutuhan, maka tidak akan semangat dalam bekerja. Tindakan dan perilaku yang baik dalam perusahaan akan menyebabkan prestasi yang baik pula.

Dari penjelasan diatas, maka setiap pimpinan atau perusahaan perlu melakukan berbagai upaya kepada para karyawannya agar karyawan tersebut bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Nampak jelas bahwa prestasi kerja berkaitan erat dengan tingkat usaha seseorang. Tingkat usaha ini berhubungan dengan konsep motivasi, yaitu adanya keinginan, pemenuhan kebutuhan dan

dorongan-dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang kuat atau tinggi akan membentuk tingkat usaha yang keras untuk mencapai suatu prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Jadi, berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

