

**ANALISIS PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
(Studi kasus pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia (STEIN) Jakarta)**

*Bambang Noer Supriyono
Dosen STEIN, Jakarta*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of variable employment status and motivation partially on student performance (a case study in Jakarta students STEIN). This study is a survey research using quantitative descriptive methods and questionnaires as a data collection tool. The location of this research object is the Jakarta International School of Economics with a sample that used as many as 70 people. The results obtained are contained partially and simultaneously influence between the variables employment status and motivation of the student's performance STEIN.

Keyword : Effect, Employment Status, Motivation, Employment status.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan bahaya, sekaligus kesempatan bagi organisasi. Menurut pakar perubahan Kotler (1995) dalam bukunya *Leading Change*, globalisasi yang terjadi di pasar dan kompetisi telah menciptakan ancaman, berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis.

Dalam suasana bisnis seperti ini, fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan puncak perusahaan, maupun manajer lini. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stoner (1998), bahwa para manajer SDM saat ini berada dalam

tekanan yang tinggi untuk menjadi mitra bisnis strategis, yaitu berperan dalam membantu organisasi untuk memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan yang berkaitan dengan *down-sizing*, restrukturisasi, dan persaingan global dengan memberikan kontribusi yang bernilai tambah bagi keberhasilan bisnis (dalam Smithson and Lewis, 2000).

Jumlah tenaga kerja yang berlebih di Indonesia, membuat beberapa perusahaan tertentu merasa memiliki posisi tawar yang tinggi, sehingga manusia atau karyawan lebih dianggap sebagai alat produksi layaknya mesin-mesin. Perusahaan semacam ini, kurang menganggap penting akan arti komitmen, kepuasan kerja atau kualitas kerja, karena pasar tenaga kerja yang ada memungkinkan bagi mereka untuk mengganti keberadaan karyawan yang merasa tidak sesuai dengan kepentingan mereka dengan karyawan baru. Perusahaan semacam ini umumnya memiliki pemikiran *cost* untuk meningkatkan kepuasan akan lebih tinggi dibanding dengan *benefit* yang akan diperoleh. Pemikiran yang demikian merupakan pemikiran yang keliru dan sama sekali tidak benar. Jika hal ini terjadi sama

artinya perusahaan meletakkan bom waktu sebab ketidakpuasan karyawan akan memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan perusahaan itu sendiri. Reaksi negatif yang muncul misalnya karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, menjadi *agresif* yang *destruktif*, hasil kerja yang menurun, angka *turnover* yang tinggi, dan lain-lain.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro).

Konsep dari komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (1987) bahwasanya kebijakan HRM didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja (dalam Armstrong, 1999).

Untuk mempertahankan kondisi karyawan yang sehat dan keberlangsungan perusahaan perlu kiranya perusahaan memperhatikan hal-hal sebagai berikut, pertama, menumbuhkan *sense of ownership*. Kondisi ini akan tercapai bila manajemen melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Sayang, dalam banyak kasus, ia masih melihat manajemen masih memposisikan diri sebagai *thinkers*, sedangkan karyawannya disarankan hanya untuk bekerja. Dapat dikatakan karyawan hanya dijadikan semacam robot. Kondisi

semacam ini akan sulit menumbuhkan komitmen karyawan.

Aspek kedua adalah *trust* (kepercayaan) terhadap manajemen. Karyawan yang tidak punya kepercayaan kepada manajemen, kecil kemungkinannya mereka punya komitmen tinggi. Berbeda dengan jika ada kepercayaan, mereka tidak akan terpancing oleh isu-isu tak sedap di perusahaan, dan tidak mudah diprovokasi untuk melakukan mogok atau demo. Karyawan akan berusaha menunjukkan kemampuan terbaiknya dan merasa senang jika bisa memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Jika kondisi semacam ini bisa dicapai, maka tidak diperlukan pengawasan terus menerus terhadap kinerja karyawan bersangkutan.

Ada beberapa perusahaan yang mengajukan pertanyaan *will they stay or will they go?* (akankah mereka tinggal atau pergi) sebagai persoalan sentral komitmen, survei menunjukkan banyak karyawan nasional yang sebenarnya mengaku masih memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Artinya, mereka masih ingin tinggal di tempatnya mengabdikan. Akan tetapi, ketika jatuh pertanyaan pada *sampai berapa lama mereka akan bertahan?* Jawabnya sangat memprihatinkan. Mereka semakin menjauh dari perusahaannya. Bahkan, data menunjukkan ketidakbetahan karena yang mau bertahan dalam dua tahun ke depan semakin sedikit. Karena makin tidak betah, tidak mengherankan efeknya menjalar pada penurunan persentase karyawan yang merekomendasikan perusahaannya sebagai tempat bekerja yang baik.

Selain faktor komitmen, terdapat faktor lain yang makin menggejala di dunia kerja atau industri yakni, makin meningkatnya *job insecurity* yang dialami karyawan. *Trend* peningkatan *job insecurity* muncul di saat perekonomian dunia mengalami depresi, yakni akhir tahun 70-an dan awal tahun 80-an. Namun perbaikan ekonomi ternyata tidak menurunkan tingkat *job insecurity*, namun makin melebar dari semula yang hanya

terjadi pada karyawan *blue collar* ke karyawan *white collar*.

Adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Karyawan mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan.

Di samping itu kepastian status kerja karyawanlah yang bisa lebih mampu mengikat karyawan untuk tinggal dan memajukan perusahaan. Jika perusahaan masih mempertahankan perekrutan pegawai dengan sistem kontrak adalah lebih banyak menanggung resiko. Seandainya karyawan dikontrak untuk bekerja selama 2 tahun dan setelah itu baru dilakukan evaluasi untuk memutuskan apakah karyawan yang bersangkutan akan diangkat menjadi karyawan tetap atau tetap dalam posisi sebagai karyawan kontrak. Sistem kontrak kerja semacam ini ternyata berpengaruh pada tingkat *turnover*.

Ditemukan kenyataan bahwa angka *turnover* dari perusahaan bisa mencapai kisaran 30-35 % pertahun meskipun upah yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut melebihi UMR yang berlaku di daerah tersebut. Karyawan mengundurkan diri umumnya pada tahun pertama bekerja, dengan demikian sebelum kontrak kerja berakhir. Angka *turnover* yang tinggi menyebabkan *cost* yang ditanggung oleh perusahaan untuk merekrut dan melatih karyawan baru menjadi tinggi. Situasi kerja yang ada juga menjadi kurang menyenangkan karena terlalu seringnya terjadi pergantian personel yang notabene menyebabkan penyesuaian terus menerus. Kondisi lingkungan kerja yang cukup memadai (ruangan pabrik memakai AC) serta tingkat keselamatan pegawai yang cukup diperhatikan, nampaknya faktor

uang dan keselamatan kerja bukan faktor utama penyebab tingginya angka *turnover*.

Jika masalah uang dan keselamatan kerja bukan merupakan penyebab utama terjadinya *turnover*, maka bisa dipastikan ada faktor lain yang mempengaruhi karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut. Berkenaan dengan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian ini tentang analisis pengaruh status kepegawaian dan motivasi.

1.2 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh variabel status kepegawaian dan motivasi secara parsial terhadap kinerja mahasiswa STEIN.
- Untuk mengetahui pengaruh variabel status kepegawaian dan motivasi secara simultan terhadap kinerja mahasiswa STEIN.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepegawaian

Menurut Soedjadi, manajemen kepegawaian ialah proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin agar tercapainya tujuan organisasi seimbang dengan sifat, hakikat dan fungsi organisasi serta sifat dan hakikat para anggotanya. *Society for Personal Administration* di Amerika Serikat memberikan pengertian *personal manajemen* sebagaimana dikutip oleh Paul Pigors dan Charles A. Myerse dalam hubungan *personal administrasion* sebagai berikut: manajemen kepegawaian adalah seni mencari, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap dengan cara sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dan efisiensi kerja dapat tercapai semaksimal mungkin.

Menurut Manullang pengertian manajemen kepegawaian adalah seni atau ilmu perencanaan, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan meninggalkan keputusan hati pada diri pekerja. Atau dengan kata lain manajemen kepegawaian adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana

memberikan fasilitas untuk mengembangkan kemampuan dan rasa partisipasi pekerja dalam suatu kesatuan aktifitas demi tercapainya tujuan. Dari ketiga pendapat yang bervariasi itu sebenarnya mempunyai inti atau pokok yang sama, yaitu kegairahan dan produktivitas kerja maksimum dari anggota organisasi yang sekaligus juga berarti mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

2.2 Status dan Sistem Kepegawaian serta Penggajian

1. Status Kepegawaian

Dalam suatu lembaga atau perusahaan atau yang lebih umum disebut dunia kepegawaian tidak semua pekerja atau pegawai mempunyai status kepegawaian yang sama, sehingga muncul hak maupun kewajiban yang berbeda-beda pula. Penggunaan istilah pegawai atau pekerja, kepegawaian atau ketenaga kerjaan pada hakikatnya secara yuridis tidak mempunyai perbedaan arti dalam kaitannya dengan kehadirannya di dalam suatu perusahaan, hanya berbeda lingkungan penggunaannya.

UU 8/1947 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam pasal 1 butir a mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai (negeri) adalah orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara dalam suatu jabatan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku. Menurut UU 7/1987 butir d pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dan menerima upah. Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut UU 14/1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja pasal 1 ialah orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

a. Pegawai Percobaan

Pegawai dengan status percobaan ini sering disebut calon pegawai negeri sipil (CPNS). Batas waktu masa percobaan ini berkisar antara satu hingga dua tahun dengan gaji 80% gaji pokok, menurut PP 7/1978. Dalam lingkungan lembaga swasta, status pegawai percobaan ini sering disebut pekerja atau karyawan percobaan. Adapun gaji atau upah pada umumnya berdasarkan, waktu, harian, atau bulanan.

b. Pegawai Harian

Pegawai harian adalah orang yang bekerja pada suatu instansi baik pada lingkungan lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Pegawai dengan status ini digaji satu hari sekali, dua hari sekali, seminggu sekali, atau dua minggu sekali tergantung kesepakatan awal. Biasanya pegawai dengan status ini berlaku asas *no work no pay*, tidak bekerja tidak ada upah

c. Pegawai Bulanan

Pegawai bulanan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan, baik negara maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap bulan sekali. Dengan status ini upah pegawai tidak berdasarkan jumlah hari kerja tetapi upah dibayarkan sama yaitu sebulan. Pegawai bulanan pada umumnya pegawai tetap, kecuali pegawai di lingkungan lembaga pemerintah sebagai diatur dalam PP 7/1977 tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil dalam status CPNS.

d. Pegawai Borongan

Pegawai borongan ialah yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan, baik negara maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan hasil kerja yang dicapainya. Jadi kadang besar upah pegawai ini lebih besar atau lebih kecil dari upah rata-rata yang diterimanya setiap hari.

e. Pegawai Musiman

Pegawai musiman ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan, baik negara maupun swasta selama jangka waktu tertentu. Di beberapa

perusahaan tertentu pegawai musiman dapat bekerja pada perusahaan yang bersangkutan pada tahun-tahun berikutnya, sejauh hubungan pegawai itu dengan perusahaan, karena sesuatu alasan, tidak pernah terputus.

2. Sistem Kepegawaian

Pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta. Walaupun sedemikian canggihnya teknologi saat ini, tanpa kehadiran pegawai semua itu belum mempunyai arti apa-apa. Karena sangat pentingnya pegawai dalam suatu perusahaan, maka untuk ini dapat digunakan berbagai sistem kepegawaian, antara lain sistem kawan, sistem kecakapan, dan sistem karier.

a. Sistem Kawan (*Patronage System*)

Sistem kawan merupakan suatu sistem kepegawaian yang bersifat subyektif, artinya pengangkatan seorang pegawai berdasarkan atas hubungan pribadi antara pihak yang mengangkat dengan yang diangkat. Sistem kepegawaian yang subyektif ini dapat dibedakan antara yang bersifat politis dengan yang bersifat nonpolitik. Sistem yang bersifat politis dikenal dengan istilah *spoil system*, diambil dari ucapan senator Wiliam L. Mercy dari New York: *To the victor belongs the spoil of war* (semua rampasan perang menjadi milik yang menang). Menurut sistem ini pengangkatan seseorang didasarkan atas jasanya terhadap kemenangan partai. Sistem kepegawaian yang bersifat nonpolitik biasa dikenal dengan istilah "nepotisme". Kata nepotisme berasal dari kata Inggris *nepotism*, yang akar katanya *nepos* atau kemenakan.

b. Sistem Kecakapan (*Merit System*)

Berbeda dengan sistem kawan, sistem kecakapan bersifat obyektif. Pengangkatan seorang pegawai didasarkan pada kecakapan yang dimiliki. Ukuran awal untuk mengetahui kecakapan seorang calon pegawai antara lain adalah ijazah

yang dimiliki atau hasil tes yang dicapainya. Dalam praktek kepegawaian, sistem ini bukan saja dipergunakan pada pengangkatan pertama seorang pegawai, tetapi juga pada proses kepegawaian berikutnya, antara lain untuk menentukan kenaikan gaji, kenaikan tingkat, dan sebagainya.

c. Sistem Karier (*Career System*)

Menurut sistem karier ini seseorang diterima menjadi pegawai karena pertimbangan kecakapan. Kesempatan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan terbuka selama pegawai mampu bekerja. Pangkatnya pun dapat dinaikkan setinggi mungkin. Sistem ini merupakan konsekuensi logis dari sistem kepegawaian yang berdasarkan kecakapan.

3. Sistem Penggajian

Penggajian merupakan suatu hal yang wajib diberikan kepada pekerja baik sebelum maupun setelah pekerjaan diselesaikan. Tanpa adanya gaji atau upah manusia tidak akan mau disuruh untuk bekerja. Karena, pada hakikatnya manusia hidup di dunia ini adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, yaitu salah satunya dengan bekerja yang pada akhirnya mendapatkan gaji untuk melangsungkan kehidupannya.

a. Upah atau Gaji

Apabila seseorang melakukan pekerjaan bagi orang lain, penghasilan yang diperolehnya disebut gaji atau upah. Kata gaji dan upah sesungguhnya berbeda, tetapi bagi seorang pegawai mempunyai arti yang sama, karena kedua kata itu menunjukkan nilai yang sama, yaitu imbalan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya untuk orang lain. Istilah gaji dipergunakan di lingkungan lembaga pemerintah atau perusahaan negara, sedangkan istilah upah banyak dipergunakan di lingkungan perusahaan swasta. Soedjadi dalam bukunya Pokok-pokok Manajemen Kepegawaian memberikan pengertian yang berbeda mengenai upah dan gaji, sekalipun pada dasarnya keduanya mempunyai esensi

yang sama. Upah adalah jumlah seluruh uang yang ditetapkan dan diterimakan seseorang sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja selama jangka waktu tertentu dan dengan syarat tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan gaji ialah suatu jumlah uang yang ditetapkan dan diterimakan sebagai pengganti jasa bagi pemanfaatan tenaga kerja dengan tugas-tugas yang sifatnya lebih konstan. Menurut Soedjadi untuk mendorong semangat kerja pegawai agar produktivitas meningkat maka dalam penyusunan program pemberian upah dan gaji pemimpin harus memakai dasar-dasar yang tepat. Adapun dasar-dasar itu ialah:

- 1) Gaji yang sama harus diberikan untuk pekerjaan yang sama pula (*equal pay for equal work*).
- 2) Gaji atau upah minimum harus mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja atau pegawai beserta keluarganya.
- 3) Perbedaan yang mencolok antara gaji dikantor-kantor pemerintah dan gaji di perusahaan-perusahaan swasta atau perusahaan negara harus dihindarkan sebab perbedaan yang mencolok itu akan menimbulkan kegoncangan-kegoncangan dan tendensi larinya pegawai ketempat-tempat yang memberi gaji lebih tinggi.

b. Bentuk dan Komposisi Upah atau Gaji
Upah atau gaji yang dijumpai dalam sistem pengupahan di berbagai perusahaan adalah:

- 1) Dalam bentuk uang
- 2) Dalam bentuk barang
- 3) Dalam bentuk uang dan barang
- 4) Dalam bentuk kesempatan untuk menikmati suatu faktor produksi

c. Sistem Pengupahan atau Penggajian
Pengupahan merupakan salah satu hal terpenting yang harus ada dalam suatu perusahaan, tanpa adanya pengupahan maka konsekuensinya ialah pekerja atau pegawai dalam dunia ini tidak akan pernah ada. Sistem pengupahan dapat di bagi menjadi empat golongan, diantarnya:

- 1) Sistem pengupahan menurut waktu

Sistem pengupahan menurut waktu merupakan sistem pengupahan yang didasarkan atas waktu lama para pekerja bekerja. Hasil pekerjaan tidak merupakan ukuran khusus. Sehingga dalam sistem ini pekerja cenderung tidak mempunyai daya dorong yang mengarah ke perubahan lebih baik.

2) Sistem pengupahan menurut hasil kerja
Dalam sistem ini pengupahan di dasarkan atas hasil kerja dari masing-masing pekerja. Dengan sistem ini pekerja akan cenderung lebih giat dalam bekerja, karena siapa yang banyak menghasilkan hasil produksi maka upahnya semakin besar juga.

3) Sistem pengupahan menurut setandar waktu

Dengan sistem ini, upah dibayarkan berdasarkan waktu yang telah distandarisasi guna menyelesaikan suatu pekerjaan. Upah dalam sistem ini pada umumnya berbentuk premi atau bonus, di samping upah yang telah distandarisasi.

4) Sistem pengupahan menurut kerja sama pengusaha dan pekerja

Sistem ini meliputi pembagian keuntungan yang pembayarannya dilakukan kemudian sebagai tambahan atau dikombinasi dengan sistem pembayaran upah yang telah diutarakan di atas. Pembayaran upah dengan sistem ini biasanya disebut tunjangan atau *fringe benefits* atau pembayaran tidak langsung.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian motivasi

Untuk mengetahui lebih luas tentang masalah motivasi, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian tentang motivasi. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia. Namun ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "movere" yang artinya bergerak. Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau

menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2005). Motivasi ada dua, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri.

2. Motivasi Ekstrinsik.

Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian siswa mau melakukan sesuatu atau belajar.

Winardi (2001) menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga semua orang termotivasi. Dihubungkan dengan artikata asal motivasi tersebut menunjukkan bahwa suatu motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu secara garis besar dapat dikatakan bahwa motivasi setidaknya mengandung tiga komponen utama yakni kebutuhan, motif dan tujuan.

Menurut Victor H. Vroom (Ndraha, 1999) mengemukakan bahwa: motivasi adalah produk tiga faktor, *Valence* (V), menunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh suatu *reward*, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh se-seorang pada suatu saat, promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki *valensi* tertinggi; *Expectancy* (E), menunjukkan kemungkinan keberhasilan kerja

(*performance probability*). Probability itu bergerak dari 0, (nol, tiada harapan) ke 1 (satu, penuh harapan). *Instrumentality* (I), menunjukkan kemungkinan diterimanya reward jika pekerjaan berhasil.

Beberapa pengertian mengenai motivasi seperti yang dikutip oleh Moekijat (1984), antara lain adalah George R. Terry berpendapat *motivation is the desire within an individual that simulates him or her to action*; Harold Koontz, dan kawan-kawannya mengutarakan bahwa *motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*. Sedangkan motivasi diri menurut Hidayat (2001) adalah suatu usaha yang dapat menyebabkan seseorang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan atas perbuatan tersebut.

Motivasi menurut Duncan dalam Purwanto (1995) berarti setiap usaha yang disadari untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Vroom dalam Purwanto (1995), motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Cambel dan kawan-kawan menambahkan rincian dalam definisi tersebut dengan mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Hoy dan Miskel (Purwanto, 1995) mengemukakan bahwa motivasi sebagai kekuatan yang kompleks, dorongan, kebutuhan, pernyataan ketegangan (*tension states*), atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan pribadi.

Menurut Hamalik (2001), ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu :

1. Motivasi yang dipandang sebagai suatu proses. Pengetahuan tentang proses ini akan membantu kita menjelaskan kelakuan

yang kita amati dan untuk memperkirakan kelakuan-kelakuan lain pada seseorang.

2. Kita menentukan karakter dari proses ini dengan melihat petunjuk-petunjuk dari tingkah lakunya.

Selanjutnya Donald (dalam Hamalik, 2001) mengatakan motivasi adalah perubahan energi dalam pribadi (diri) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Handoko (1992), motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Sedangkan kata motif adalah suatu alasan/dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu/melakukan tindakan atau bersikap tertentu.

Kartono (1987) memberikan dua definisi motivasi, yaitu :

1. Motivasi, merupakan kontrol batiniah dari tingkah laku yang diwakili oleh kondisi-kondisi fisiologis, minat-minat, sikap-sikap, kepentingan-kepentingan dan aspirasi.

2. Motivasi merupakan kecenderungan organisme untuk melakukan sesuatu, sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan.

2.3.2 Proses Munculnya Motivasi

Simamora (1997) mengartikan motivasi sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

Menurut Griffin (dalam Simamora 1997), proses motivasi dimulai dengan adanya suatu dorongan dan kebutuhan dalam diri yang membuat seseorang bergerak untuk melakukan sesuatu menuju tujuan tertentu, dimana seseorang tersebut yakin bahwa dia dapat memuaskan kebutuhan dan dorongan dalam dirinya.

Setelah mencapai tujuannya, individu secara sadar atau tidak sadar akan menilai apakah usahanya bermanfaat. Pada tahap dimana individu mempersepsi usahanya sebagai sesuatu yang memuaskan, perilaku untuk melakukan usaha tersebut akan dikuatkan dan individu akan meneruskan atau mengulangi perilakunya. Adanya penguatan atas apa yang terjadi sebagai hasil suatu perilaku, mempengaruhi kebutuhan lain sehingga proses ini berulang menjadi suatu siklus alami.

Adapun Richard M. Steers menyebutkan bahwa terdapat empat komponen dari proses motivasi, yaitu, (a) kebutuhan dan harapan, (b) perilaku, (c) tujuan, (d) umpan balik. Selanjutnya Steers menerangkan bahwa proses motivasi sebagai berikut proses motivasi dimulai dengan adanya keinginan atau tuntutan karena situasi dalam diri seseorang yang membuat seseorang berperilaku atau melakukan tindakan akibat tuntutan tersebut, dimana seseorang tersebut berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau diharapkan. Pada tahap dimana seseorang mencapai atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan tersebut dia akan melakukan umpan balik atau evaluasi atas usaha yang telah dilakukan dengan mengembangkan atau membuat modifikasi dari situasi dalam dirinya tersebut.

Model motivasi sederhana di atas hanya menggambarkan proses dasar yang menekankan pada siklus alami motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa manusia dalam suatu situasi disequilibrium yang kontinu, secara konstan berusaha memuaskan suatu variasi kebutuhan. Sekali waktu, kebutuhan seseorang relatif terpenuhi, kebutuhan atau keinginan lain muncul untuk menstimulasi tindakan berikutnya.

Dari kedua konsep tentang proses motivasi tersebut di atas, terlihat bahwa motivasi merupakan suatu proses yang berulang atau terjadi siklus kembali kepada kebutuhan dasar di dalam diri

individu setelah tercapainya suatu tujuan yang diinginkan oleh individu.

2.4 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Mathis dan Jackson (2001), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : 1) Kuantitas keluaran; 2) Kualitas keluaran; 3) Jangka waktu keluaran; 4) Kehadiran di tempat kerja, dan 5) Sikap kooperatif.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik

karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2001). Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Armstrong adalah sebagai berikut :

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil.
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.
3. Ukuran obyektif dan observable.
4. Data harus dapat diukur.
5. Ukuran dapat digunakan dimanapun.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistimatis (Mathis dan Jackson, 2001). Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manajer dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistimatis digunakan ketika kontak antara manajer dan karyawan bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi : penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

2.5 Hasil Penelitian Pendahuluan

Sebagai salah satu bahan rujukan kepastakaan penelitian ini, maka diperoleh

dari hasil penelitian atau studi terdahulu sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Penelitian Pendahuluan

Nama	Judul	Hasil Penelitian
Agus Sulaiman (2011)	Analisis Diferensiasi Kepuasan Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Dan Non Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi. Bogor)	Dari hasil pengolahan data diperoleh motivasi dan kepuasan kerja PNS (3,06) > Non PNS (2,78). Faktor motivasi tertinggi PNS adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai rata-ran skor 3,11 sedangkan motivasi tertinggi Non PNS adalah Kebutuhan penghargaan dengan nilai rata-ran skor 3,03. Dari hasil uji regresi linear berganda PNS kebutuhan aktualisasi diri paling berpengaruh terhadap <i>turnover</i> , tingkat pekerjaan, ukuran organisasi, kemudian kebutuhan sosial paling berpengaruh terhadap tingkat kehadiran, dan kebutuhan keamanan terhadap umur. Sedangkan untuk Non PNS kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap <i>turnover</i> , tingkat kehadiran, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Uji t PNS diperoleh variabel <i>turnover</i> paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan sosial, tingkat kehadiran paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri, variabel umur paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan sosial, tingkat pekerjaan paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, dan variabel ukuran organisasi paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan sosial. Sedangkan uji t Non PNS diperoleh variabel <i>turnover</i> tidak signifikan dipengaruhi variabel motivasi, variabel tingkat kehadiran paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, variabel umur paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan keamanan, variabel tingkat pekerjaan paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, dan variabel ukuran organisasi paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan sosial.

Tabel lanjutan

Nama	Judul	Hasil Penelitian
Familia Tirta Widyasti (2009)	Perbedaan Kinerja Guru Ditinjau dari Status Kepegawaian dan Motivasi Kerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Surabaya	Hasil dari analisis uji Anova faktorial dua jalur pada variabel status kepegawaian dengan kinerja guru (<i>main effect</i>), diperoleh F_{hitung} 0,066 dengan probabilitas 0,799 ($\rho > 0,05$), sehingga dapat dikatakan tidak ada perbedaan kinerja guru berdasarkan status kepegawaian. Kemudian untuk uji Anova faktorial dua jalur pada variabel motivasi kerja dan kinerja guru (<i>main effect</i>), diperoleh F_{hitung} 0,299 dengan probabilitas 0,634 ($\rho > 0,05$), sehingga dapat dikatakan tidak ada perbedaan kinerja guru berdasarkan motivasi kerja. Dan uji Anova faktorial dua jalur untuk melihat interaksi antara variabel status kepegawaian dan motivasi kerja (<i>interaction effect</i>) diperoleh F_{hitung} 0,570 dengan probabilitas 0,453 ($\rho > 0,05$).
Raika Gustisyah (2009)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh perindustrian dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Koefisien determinasi (R^2) variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 92% dan sisanya (8%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Hasil uji t (secara parsial) yaitu kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikan yang lebih kecil 0,05 (5%) variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh, sedangkan variabel keinginan dan harapan pribadi dengan nilai signifikan 0,238 atau 23,8% tidak berpengaruh pada motivasi kerja penyuluh perindustrian.

2.6 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran sejauh mana status kepegawaian mempengaruhi motivasi dan kinerja (studi kasus mahasiswa STEIN Jakarta). Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka akan dilihat variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini. Sebagai variabel bebas adalah status kepegawaian, motivasi dan variabel terikatnya adalah kinerja.

Dari teori-teori yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diberikan gambaran kerangka konsep yang dipakai pada penelitian ini, adalah memberikan

pandangan yang menunjukkan bahwa status kepegawaian akan mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi.

Sehingga dari teori-teori di atas dapat diberikan gambaran kerangka konsep yang dipakai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan serta kerangka konseptual yang dipaparkan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- a. Diduga bahwa variabel status kepegawaian dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh langsung terhadap kinerja.
- b. Diduga bahwa variabel status kepegawaian berpengaruh langsung terhadap motivasi.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner ini ada dibagikan kepada mahasiswa STEIN Jakarta yang bekerja di lingkungan STEIN.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Dalam kegiatan penelitian ini, yang merupakan populasi adalah seluruh mahasiswa STEIN Jakarta yang sudah yang menjadi subjek penelitian yang berjumlah 150 orang.

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian mahasiswa STEIN Jakarta yang sudah bekerja berjumlah 70 mahasiswa di lingkungan STEIN Jakarta. Karena kuantitas dari populasi dapat dihitung, maka populasi ini termasuk dalam populasi terbatas karena sumber data yang jelas batasnya secara kuantitatif.

3.3 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Ketiga variabel itu adalah X_1 : status kepegawaian, X_2 : motivasi, dan Y : kinerja.

3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data yang dipergunakan adalah data primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama. Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dipergunakan beberapa metode pengumpulan data yang diambil dalam penelitian ini, yaitu, Studi Kepustakaan, dan teknik Penyebaran Angket atau Kuisisioner.

3.5 Langkah-langkah Dalam Regresi Linear Berganda

3.5.1 Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi antar skor dari masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan nilai total skor yang diukur. Jika nilai signifikan (*P Value*) > 0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid, sebaliknya jika nilai signifikan (*P Value*) < 0,05 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.5.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS. Selain dengan menggunakan bantuan SPSS, uji reliabilitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari *cronbach*. Tingkat reliabilitas suatu instrument dapat dilihat dari hasil uji statistik *cronbach alpha*, suatu instrument dapat dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* > 0,06.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas one sample Kolmogorv Smirnov dengan unstandardized residual, kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi > 0.05, maka data berdistribusi normal.

- Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*standardized*. Dasar membentuk pola tertentu atau teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali 2011).

c. Uji Multikolinearitas

Dalam analisis regresi linear berganda model yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Teknik yang dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

d. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Cara mendeteksi uji linearitas adalah dengan melihat tabel anova dari masing-masing variabel x terhadap y. dimana jika nilai sig linearitas $> 0,05$ maka tidak terjadi linearitas ,dan sebaliknya jika nilai sig linearitas $< 0,05$ maka terjadi linearitas.

3.5.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi beganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel

independent (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Formula untuk regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

- Y : Loyalitas Pelanggan
- X₁ : Variabel Produk
- X₂ : Variabel Harga
- a : Konstanta
- b_{1,2} : Koefisiensi regresi variabel independen
- e : *error*

3.5.5 Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk menguji hipotesis ini maka dilakukan dengan membandingkan nilai sig. pada uji t . Jika nilai sig. t hitung $\leq 0,05$ maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel terikatnya atau dengan kata lain bahwa model analisis yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

b. Uji F

Pengujian melalui uji F dengan jalan membandingkan antara nilai sig. F_{hitung}, dimana jika sig. F_{hitung} $\leq 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukan bahwa seluruh variabel bebas secara simultan mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel terikatnya atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Normalitas

Dari pengolahan data menggunakan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.56528603
	Absolute	.094
Most Extreme Differences	Positive	.094
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.789
Asymp. Sig. (2-tailed)		.562

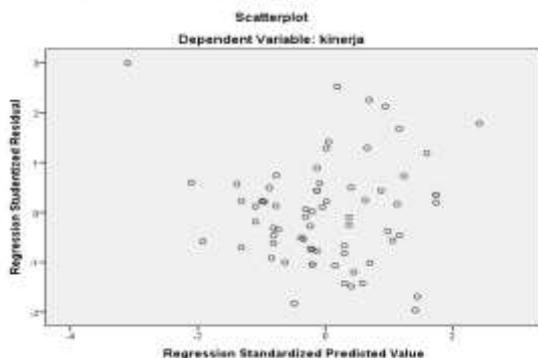
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig.2-tailed*) sebesar $0.562 > (\alpha)$ sebesar 0.05. Karena nilainya lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel status kepegawaian dan motivasi berdistribusi normal.

4.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Dari pengolahan data menggunakan SPSS hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Heteroskedastisitas

Pada gambar scatterplot di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan berada di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.3 Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinieritas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
status kepegawaian	.972	1.029
motivasi	.972	1.029

a. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel *coefficients* dapat dilihat nilai VIF untuk kedua variabel independent (status kepegawaian dan motivasi) sama-sama bernilai $1.029 < 10$, demikian juga nilai toleransi variabel *independen* adalah $0.972 < 1$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

4.1.4 Uji Linearitas

Dari pengolahan data menggunakan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Linearitas ANOVA Table

			Sig.
kinerja *	Between	(Combined)	.018
status kepegawaian	Groups	Linearity	.010
		Deviation from Linearity	.058
kinerja *	Between	(Combined)	.030
motivasi	Groups	Linearity	.003
		Deviation from Linearity	.197

Berdasarkan tabel di atas nilai Sig. *linearity* pada *anova table* menunjukkan bahwa hubungan antara status kepegawaian (X_1) dan kinerja (Y) menghasilkan nilai sig. sebesar 0.010 < 0.05 yang berarti antara variabel status kepegawaian (X_1) dan kinerja (Y) terdapat hubungan yang linear. Sedangkan hubungan antara motivasi (X_2) dan kinerja (Y) menghasilkan nilai sig. sebesar 0.003

< 0.05 yang berarti antara variabel motivasi (X_2) dan kinerja (Y) terdapat hubungan yang linear

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan spss versi 20, model regresi yang melanjutkan hubungan antara variabel status kepegawaian, dan kinerja dengan motivasi disajikan dengan tabel berikut:

Tabel 4.4 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.828	10.775		3.418	.001
	status kepegawaian	.538	.258	.235	2.087	.041
	motivasi	.759	.277	.308	2.734	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas di temukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = 36.828 + 0.538 (X_1) + 0.759 (X_2)$. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti berikut. Kinerja akan bernilai 36.828 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0. Koefisien status kepegawaian 0.538 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan status kepegawaian sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.538 kali. Koefisien motivasi 0.759 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.759 kali.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji t

Berikut adalah tabel data olahan untuk uji t :

Tabel 4.5 Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.418	.001
status kepegawaian	2.087	.041
Motivasi	2.734	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Dengan melihat output spss dari table 4.5 di atas, maka berikut akan dijelaskan

pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

a) Variabel Kesadaran merek

H_1 : $b_1 = 0$: status kepegawaian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_0 : $b_1 \neq 0$: status kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji t untuk variabel X_1 (status kepegawaian) diperoleh nilai t_{hitung} 2.087 dengan tingkat signifikansi 0.041 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t_{table} sebesar 1.668 ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_1 di tolak dan H_0 diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa status kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b) Variabel Kesadaran merek

H_1 : $b_1 = 0$: motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_0 : $b_1 \neq 0$: motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji t untuk variabel X_2 (motivasi) diperoleh nilai t_{hitung} 2.734 dengan tingkat signifikansi 0.008 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t_{table} sebesar 1.668 ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti

H_1 di tolak dan H_0 diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.2 Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi dilakukan dengan metode *Anova* seperti disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Uji F ANOVA^a

Model	F	Sig.
1 Regression	7.067	.002 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, status kepegawaian

Dari tabel 4.6 jika membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$, diperoleh nilai $F_{tabel} = 7.067$ dengan nilai sig 0.002. Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.067 > 3.136$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut, sehingga kesimpulannya adalah model regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk memprediksi pengaruh antara variabel status kepegawaian dan motivasi terhadap kinerja.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari pengolahan data menggunakan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	6.663

a. Predictors: (Constant), motivasi, status kepegawaian

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4.7 dapat dilihat perolehan nilai untuk *Adjusted R Square* sebesar 0,150 atau 15%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh

variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebesar 15%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat sebesar 15%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Hipotesis I, yang menyatakan bahwa diduga status kepegawaian mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja, diterima dan terbukti kebenarannya. Dengan ditunjukkan oleh hasil penelitian yang terdapat pada tabel 4.5 diketahui bahwa nilai sig. $0.41 < 0.05$, yang berarti status kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hipotesis II, yang menyatakan bahwa diduga motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja, diterima dan terbukti kebenarannya. Dengan ditunjukkan oleh hasil penelitian yang terdapat pada tabel 4.5 diketahui bahwa nilai sig. $0.008 < 0.05$, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Selanjutnya hipotesis III, yang menyatakan bahwa diduga bahwa status kepegawaian dan motivasi mempunyai pengaruh langsung simultan terhadap kinerja, diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini dibuktikan pada tabel 4.6 perolehan nilai sig. F hitung adalah 0,002, yang berarti $< 0,05$. Sedangkan koefisien determinasi atau kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y, sebagaimana diperlihatkan pada tabel 4.7 pada kolom *Adjusted R Square* adalah 0.150, atau 15%, yang berarti 15% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi status kepegawaian dan motivasi.

5.2. Saran

1. Dalam suatu lembaga atau perusahaan atau yang lebih umum disebut dunia kepegawaian tidak semua pekerja atau pegawai mempunyai status kepegawaian yang sama, sehingga muncul hak maupun kewajiban yang berbeda-beda pula. Untuk itu hanya motivasilah yang membuat seseorang karyawan bisa bekerja secara totalitas, dengan demikian diharapkan karyawan dapat meningkatkan motivasi dari dalam diri masing-masing karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya perlu kiranya mencari dimensi yang lain dari kepemimpinan atau penambahan variabel lain. Sehingga dapat diketahui bukan hanya faktor status kepegawaian saja yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja, tetapi ada faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Sulaiman,A. 2011, Analisis Diferensiasi Kepuasan Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Dan Non Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi. Bogor), Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Widyasti,F.D. 2009, Perbedaan Kinerja Guru Ditinjau dari Status Kepegawaian dan Motivasi Kerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Surabaya, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga Surabaya, Surabaya.
- Soedjadi, F.X. *O & M Organization and Methods* Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen, cetakan kedua, CV Haji' Masagung, 1989.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko Hani. 1987, Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia Edisi 2 BPEE Fak Ekonomi UGM, Jogjakarta
- Oemar Hamalik. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- John P. Kottler, 1995, *Leading Change*, Edisi I, Gramedia, Jakarta
- Kartono, Kartini, 1998, *Pemimpin dan Kepimimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuntjoro, Z.S. 2002. *Dukungan Sosial Pada Lansia*. [Online]. <http://www.Google.com>
- Kotler, Philip & Gary Armstrong. 1999. *Principle of Marketing. 8th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Manullang, SP, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mathis, Robert L. John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 1984, *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung : Pionir Jaya.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Purwanto, Ng. 1995, *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Raika Gustisyah, 2009, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan, Sekolah Program Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Simamora, H.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Stoner, James A.F, Freeman R., Gilbert, Jr, Sindoro, Alexander (Penterjemah), 1996, *Manajemen*, Jilid II, Jakarta : PT Prenhallindo.

Smithson, J. and Lewis, S. 2000. "Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract?" *Personnel Review*, 29 (6), pp. 680-698.

Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 disempurnakan Undang-undang

Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian.
Winardi J, 2001, Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.