

SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN NAKES DI PUSKESMAS JIWAN KABUPATEN MADIUN



Oleh:
HARDI YAMI MUHAMMAD
NIM: 202004007

PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT STIKES
BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

2023

SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN NAKES DI PUSKESMAS JIWAN KABUPATEN MADIUN

Diajukan untuk memenuhi
Salah satu persyaratan dalam mencapai gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M)



Oleh:
HARDI YAMI MUHAMMAD
NIM: 202004007

PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT STIKES
BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

**Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak
untuk mengikuti Ujian Skripsi.**

SKRIPSI

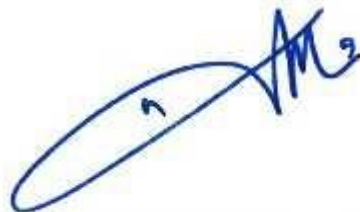
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN NAKES DI PUSKESMAS JIWAN

**Menyetujui
Pembimbing I**



**Avicena Sakufa Marsanti, S.KM, M.Kes
NIDN. 0717059101**

**Menyetujui
Pembimbing II**



**Karina Nur Ramadhanintyas, S.KM, M.Kes
NIDN. 0713068506**

**Mengetahui,
Ketua Prodi Kesehatan Masyarakat**



**Avicena Sakufa Marsanti, S.K.M., M.Kes
NIDN. 0717059101**

LEMBAR PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi dan dinyatakan telah
memenuhi sebagian syarat melaksanakan penelitian
Pada tanggal 31 Oktober 2023

Dewan Penguji

1. Ketua Dewan Penguji : Riska Ratnawati, S.KM., M.Kes
2. Penguji I : Avicena Sakufa Marsanti, S.K.M., M.Ke
3. Penguji II : Karina Nur Ramadhanintyas, S.KM, M.]



Mengesahkan.

Ketua Sekolah Tinggi Kesehatan Husada Mulia Madiun



Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid)
NIDN. 0217097601

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hardi Yami Muhammad

NIM : 202004007

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan dalam memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan baik yang sudah maupun belum / tidak dipublikasikan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Madiun, 30 Oktober 2023

A handwritten signature in black ink is written over a 10,000 Rupiah Indonesian banknote. The banknote features the Garuda Pancasila emblem and the serial number 442AKX386209788. The signature is written in a cursive style.

Hardi Yami Muhammad

NIM. 202004007

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Hardi Yami Muhammad
Jenis Kelamin : Laki Laki
Tempat dan Tgl Lahir : Madiun, 19 September 1990
Agama : Islam
Email : mashardi001@gmail.com

Riwayat pendidikan :

1. Lulus Pendidikan dari SD Negeri 1 Rejosari Tahun 2003
2. Lulus Pendidikan dari SMP Negeri 1 Sawahan Tahun 2006
3. Lulus Pendidikan dari SMA Negeri 1 Nglames Tahun 2009
4. Lulus Pendidikan dari D3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja Universitas Airlangga Tahun 2012



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Jiwan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan jenjang Sarjana di Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penulisan skripsi ini:

1. Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid) selaku Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah mengesahkan penelitian skripsi penulis.
2. Avicena Sakufa Marsanti, S.K.M., M.Kes, selaku Dosen Pembimbing I dan Kaprodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah memberikan izin atas usulan penelitian skripsi, persetujuan atas usulan ujian skripsi, memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Karina Nur Ramadhanintyas, S.KM, M.Kes, selaku Dosen Pembimbing II , serta Wali Kelas Alih Jenjang Angkatan 2020, yang telah memberikan bimbingan dan arahan mulai dari awal kelas hingga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Riska Ratnawati, S.KM., M.Kes, selaku Dewan Penguji Utama dalam ini dan Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
5. Dr. Wahyu Purnamasari, selaku Kepala Puskesmas Jiwan yang telah membantu dalam memberika dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini serta kesempatan yang telah diberikan untuk dapat mengikuti pendidikan di STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat.

6. Seluruh anggota keluarga saya, khususnya Bapak, Ibu, Adik dan Kakak tercinta yang selalu memberikan do'a, dukungan, serta semangat yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, penulis ucapkan terima kasih banyak yang sedalam-dalamnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai kritik, saran, dan tanggapan yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis, 31 Oktober 2023

Hardi Yami Muhammad
NIM. 202004007

DAFTAR ISI

Sampul Depan	
Sampul Dalam	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Halaman Pernyataan	v
Daftar Riwayat Hidup	vi
Abstrak (Bahasa Indonesia)	vii
Abstract (Bahasa Inggris)	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
Daftar Singkatan dan Istilah	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	5
1.3 TUJUAN PENELITIAN	5
1.3.1 Tujuan Umum	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	5
1.5 KEASLIAN PENELITIAN	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 PENGERTIAN KINERJA	11
2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
a. Faktor Individu	12
b. Faktor Psikologi	12
c. Faktor Organisasi.....	12
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	12

a. Faktor Kemampuan	12
b. Faktor Motivasi.....	13
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	13
a. Kuantitas	13
b. Kualitas	13
c. Kendalan	14
d. Kehadiran.....	14
e. Kemampuan Kerja Sama	14
2.1.4 Faktor dalam Penilaian Kinerja	14
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja	15
2.1.6 Dampak Kinerja	15
a. Loss Productivity	15
b. Loss Communication	15
c. Loss Benefit	16
2.2 PENGERTIAN MOTIVASI.....	16
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.2.2 Teori Motivasi	16
2.2.2.1 Kebutuhan akan Prestasi	17
a. Senang dan bertanggung jawab	17
b. Selalu merasa sebagian besar adalah tanggung jawabnya.....	17
c. Selalu ingin umpan balik	17
2.2.2.2 Kebutuhan akan Kekuasaan	17
a. Berusaha membuat orang lain kagum	17
b. Lebih mementingkan hasil daripada proses.....	17
c. Punya dorongan untuk penyelamat atau penolong.....	17
2.2.2.1 Kebutuhan akan Afiliasi	17
a. Lebih Mementingkan suasana	17
b. Lebih mementingkan reaksi.....	17
c. Sangat dipengaruhi oleh siapa yang akan jadi rekan kerja	18

2.2.3	Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	18
2.2.3.1	Faktor Internal	18
a.	Kematangan pribadi.....	18
b.	Tingkat pendidikan	19
c.	Keinginan dan harapan pribadi	19
d.	Kebutuhan.....	19
e.	Kelelahan dan kebosanan	19
f.	Kepuasan kerja	19
2.2.3.2	Faktor Eksternal	20
a.	Kondisi Lingkungan kerja	20
b.	Kompensasi yang memadai	20
c.	Supervisi yang baik	20
d.	Ada jaminan karier	20
e.	Status dan tanggung jawab	21
f.	Peraturan yang fleksibel	21
2.2.4	Indikator Motivasi Kerja	21
2.2.4.1	Motivasi Internal.....	21
2.2.4.2	Motivasi Eksternal	21
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	22
3.1	KERANGKA KONSEPTUAL	22
3.2	HIPOTESIS PENELITIAN	23
BAB IV	METODE PENELITIAN	25
4.1	DESAIN PENELITIAN.....	25
4.2	POPULASI DAN SAMPEL	26
4.2.1	Populasi.....	26
4.2.2	Sampel	26
4.2.2.1	Kriteria Inklusi	26
4.2.2.2	Kriteria Eksklusi.....	26
4.3	TEKNIK SAMPLING	27
4.4	KERANGKA KERJA PENELITIAN	28
4.5	VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL	29

4.5.1	Variabel Penelitian.....	29
4.5.2	Definisi Operasional	29
4.6	INSTRUMEN PENELITIAN	30
4.6.1	Uji Validitas.....	31
4.6.2	Uji Reabilitas	34
4.7	LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN	35
4.7.1	Lokasi Penelitian	35
4.7.2	Waktu Penelitian	35
4.8	PROSEDUR DAN PENGUMPULAN DATA.....	35
4.9	TEKNIK PENGOLAHAN DATA	36
4.10	TEKNIK ANALISIS DATA.....	36
4.10.1	Analisis Univariat.....	36
4.10.2	Analisis Bivariat	37
4.11	ETIKA PENELITIAN.....	37
4.11.1	Lembar Persetujuan.....	38
4.11.2	Kerahasiaan	38
4.11.3	Tanpa nama	38
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	39
5.1	HASIL PENELITIAN.....	39
5.1.1	Gambaran Umum Lokasi Puskesmas	39
5.1.2	Sejarah Puskesmas Jiwan Kabupaten Madiun.....	40
5.1.3	Visi, Misi, dan Motto Puskesmas Jiwan.....	41
5.1.4	Kriteria Indikator Kinerja	42
5.1.5	Perumusan Indikator Kinerja	42
5.1.6	Penetapan Indikator Kinerja	43
5.2	KARAKTERISTIK RESPONDEN	44
5.2.1	Jenis Kelamin.....	44
5.2.2	Tingkat Pendidikan.....	44
5.2.3	Umur	45
5.3	ANALISIS UNIVARIAT	45
5.3.1	Analisis Univariat Motivasi Kerja	45

5.3.2 Analisis Univariat Kinerja Karyawan.....	46
5.4 ANALISIS BIVARIAT	46
5.5 PEMBAHASAN	47
5.5.1 Pembahasan Motivasi Kerja.....	47
5.5.2 Pembahasan Kinerja Karyawan	49
5.5.3 Pembahasan Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Nakes di Puskesmas Jiwan Kabupaten Madiun	51
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
6.1 KESIMPULAN.....	56
6.2 SARAN	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peneltian Terdahulu	7
Tabel 4.1 Definisi Operasional	29
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	32
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	33
Tabel 4.4 Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas	34
Tabel 4.6 Waktu Pengambilan Data Penelitian.....	35
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Umur	45
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	45
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 5.6 Crosstabulasi Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Nakes di Puskesmas Jiwan Kabupaten Madiun	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	22
Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian	28
Gambar 5.1 Peta Wilayah Puskesmas Jiwan.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Peneliti.....	
Lampiran 2 Surat Keterangan Layak Etik.....	
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....	
Lampiran 4 Informed Consent	
Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Penelitian	
Lampiran 6 Kuesioner Studi Pendahuluan.....	
Lampiran 7 rekapitulasi Studi Pendahuluan	
Lampiran 8 Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas	
Lampiran 9 Rekapitulasi Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas	
Lampiran 10 Output SPSS Validitas dan Reliabilitas	
Lampiran 11 Coding Hasil Rekapitulasi Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas ...	
Lampiran 12 Kuesioner Penelitian.....	
Lampiran 13 Rekapitulasi Kuesioner Penelitian	
Lampiran 14 Outpus SPSS Penelitian.....	
Lampiran 15 Dokumentasi Penelitian	
Lampiran 16 Kartu Bimbingan	
Lampiran 17 Lembar Berita Acara Perbaikan	

DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH

Puskesmas	: Pusat Kesehatan Masyarakat
<i>Whatapps</i>	: Aplikasi komunikasi perorangan dan group
Permenkes	: Peraturan Menteri Kesehatan
SDM	: Sumber Daya Manusia
Dll	: dan lain-lain
Dsb	: dan sebagainya

ABSTRAK

Hardi Yami Muhammad

HUBUNGN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS JIWAN KABUPATEN MADIUN TAHUN 2023

62 halaman, 13 tabel, 3 gambar dan 18 lampiran

Pendahuluan : Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari suatu karyawan dalam mencapai tujuan yang telah dibuat dan ditetapkan pada suatu organisasi. Dari studi pendahuluan didapatkan Studi Pendahuluan di Puskesmas Jiwan dengan jumlah 20 responden hasil yang saya dapatkan meliputi kuantitas kinerja dengan kategori rendah sebesar (7,50%), sedang (65,00%) dan tinggi (27,5%), yang bearti sebagian besar kinerjanya masih tergolong sedang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas jiwan kabupaten Madiun.

Metode : Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan rancangan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah total sampling. Variabel independen di dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, sedangkan variabel dependen di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di Puskesmas Jiwan Kabupaten Madiun. Pengumpulan data menggunakan Instrument penelitian berupa kuesioner, di tampilkan dalam bentuk tabel dan dianalisis menggunakan uji Chi Square.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 36 responden sebanyak 17 karyawan (47,2%) memiliki motivasi kerja yang tinggi dan 19 karyawan (52,8%) memiliki motivasi yang rendah. Dari hasil perbandingan didapatkan nilai Prevalensi Rasio 2,235, hal ini menunjukkan bahwa motivasi rendah merupakan faktor resiko dari rendahnya kinerja karyawan di Puskesmas Jiwan.

Pembahasan : Dari hasil penelitian didapatkan temuan berupa motivasi rendah namun kinerjanya tinggi dengan frekuensi 6 karyawan (16,7%) dan motivasi tinggi tetapi kinerjanya rendah dengan frekuensi 5 karyawan (13,9%) dari semua sampel yang diteliti, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja atau umur karyawan di Puskesmas Jiwan

Kesimpulan : Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan uji chi-square karena menggunakan tabel 2 x 2, dan nilai 0 tabelnya tidak ada sama sekali (0%) atau kurang dari 20%, selain itu nilai expected valuenya tidak ada yang kurang dari 5, maka nilai p value dari hasil penelitian dapat dilihat pada continuity correction A Symp. Sig. (2-Sided) yang mana menunjukkan bahwa nilai p value nya adalah 0,045 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Jiwan Kabupaten Madiun.

Saran :

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Puskesmas Jiwan.

ABSTRACT

Hardi Yami Muhammad

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE JIWAN HEALTH CENTER, MADIUN DISTRICT, 2023

62 pages, 13 tables, 3 pictures and 18 appendices

Introduction : Employee performance is the result of an employee's work in achieving the goals that have been created and set in an organization. From the preliminary study obtained by the Preliminary Study at the Jiwan Community Health Center with a total of 20 respondents, the results I got included the quantity of performance in the low category of (7.50%), medium (65.00%) and high (27.5%), which means most of the performance is still moderate. The aim of this research is to determine the relationship between work motivation and employee performance at the Jiwan Community Health Center, Madiun Regency.

Method : The type of research used is correlational research with a cross sectional plan. The population in this study was total sampling. The independent variable in this research is work motivation, while the dependent variable in this research is employee performance at the Jiwan Community Health Center, Madiun Regency. Data were collected using a research instrument in the form of a questionnaire, displayed in table form and analyzed using the Chi Square test.

Results : The research results showed that of the 36 respondents, 17 employees (47.2%) had high work motivation and 19 employees (52.8%) had low work motivation. From the comparison results, a Prevalence Ratio value of 2.235 was obtained, this shows that low motivation is a risk factor for low employee performance at the Jiwan Community Health Center.

Discussion : From the research results, findings were obtained in the form of low motivation but high performance with a frequency of 6 employees (16.7%) and high motivation but low performance with a frequency of 5 employees (13.9%) from all samples studied, this can be influenced by several other factors, namely gender, education level, length of service or age of employees at the Jiwan Community Health Center

Conclusion : Based on the results of data processing using the chi-square test because it uses a 2 x 2 table, and the value of 0 in the table does not exist at all (0%) or is less than 20%, apart from that the expected value is not less than 5, then the value p value from the research results can be seen in the continuity correction A Symp. signature. (2-Sided) which shows that the p value is 0.045 so it can be concluded that there is a relationship between work motivation and employee performance at the Jiwan Community Health Center, Madiun Regency.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Jiwan Community Health Center.

DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Sampul Dalam.....	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Daftar Singkatan Dan Istilah.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 PENGERTIAN KINERJA	12
2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
a. Faktor Individu	13
b. Faktor Psikologi.....	13
c. Faktor Organisasi.....	13
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	13
a. Faktor Kemampuan	13
b. Faktor Motivasi	13
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	14
a. Kuantitas	14
b. Kualitas	15
c. Kendalan	15
d. Kehadiran	15
e. Kemampuan Kerja Sama	15
2.1.4 Penilaian Kinerja	15
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja	16
a. Meningkatkan Prestasi Kerja.....	16
b. Mendorong prestasi karyawan.....	16
c. Merangsang minat pengembangan pribadi.....	16

d. Membantu penyusunan program pengembangan	16
e. Menyediakan sarana dan prasarana dalam prestasi kerja	16
f. Memberikan kesempatan karyawan untuk berkomunikasi	16
2.1.6 Dampak Kinerja.....	17
a. Loss Productivity.....	17
b. Loss Communication	17
c. Loss Benefit.....	17
2.2 KONSEP MOTIVASI	17
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.2.2 Teori Motivasi	18
2.2.2.1 Kebutuhan akan Prestasi	18
a. Senang dan bertanggung jawab	18
b. Selalu merasa sebagian besar adalah tanggung jawabnya.....	18
c. Selalu ingin umpan balik.....	18
2.2.2.1 Kebutuhan akan Kekuasaan	19
a. Berusaha membuat orang lain kagum	19
b. Lebih mementingkan hasil daripada proses	19
c. Punya dorongan untuk penyelamat atau penolong.....	19
2.2.2.1 Kebutuhan akan Afiliasi	19
a. Lebih Mementingkan suasana	19
b. Lebih mementingkan reaksi	19
c. Sangat dipengaruhi oleh siapa yang akan jadi rekan kerja	19
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	20
2.2.3.1 Faktor Internal	20
a. Kematangan pribadi	20
b. Tingkat pendidikan.....	20
c. Keinginan dan harapan pribadi.....	20
d. Kebutuhan	20
e. Kelelahan dan kebosanan	20
f. Kepuasan kerja	20
2.2.3.1 Faktor Eksternal.....	20
a. Kondisi Lingkungan kerja	20
b. Kompensasi yang memadai	20
c. Supervisi yang baik	21
d. Ada jaminan karier	21
e. Status dan tanggung jawab	21
f. Peraturan yang fleksibel	22
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	22
2.2.4.1 Motivasi Internal	22
2.2.4.2 Motivasi Eksternal.....	22
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN	23
3.1 Kerangka Konseptual.....	23
3.2 Hipotesis Penelitian	24

BAB IV METODE PENELITIAN	26
4.1 Desain Penelitian	26
4.2 Populasi dan Sampel	27
4.2.1 Populasi	27
4.2.2 Sampel	27
4.3 Teknik Sampling.....	27
4.4 Kerangka Kerja Penelitian	28
4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	29
4.5.1 Variabel Penelitian	29
4.5.2 Definisi Operasional	29
4.6 Instrumen Penelitian	30
4.6.1 Uji Validitas.....	31
4.6.2 Uji Reabilitas	34
4.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
4.7.1 Lokasi Penelitian	35
4.7.2 Waktu Penelitian	35
4.8 Prosedur dan Pengumpulan Data	36
4.9 Teknik Pengolahan Data	36
4.10 Teknik Analisis Data.....	37
4.10.1 Analisis Univariat.....	37
4.10.2 Analisis Bivariat.....	37
4.11 Etika Penelitian	37
Daftar Pustaka.....	50
Lampiran-lampiran	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peneltian Terdahulu	8
Tabel 4.1 Definisi Operasional	29
Tabel 4.2 Hasil Uji Validtas Kinerja Karyawan	32
Tabel 4.3 Hasil Uji Validtas Motivasi Kerja	33
Tabel 4.4 Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas	34
Tabel 4.2 Gancart Kegiatan Penelitian	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	23
Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Output SPSS Uji Validitas Kinerja	53
Lampiran 2 Output SPSS Uji Validitas Motivasi	

