

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PEGAWAI
TERHAHADAP PRESTASI KERJA PADA BANK
BRI PERSERO UNIT KAPPUNA
CABANG MASAMBA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

BOSOWA

Oleh

SRIYANTI

45 09 012 272



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR**

2014

SKIRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
KANTOR UNIT KAMPUNA CABANG MASAMBA**

Disusun dan diajukan oleh

SRIYANTI

4509012272

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi

Pada Tanggal 9 Juni 2013

Menyetujui :

Pembimbing I


Drs. Palipada Palisuri, M.Si

Pembimbing II


Hj. Herminawati Abubakar, SE, MM

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi


Muhib Ruslan, SE, M.Si



Ketua Program Studi

Manajemen


Hj. Herminawati Abubakar, SE, MM

KATA PENGANTAR

Fuji dan Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-NYA. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini dengan judul: "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba". Proposal ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Universitas "45" Makassar.

Selama penelitian dan penyusunan laporan dalam proposal, penulis tidak luput dari kendala. Semua kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs.Palipada Palisuri,M.Si, Selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah mengorbankan waktunya, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan proposal ini.
2. Ibu Hj.Herminawaty Abubakar, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing Ke Dua yang telah mengorbankan waktunya, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan proposal.
3. Bapak Muhlis Ruslan, SE, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.
4. Bapak Gunawan Samara, Selaku Kepala Unit PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba

5. Kedua Orang Tuaku tercinta bapak dan ibu, terima kasih atas do'a, cinta, air mata dan kasih sayang yang tiada henti-hentinya, serta dukungan moril maupun maupun materil dalam penyusunan proposal ini.

Akhirnya atas bantuan, bimbingan dan pengarahan serta dorongan yang diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Masamba, 30 Maret 2013

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah Penelitian	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Kerangka Teori	4
2.2 Hakekat Komitmen	8
2.3 Prestasi Kerja Dan Kinerja	15
2.4 Kerangka Pikir	17
2.5 Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Daerah Penelitian	19
3.2 Metode Pengumpulan Data	19

3.3 Jenis Dan sumber Data	20
3.4 Metode Analisis data	20
3.5 Definisi Operasional	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	23
4.1 Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia (BRI)	23
4.2 Struktur Organisasi	26
4.3 Uraian Tugas	27
4.4 Aspek kegiatan PT. Bank Rakyat Indonesia	33
4.5 Deskripsi Penelitian	34
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	52
BAB V PENUTUP	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran-Saran	55
5.3 DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Analisis Variabel Motivasi	35
Tabel 4.2 Analisis Variabel Motivasi Tanpa Butir Motivasi	36
Tabel 4.3 Analisis Variabel Komitmen	37
Tabel 4.4 Analisis Variable Komitmen Tanpa Butir 2 Dan 3	38
Tabel 4.5 Analisis Variabel Prestasi Kerja	39
Tabel 4.6 Analisis Variabel Prestasi Kerja Tanpa Butir 3 Dan 4	40
Tabel 4.7 Analisis Variabel Prestasi Kerja Tanpa Butir 5	40
Tabel 4.8 Data Statistik	42
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Motivasi	43
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Komitmen.	45
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja	47
Tabel 4.12 Koefisien Korelasi Motivasi Dan Komitmen	50
Tabel 4.13 Anova Untuk Regresi Ganda (Uji F	51
Tabel 4.14 Uji "T" Untuk Motivasi Dan Komitmen	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir	17
Gambar 2. Struktur Organisasi	27
Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Motivasi	44
Gambar 4.2 Histogram Frekuensi Komitmen	46
Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Prestasi Kerja	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Tabulasi Data Primer

Lampiran 3: Analisis Butir Variabel

Lampiran 4: Ujian Analisis

Lampiran 5: Statistik Deskriptif

Lampiran 6: Pengujian Hipotesis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Adanya era globalisasi merupakan suatu tantangan bagi kita yang ingin maju. Karena dalam era globalisasi ini, kita dituntut harus berkemampuan tinggi dan berfikir maju, sehingga dapat maju dan lajunya arus globalisasi ini, baik masalah politik ekonomi dan budaya. Tantangan yang semakin berat dan kompleks dalam segala hal tentunya akan dapat menghambat timbulnya generasi baru kita yang berkualitas, untuk itu kita harus dapat menyiapkan kader-kader bangsa dengan sebaik-baiknya sehingga kehidupan global dapat memberi peluang untuk maju. Untuk menyikapi kondisi seperti ini tidak bisa kita menjawab dengan mencetak manusia yang handal dan berkualitas tinggi.

Pemimpin tidak akan mampu membawa keberhasilan organisasi yang dipimpinya sendirian. Bahkan tidak pernah kita dengar ada pemimpin yang sukses dengan "*one man show*". Dengan kata lain, pemimpin butuh unsur pelaksana yang mampu mengaktualisasi Pemikiran, Konsep dan Gagasan (PKG) kedalam perencanaan, serta langkah-langkah nyata. Kalau pemimpin adalah atasan, unsur pelaksanaannya adalah bawahan. Teori perilaku organisasi mengatakan : Aktualisasi dapat mendatangkan sukses yang optimal, apabila bawahan memiliki komitmen tinggi terhadap PKG atasan. Bawahan yang berkomitmen tinggi, berusaha sekuat tenaga untuk mengaktualisasi apa yang ada dibenak atasannya seefektif dan seefisien mungkin. Bawahan macam ini,

menganggap visi atasan terhadap organisasi dimasa depan adalah visinya pula, dan karenanya berupaya keras untuk mewujudkan visi tersebut.

Motivasi sendiri dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga komitmen dan motivasi kerja besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja Pegawai atau karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen kerja, pada kenyataannya pada PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba, pengaruh-pengaruh tersebut dapat kita lihat sebagai berikut :

- (1) Penyebab utama menurunnya prestasi adalah rendahnya komitmen Pegawai dalam melaksanakan tugasnya , sehingga banyak Pegawai yang bekerja asal jadi, tanpa rasa tanggung jawab untuk meraih hasil yang maksimal.
- (2) Rendahnya prestasi kerja juga disebabkan kurangnya motivasi Pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sehingga Pegawai terkesan kerja tanpa semangat meskipun potensi pendapatan bisa jadi sangat besar, hal ini disebabkan kurangnya ketegasan dan dorongan dari pimpinan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa betapa kompleksnya tuntutan terhadap setiap manajemen kinerja Pegawai, baik motivasi Pegawai maupun kurangnya komitmen kerja Pegawai. Olehnya itu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba.

1.2 Masalah Penelitian

Adapun masalah yang diidentifikasi sebagai dasar penelitian melalui pertanyaan sebagai berikut : Bagaimana pengaruh Motivasi dan Komitmen Pegawai terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba.

1.3 Tujuan Penelitian

Kegiatan penelitian ini, bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja Pegawai pada PT.Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia(Persero)Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kegunaan baik secara teoritik maupun secara empirik bagi pihak yang memerlukan, diataranya :

1. Pimpinan dan manajemen PT.Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba, diharapkan menjadi bahan masukan (*input*) dan dapat membantu peningkatan prestasi kerja Pegawai.
2. Pihak akademis dan peneliti lainnya, sebagai masukan dalam mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Definisi Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang, namaun untuk lebih memperjelas definisi kita tentang Motivasi, baiknya kita memahami beberapa teori tentang motivasi.

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi. Mulai dari teori motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dan moslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi Higen oleh Hezberg, teori ERG dari AI defer, teori kepatuhan dan Mc Clelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuha individu.

a. Motivasi menurut Douglas Mc Gregar

Hasil pemikiran Gregar dalam karya tulis dengan judul *The Human Side Of Enterprise* yang dikutip oleh siagian (2002 : 106) menyatakan bahwa manajer menggolongkan bawahannya pada dua ketegori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama adalah bahwa para bawahan yang tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai "manusia X" sebaliknya dalam organisasi terdapat pula para pegawai

yang senang bekerja, kreatif, menyenangkan tanggung jawab dan mampu mengendalikannya, mereka dikategorikan sebagai “manusia Y”.

b. Motivasi menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg dalam siagian (2002 : 17) disebutnya sebagai “teori motivasi dan hygiene”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para pegawai dengan pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan. Kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

c. Motivasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson

Clelland dan Atkinson dalam siagian (2002) menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu : kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat yang berbeda. Namun demikian Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang ke arah pencapaian hasil yang diinginkannya.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Suparno (2002 : 100) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kelompok (*teamwork*) dalam bekerja dapat dikategorikan sebagai berikut :

a. Tujuan

Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu pegawai dalam bekerja. Namun hal tersebut belum cukup jika visi-misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan para anggota.

b. Tantangan

Manusia dikaruniai mekanisme pertahanan diri yang di sebut "*figh* atau *flight syndrome*". Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fighi*) atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu dorongan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru menjadi motivator.

c. Keakraban

Kolompok yang sukses biasanya ditandai dengan sikap akrab satu sama lain, setia kawan, dan merasa seiasib sepenanggungan. Para anggota kelompok saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini merupakan dasari terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota team.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Kelompok yang diberi tanggung jawab dan otoritas yang profesional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

e. Kesempatan untuk maju

Setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. Jika dalam sebuah team setiap anggota merasa bahwa team tersebut dapat memberikan peluang bagi mereka untuk melakukan hal-hal tersebut di atas maka akan tercipta motivasi dan komitmen yang tinggi. Hal ini penting mengingat bahwa perkembangan pribadi memberikan nilai tambah bagi individu dalam meningkatkan harga diri.

2.1.3 Tipe-tipe Motivasi

Berikut adalah tipe-tipe motivasi menurut suparno (2002 : 105) diantaranya yaitu :

a. Motivasi Internal (*Intristik*)

Motivasi intristik merupakan motivasi yang berasal dari dorongan di dalam diri setiap individu. Ia merupakan dorongan dan minat individu untuk melakukan suatu aktivitas tanpa mengharap atau meminta ganjaran. Motivasi internal seperti persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harapan pribadi, harga diri, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan dan kesadaran akan adanya pengadilan yang bersifat niscaya.

b. Motivasi Eksternal (*Ekstrinsik*)

Motivasi ekstrinsik diwujudkan dalam bentuk dorongan dari luar yang bertujuan menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas yang membawa manfaat kepada individu sendiri. Motivasi ekstrinsik ini dapat dirangsang dalam bentuk-bentuk seperti pujian, insentif, hadiah dan nilai.

Salah satu ciri khas yang membedakan orang berhasil dengan orang yang kurang berhasil terletak pada motivasinya. Orang yang berhasil biasanya adalah orang-orang yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi, baik dalam bekerja maupun dalam kegiatan lainnya. Motivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku sebagai motivasi kerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dengan peningkatan Motivasi maka prestasi kerja akan meningkat juga, suparno (2002 : 70).

2.2 Hakekat Komitmen

Komitmen adalah keteguhan hati dalam menjangkau tujuan, namun untuk mendapatkan gambaran yang lebih konkrit mengenai komitmen ini berikut dijelaskan beberapa konsep yang terkait dengan istilah tersebut. Luthans (1995 : 130) memberikan batasan komitmen ini kedalam tiga dimensi yang berbeda. Dimensi-dimensi yang dimaksud adalah :

Pertama, *“a strong desire to remain the member of a particular organization”* (hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu). Definisi ini memandang komitmen dalam konteks loyalitas seseorang terhadap organisasi. Dengan sikap yang demikian, individu yang memiliki komitmen akan tetap berusaha menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun mungkin organisasi tersebut tidak mampu mengangkat derajat kehidupannya.

Kedua, komitmen juga dapat diartikan sebagai, "*willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization*" (keinginan untuk mengembangkan tingkat usaha yang tinggi dan organisasi). Pada dimensi ini komitmen dapat dipandang sebagai kekuatan internal yang ada dalam diri individu untuk mengembangkan standar kinerjanya dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Ketiga, komitmen juga dapat dipandang sebagai, "*a definite belief in, and acceptance of the values and the goals of the organization*" (seperangkat keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi). Definisi yang terakhir ini menggambarkan, komitmen merupakan sikap seseorang dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Jika individu tersebut mampu menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi dan mengaktualisasikannya kedalam bentuk tindakan yang nyata.

Clark (1996 : 167) menegaskan bahwa ada empat faktor yang dapat memelihara komitmen pegawai, yakni : (1) konsistensi, (2) partisipasi, (3) pembaharuan (*renewal*), dan (4) penguatan hasil (*reinforcement result*). Faktor yang pertama terkait dengan konsistensi kebijakan yang ditempuh organisasi. Jika organisasi konsisten dengan kebijakan tersebut sebab mereka sudah mengetahui resiko yang akan mereka hadapi jika menyimpang dari kebijakan tersebut.

Faktor berikutnya adalah partisipasi, yang menurut Newstrom (1999 : 579) merupakan keterlibatan mental dan emosional seseorang dalam suatu organisasi yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi tersebut. Dengan demikian, jika pegawai dilibatkan dalam segala keputusan organisasi tersebut akan terpelihara dengan baik.

Faktor ketiga adalah pembaharuan yang berarti perubahan sasaran-sasaran yang akan dicapai sesuai dengan perubahan lingkungan eksternalnya (dalam Clark, 1996 : 168). Seperti diketahui bahwa hidup merupakan sebuah proses yang dinamis, sehingga perlu pergerakan-pergerakan agar dinamainya berjalan dengan baik. Pergerakan tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan perubahan-perubahan sehingga pekerjaan tidak menjadi monoton dan membosankan. Kondisi ini akan dapat memelihara komitmen pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Faktor yang terakhir adalah penguatan hasil yang berarti setiap hasil kerja pegawai harus dihargai. Penghargaan merupakan sebuah proses penguatan (reinforcement) agar perilaku tersebut dapat muncul berulang-ulang. Penguatan terhadap hasil kerja dalam bentuk penghargaan dalam hasil kerja ini akan memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga loyalitasnya terhadap organisasi akan dapat dipelihara.

Meyer dan Allen, seperti yang dikuti oleh Luthan (1995 : 131) mengemukakan bahwa komitmen dapat ditinjau dari tiga dimensi, yaitu :

- 1) Dimensi afektif, yang berarti kedekatan emosional, identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi;
- 2) Dimensi kontinuitas atau dimensi yang didasarkan atas perhitungan untung ruginya meninggalkan organisasi;
- 3) Dimensi normative, yakni perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, menurut Cooper dan Sawaf (2000 : 273) tidak terlepas dari faktor komitmen ini. Dengan dukungan

faktor komitmen, maka seseorang karyawan akan terpacu untuk bekerja secara lebih baik dan lebih berani dalam melakukan inovasi-inovasi demi meningkatkan kinerja organisasi. Dengan dukungan faktor komitmen ini, para pegawai akan terbiasa melakukan inovasi-inovasi yang dapat menggiring lembaganya bekerja secara lebih efektif.

Komitmen merupakan hasrat dan keinginan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi tersebut, yang tinggi rendahnya ditandai dari kedekatan emosional, identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi. Keinginan untuk meningkatkan standar pekerjaannya, kekuatan hasrat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi, dengan kekuatan tersebut akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, (Cooper dan Sawaf, 2002 :257).

Lebih jauh mengenai komitmen ini, beberapa pakar juga membaginya kedalam komitmen pimpinan dan komitmen pegawai.

2.2.2 Komitmen Pimpinan

Jika seseorang ingin menjadi seorang pemimpin yang efektif, pemimpin harus memiliki komitmen. Komitmen menunjukkan kepada orang lain bahwa seseorang memiliki keyakinan. Allen and Meyer (2001 : 31) membagi komitmen ini kedalam 3 sifat yaitu :

- 1) Komitmen dimulai didalam hati. Jika seseorang ingin membuat perbedaan kedalam kehidupan orang lain maka orang tersebut harus terlebih dahulu memeriksa hatinya apakah sudah benar-benar berkomitmen.

- 2) Komitmen diuji oleh perbuatan. Satu-satunya ukuran sejati dari komitmen adalah perbuatan. Jadi komitmen harus diiringi oleh perbuatan.
- 3) Komitmen membuka pintu menuju prestasi. Komitmen berlawanan dengan penolakan, karena komitmen adalah janji serius untuk terus maju dan terus bangkit. Jadi jika seseorang ingin mencapai suatu tujuan maka harus mempunyai komitmen.

Selain itu Allen and Meyer (2001 : 35) juga menguraikan 4 jenis tipe kepemimpinan dalam konteks komitmen ini, diantaranya yaitu :

- 1) Tipe pengecut tidak memiliki sasaran dan tidak memiliki komitmen.
- 2) Tipe peragu, tidak tahu apakah dapat mencapai sasarannya sehingga seseorang takut membuat komitmen.
- 3) Tipe penyerah, mulai menuju suatu sasaran namun segera menyerah jika menemui hambatan.
- 4) Tipe orang yang mati-matian, orang tersebut menetapkan sasaran dan berkomitmen untuk mencapainya dan membayar harga untuk mencapainya.

Itulah 4 jenis tipe orang dalam komitmen. Oleh karena itu dibutuhkan pengorbanan. Dimana pengorbanan itu adalah suatu yang konstan dalam kepemimpinan, merupakan proses yang proses yang berkelanjutan bukan pengorbanan yang sekali bayar, selalu ada harga yang harus dibayar demi mencapai kemajuan atau peningkatan. Semakin tinggi kepemimpinan semakin besar pengorbanan yang akan diberikannya Allen and Meyer (2001 : 36).

2.2.3 Komitmen Pegawai

Lebih lanjut Cut Zurnali (2010 : 25) mengemukakan bahwa pendapat Allen and Meyer (2001 : 36) ini juga sering digunakan oleh para peneliti dibidang Ilmu Perilaku Organisasi dan Ilmu Psikologi. Bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakterisrikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi kedalam tiga komponen yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu : keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu : persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu : melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternative yang tersedia bagi orang tersebut.
3. Komitmen normative (*normative commitment*), yaitu : sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Secara umum, riset yang berkaitan dengan para pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because they want to*). Para pegawai yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*). Dan para pegawai yang memiliki komitmen

normative yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they fell that they have to*).

Dalam riset-riset tentang komitmen organisasional yang mencoba menganalisis pegawai-pegawai perusahaan yang dalam menjalankan aktivitas organisasi bersentuhan dengan teknologi informasi dan komunikasi seperti perusahaan telekomunikasi dan informasi, perbankan, pertambangan, pemasaran, konsultan perencanaan, otomotif, semi konduktor, dan bioteknologi, Cut Zurnali (2010 : 26) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta kepada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi didalam organisasi.
3. Komitmen normative (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggungjawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan pegawai.

Sesuai dengan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan kekuatan hasrat dan keinginan seseorang untuk tetap untuk tetap

menjadi anggota organisasi dengan menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi tersebut, yang tinggi rendahnya ditandai dari kedekatan emosional, identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi, keinginan untuk meningkatkan standar pekerjaannya, kekuatan hasrat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi, orientasi inilah yang kemudian akan sangat berdampak bagi prestasi kerja seorang pegawai.

2.3 Prestasi Kerja dan Kinerja

Istilah prestasi kerja merupakan pengalihbahasaan dari kata *performance*. Menurut Hasibuan (2008 : 15) definisi prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Disisi lain, prestasi kerja biasa juga disebut sebagai kinerja. Mengingat kesamaan definisi kedua kata tersebut yang bermuara pada hasil akhir dari suatu proses kerja.

Ada banyak terminologi kinerja, dalam buku-buku teks istilah kinerja lebih banyak menunjuk kepada konteks manajemen personalia. Meskipun akhir-akhir ini makin meluas pada bidang lain seperti hukum, sosial, politik dan pemerintahan. Namun pembahasan hal-hal yang terakhir itu, pada akhirnya bermuara pada manusia yang menjalankannya.

Pengertian kinerja pegawai menurut Hasibuan (2008 : 20) menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-

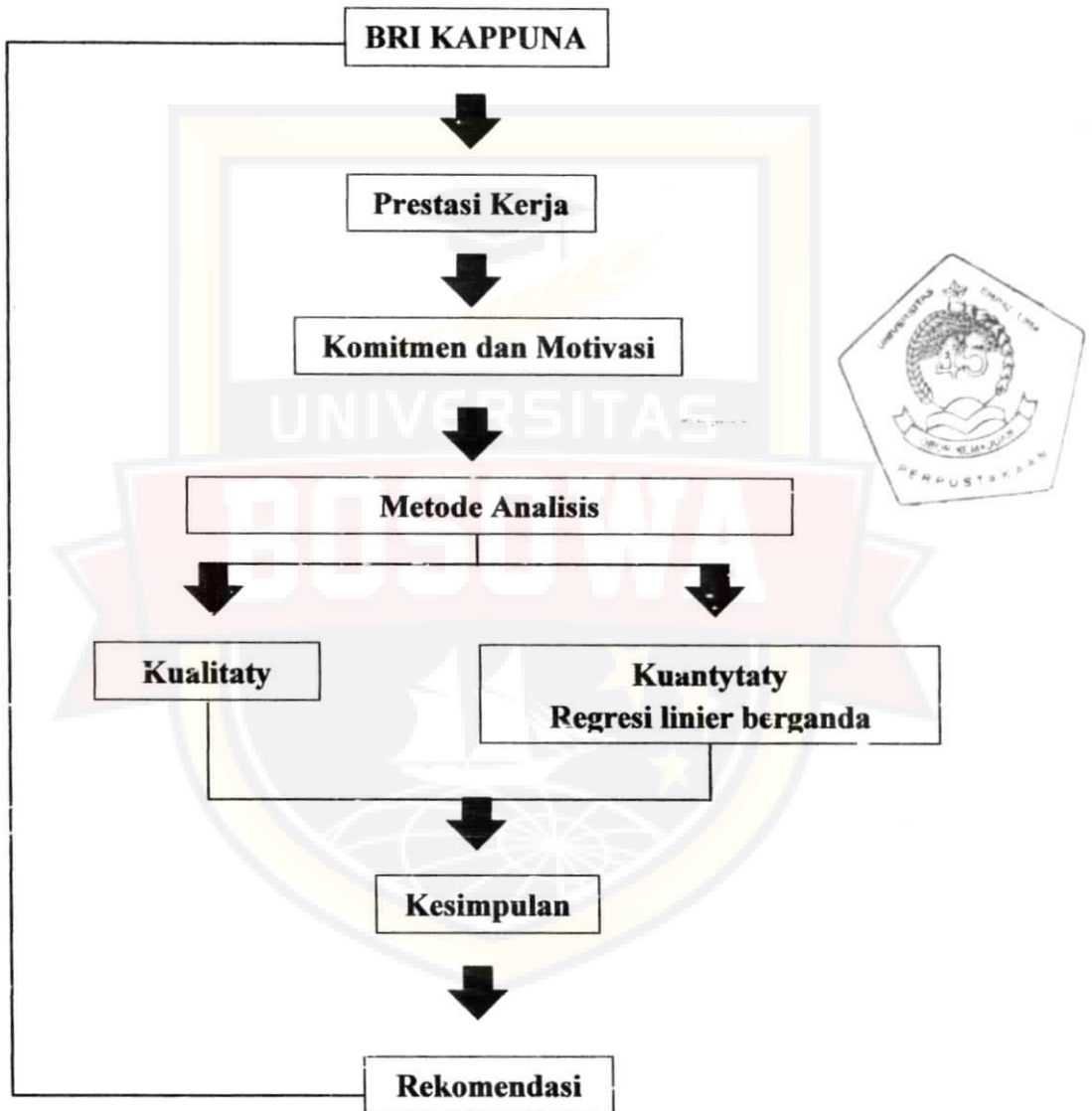
indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam kinerja tertentu. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan kedalam beberapa tingkatan istilah yaitu : Tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan 'unjuk kerja' dari seorang pegawai.

Kemampuan seseorang dapat dilihat dari skill yang dimiliki, dimana keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pembagian tugas/kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang, dimana dengan adanya pembagian tugas/kerja, maka kinerja seseorang jelas dan dapat diukur, karena apa yang akan dicapai orang tersebut sudah jelas. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang dalam menghormati perjanjian-perjanjian dengan organisasi dimana ia bekerja. Dengan demikian kinerja organisasi dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seseorang, sekelompok orang atas pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja dapat merubah produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Hasibuan, 2008 : 25).

Berbagai uraian tersebut di atas dapat ditarik benang merahnya bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain kemampuan, motivasi, pembagian tugas dan komitmen. Olehnya itu setiap pegawai harus berkomitmen bahwa pekerjaan yang dilakukan harus membuahkan hasil.

2.4 Kerangka Fikir

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1 : kerangka pikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian dan kerangka pikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut : Diduga bahwa motivasi dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba, alamat : JL. Trans Sulawesi Masamba Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan April hingga Juni 2013.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam proses penelitian seperti pengumpulan data serta penyusunan suatu kerangka teori, penulis akan menggunakan pendekatan antara lain :

3.2.1. Penelitian kepustakaan (*Library research*), adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan bahan-bahan bacaan yang diperoleh dari literatur-literatur yang mempunyai hubungan erat dengan masalah yang diteliti.

3.2.2. Penelitian lapangan (*field research*), adalah penelitian yang dilakukan secara langsung pada obyek yaitu kantor perusahaan PT. Mustika Jati Makassar. Penelitian lapangan ini dilakukan dengan pendekatan metode yaitu :

- a. *Interview*, yaitu dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden atau aparat perusahaan yang dianggap dapat memberikan keterangan yang sesuai dengan pokok masalah penulisan ini.
- b. *Observasi*, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada objek yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

- c. *Kuesioner*, yaitu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

3.3. Jenis Dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang penulis perlukan adalah :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka melainkan informasi-informasi sekitar pokok bahasan atau kebijaksanaan mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja secara tertulis maupun secara lisan.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berasal dari perusahaan.

3.3.2. Sumber data

Data yang diperlukan dalam penulisan ini diperoleh dari sumber-sumber:

- a. Data Primer, yaitu data yang dalam penulisan ini diperoleh langsung dari perusahaan yang meliputi data tertulis serta hasil wawancara dengan aparat perusahaan
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh penulis dari berbagai bacaan atau literatur serta media lainnya yang mempunyai hubungan dengan pokok pembahasan dalam penulisan ini.

3.4. Metode Analisis

Dalam upaya untuk membuktikan relevansi antara konsep teori dan kenyataan yang terjadi dilapangan, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

3.4.1. Analisis kualitatif, yaitu analisis masalah yang dihadapi, dalam hal ini penulis menguraikan konsep-konsep yang ada hubungannya dengan upaya-upaya yang dilakukan dalam penyusunan *Job Specification* untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3.4.2. Analisis kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja. adalah metode regresi linear berganda dengan formasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + e$$

Keterangan Rumus :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Motivasi

b₂ = Koefisien Regresi Komitmen

x₁ = Motivasi

x₂ = Komitmen

e = Standar Error

3.5 Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Dependen : Prestasi Kerja adalah hasil akhir dari suatu proses kerja.
2. Variabel Independen, terdiri dari :
3. Motivasi (X₁) adalah merupakan keadaan internal seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan sesuatu.

4. Komitmen (X2) adalah keinginan seseorang untuk meningkatkan standar pekerjaannya, sebagai bentuk penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan suatu organisasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wirjaatmadja dengan nama Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pendiri Bank Rakyat Indonesia Raden Aria Wirjaatmadja pada periode setelah kemerdekaan Republik Indonesia, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Adanya situasi perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat.

Melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peieburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965. BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu Bank Indonesia Urusan Koperasi, Bank Tani dan Nelayan

diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim)

Berdasarkan Undang-Undang No.14 tahun 1967 tentang Undang-Undang Pokok Perbankan dan Undang-Undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-Undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II bidang Rural dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai Bank Umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100 % ditangan Pemerintah.

PT. BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK pada tahun

1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar rp. 20.466 milyar.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah,

yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi/SPI, 170 Kantor Cabang (Dalam Negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193.P.POINT, 3.705 BRI Unit dan 357 Pos Pelayanan Desa.

Adapun Visi PT. Bank Rakyat Indonesia adalah Menjadi Bank Komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Sedangkan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada nasabah usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek good corporate governance.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
4. Menjadi Bank sehat dan salah satu dari lima bank terbesar dalam asset dan keuntungan.
5. Menjadi Bank terbesar dan terbaik dalam pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah.
6. Menjadi Bank terbesar dan terbaik dalam pengembangan agrobisnis.
7. Menjadi salah satu Bank go public terbaik.



Gambar 2. Struktur Organisasi

4.3. Uraian Tugas

4.3.1 Kepala Unit BRI (Ka.Unit)

Tugas Kepala Unit BRI (Ka. Unit) adalah sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan BRI Unit yang dipimpinnya.
2. Mengkoordinir pelaksanaan kerja para petugas BRI Unit menjadi bawahannya.
3. Melakukan pengurusan dan penyimpanan kas BRI Unit bersama Teller.
4. Melakukan pemeriksaan terhadap mekanisme kontrol di BRI unit yang meliputi pengurusan kas, administrasi pembukuan, register – register, berkas-berkas, SB, logistik, dan personil.

8. Menjadi Bank yang melaksanakan good corporate governance secara konsisten.
9. Menjadikan budaya kerja BRI sebagai sikap dan perilaku semua insan BRI.

4.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan merupakan suatu bentuk pengaturan dan pengalokasian tugas dan wewenang serta sumber daya diantara anggota-anggota organisasi sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan dapat mencapai sasaran/tujuan organisasi.

Melalui struktur organisasi ini dapat diketahui dengan jelas tugas dan wewenang para pegawai dan dapat diketahui pula hubungan antara satu tugas dan wewenang lainnya dalam satu perusahaan sehingga dapat terjalin kerjasama yang baik antar pegawai dengan adanya pemisahan tanggung jawab yang terstruktur tersebut. Berikut ini penulis sajikan wewenang dan tanggung jawab yang tercakup dalam struktur organisasi di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba.

5. Memutuskan permintaan pinjaman, flat bayar biaya eksploitasi, perintah pemindahbukuan dan menandatangani surat – surat. Hal tersebut sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.
6. Mengadakan hubungan dengan instansi atau pihak lain yang berkaitan dengan tugas BRI unit.
7. Memberikan bimbingan, membuat daftar penilaian kerja secara periodik serta usulan kenaikan pangkat bawahannya.
8. Melakukan pembinaan terhadap nasabah penjamin maupun simpanan.
9. Memperkenalkan dan memasarkan jasa – jasa perbankan kepada masyarakat diwilayah kerjanya dalam rangka mengembangkan usaha BRI unit.
10. Kepala unit harus mampu melakukan pekerjaan – pekerjaan mantri, teller, deskman, dan menggantikan dalam hal yang bersangkutan kepada masyarakat diwilayah kerjanya dalam rangka mengembangkan usaha BRI unit.
11. Menyampaikan laporan – laporan rutin maupun insidental secara periodik dan sewaktu – waktu ke sub area unit.
12. Menyimpan, mengadministrasikan dan membuat surat – surat yang berklarifikasi rahasia dan sangat rahasia.

Wewenang Kepala Unit BRI (Ka. Unit) adalah sebagai berikut :

1. Memutus permintaan pinjaman kupedes sesuai wewenangnya.
2. Mengusulkan biaya kerugian karena kasus sesuai dengan wewenangnya.
3. Memflat pencairan simpanan sesuai kewenangnya.
4. Mengusulkan keringanan bunga kupedes sesuai kewenangnya.

5. Menandatangani bilyet deposito sesuai unit kewenangannya.
6. Memflat biaya promosi sesuai kewenangannya.
7. Memflat biaya eksploitasi sesuai kewenangannya.
8. Memegang kunci brankas.
9. Menandatangani surat keluar yang terdiri dari surat dan laporan rutin yang ditunjukkan kepada pihak intern maupun ekstern bersama – sama dengan deskman.
10. Mengusulkan ke kanca hal yang berkaitan dengan :
 - a. mutasi, promosi, demosi pegawai BRI unit bawahannya.
 - b. reward dan punishment (bonus dan hukuman jabatan).
 - c. pemenuhan kebutuhan SDM diwilayah kerjanya.
11. Melakukan perbuatan hukum, mengikat pihak ketiga dan menghadap dimuka pengadilan dalam rangka mewakili BRI, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan BRI unit di wilayahnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku berdasarkan delegasi wewenang yang diberikan.

4.3.2 Mantri

Tugas Mantri adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa dan memeriksa permintaan pinjaman dan mengusulkan putusan pinjaman agar pinjaman yang diberikan layak dan aman bagi bank.
2. Melakukan pembinaan terhadap nasabah pinjaman dan simpanan dalam rangka meningkatkan dan mempertahankan kualitas asset.

3. Memperkenalkan dan memasarkan produk BRI unit dan BRI untuk mencapai profit yang maksimal.
4. Mengadakan kunjungan kepada calon nasabah pinjaman dan simpanan potensial.
5. Melaksanakan pengendalian tunggakan dengan cara pemeriksaan setempat, menagih, serta mengusulkan langkah – langkah penyelesaian atau pengamanan pinjaman.
6. Menyampaikan hasil kunjungan pembinaan nasabah atau calon nasabah kepada kepala unit dalam rangka memperluas jangkauan pelayanan (ekspansi)
7. Menatakerjakan rencana kerja, buku tournel dan buku eksploitasi kendaraan bermotor (dinas) yang digunakannya dalam rangka efesiensi dan efektifitas kerja.
8. Menyampaikan data – data tentang potensi dan pengembangan situasi wilayah kerja.
9. Selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam rangka memperlancar tugas marketing.

Wewenang Mantri adalah sebagai berikut :

1. Memprakarsai permintaan pinjaman.
2. Memproses dan mengusulkan permintaan pinjaman.

4.3.3 Deskman

Tugas Deskman adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan administrasi kepada nasabah atau calon nasabah yang akan menggunakan jasa perbankan lainnya di BRI unit dengan sebaik – baiknya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah, seperti pembukaan rekening tabungan, deposito, pendaftaran permohonan kredit memeriksa keengkapan berkas calon debitur
2. Memelihara citra BRI unit khususnya dan BRI umumnya untuk menjaga kepentingan bisnis BRI unit.
3. Menatakerjakan register yang berkaitan dengan proses pelayanan pinjaman untuk kelancaran pengelolaan pinjaman.
4. Menatakerjakan register simpanan untuk mencegah kerugian bank.
5. Menatakerjakan register pemberantasan tunggakan untuk mendukung kelancaran kegiatan pemberantasan yunggakan.
6. Menyimpan berkas pinjaman dan agunannya dalam rangka pengamanan asset bank.
7. Menatakerjakan pengarsipan bukti pembukuan dan mengelola penyimpanan berkas pinjaman dan simpanan untuk tertib administrasi.
8. Mencetak DMH dan melakukan verifikasi awal untuk sumber audit trail.
9. Membuat dan mengadministrasikan laporan BRI unit untuk keperluan penentuan kebijakan manajemen yang disampaikan kepada kepala unit dan kanca yang meliputi :
 - a. Laporan Manajemen Information Report (MIR 01 s.d 06)

- b. Laporan keragaann
 - c. LBU dan SID
 - d. Laporan kekuatan pegawai
 - e. serta laporan lainnya yang dianggap penting.
10. Membuat konsep surat berdasarkan perintah atau disposisi kepala unit.
 11. Mengagendakan surat masuk dan keluar dari dan ke BRI unit untuk kepentingan tertib administrasi.

Adapun Wewenang Deskman adalah Memegang kunci kluis atau berkas pinjaman.

4.3.4 Teller

Tugas Teller adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan kepada nasabah untuk kepentingan bisnis BRI.
2. Memelihara citra BRI unit khususnya dan BRI umumnya untuk menjaga kepentingan bisnis BRI unit.
3. Mengurus kas bersama kepala unit untuk mengamankan asset bank.
4. Memastikan kelancaran dan ketetapan pelayanan penerimaan setoran dan pembayaran dari dan ke nasabah untuk kepentingan bisnis BRI.
5. Menyetorkan setiap kelebihan maksimal kas selama jam kerja, dan menyetorkan sisa kas pada akhir hari ke kas induk untuk keamanan kas BRI unit.
6. Memastikan keamanan dan kecocokan uang kas yang ada pada ruangan teller untuk kelancaran pelayanan kepada nasabah.

7. Memastikan kelengkapan bukti kas tunai dan OB yang berada pada pengawasannya untuk menghindari penyimpangan kas teller.
8. Membuat registrasi kas teller untuk tertib administrasi.

Adapun wewenang Teller adalah memegang kunci brankas.

4.4 Aspek kegiatan PT. Bank Rakyat Indonesia

Secara tradisional sebagai suatu bank umum yang memiliki fungsi sebagai lembaga intermediary, maka kegiatan utama Bank Rakyat Indonesia adalah menghimpun dana dari berbagai sumber dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada pihak yang kekurangan dana dalam bentuk pinjaman. Dari kedua kegiatan diatas diperoleh keuntungan yang digunakan untuk menjalankan kegiatan sehari – hari.

Ruang lingkup PT. BRI (persero) adalah :

1. kegiatan usaha penyerahan dana (simpanan) adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan. Simpanan tersebut berbentuk antara lain giro, deposito, sertifikat deposito, dan tabungan.

Adapun jenis tabungan yang diterbitkan PT. Bank Rakyat Indonesia adalah :

- a. Tabungan Simpedes, adalah Simpanan Pedesaan yang dilayani di BRI Unit, Yang penyetorannya dapat dilakukan setiap dan Frekuensi pengambilannya tidak dibatasi sepanjang saldo rekening mencukupi.
 - b. Tabungan BRITAMA, adalah Tabungan dari Bank BRI dengan system Real Time On-Line di seluruh Indonesia.
2. Kegiatan usaha perkreditan adalah menyalurkan dana atau memberikan pinjaman dengan jenis – jenis kredit yang diberikan.

3. Kegiatan usaha jasa bank :
 - a. Dalam negeri, berupa pengiriman uang dalam negeri, wesel, inkaso, perantara perdagangan efek atau saham atau surat – surat berharga, sertifikat dana reksa, safe deposit box, transfer elektronik, ATM, transaksi antar cabang, dan cek berjalan BRI.
 - b. Luar negeri, berupa ekspor, impor, pengiriman uang luar negeri, jual beli valas, bank notes, bank draft, travel cheque, bank garansi, penagihan, dan over seas loan.
4. Kegiatan usaha jasa bank lainnya, diantaranya penerimaan setoran ongkos naik haji (ONH), dana orang tua asuh seperti GNOTA, penerimaan setoran pajak, bea & cukai, dan zakat sesuai dengan pengumuman Presiden RI no.1 tahun 1960.

4.5. Deskripsi Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu; harga rata-rata, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta grafik Bar.

Berdasarkan variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni; (1) Analisis butir motivasi, komitmen, dan prestasi kerja (2) analisis deskriptif motivasi, komitmen,

dan prestasi kerja (3) uji hipotesis. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

4.5.1. Analisis motivasi, komitmen, dan prestasi kerja

Langkah awal yang dilakukan dalam mendapatkan nilai distribusi frekuensi adalah dengan melakukan analisis butir pernyataan terlebih dahulu. Langkah ini dilakukan dengan melakukan uji *Reliability analysis* pada masing-masing butir variabel yang diajukan kepada responden. Hal ini dimaksudkan agar kita bisa mendapatkan butir-butir pernyataan yang benar-benar valid, sebelum dilakukan pengujian lebih jauh.

Hasil analisis butir motivasi seperti terlihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

TABEL 4.1
ANALISIS VARIABEL MOTIVASI
ITEM-TOTAL STATISTICS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	20.6111	5.899	.072	.470
Motivasi 2	20.2778	5.271	.424	.312
Motivasi 3	20.1667	5.206	.279	.359
Motivasi 4	20.1111	5.516	.435	.329
Motivasi 5	20.8889	4.928	.288	.348
Motivasi 6	21.2778	4.801	.064	.557

Sumber: Data olahan SPSS

Dari hasil tersebut diatas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, terlihat bahwa butir motivasi 1 dan 6 memiliki nilai masing-masing 0,072 dan 0,064. Sedangkan patokan butir pernyataan yang dinyatakan valid adalah bila angka korelasinya di atas 0,2. Hal ini menunjukkan bahwa butir motivasi 1 dan 6

tidak valid karena nilai korelasinya di bawah 0,2. (Motivasi1 = 0,072 < 0,2 motivasi6 = 0,064 < 0,2) tidak valid.

Selanjutnya analisis butir motivasi dilanjutkan tanpa mengikutkan butir yang dinyatakan tidak valid tersebut, akan tetapi butir pernyataan yang di keluarkan terlebih dahulu adalah yang nilainya lebih kecil. Butir Motivasi 6 nilainya lebih kecil, dan hasil analisisnya sebagaimana terlihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

TABEL 4.2
ANALISIS VARIABEL MOTIVASI TANPA BUTIR MOTIVASI 6
ITEM-TOTAL STATISTICS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	17.2222	3.477	.227	.559
Motivasi 2	16.8889	3.634	.344	.492
Motivasi 3	16.7778	3.242	.333	.492
Motivasi 4	16.7222	3.507	.539	.420
Motivasi 5	17.5000	3.206	.262	.546

Sumber: Data olahan SPSS

Dari hasil olahan tanpa butir motivasi 6 tersebut, bahwa butir motivasi 1 telah terkoreksi positif pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari yang nilainya di bawah 0,2 (0,072 pada tabel 4.1) menjadi di atas 0,2 yaitu sebesar 0,227. Sehingga jelas terlihat bahwa tidak ada lagi butir motivasi yang nilai korelasinya di bawah 0,2. Hal ini berarti butir pernyataan motivasi sebanyak 5 item telah dinyatakan valid untuk diolah lebih jauh.

Selanjutnya analisis variable komitmen dilakukan sebagaimana langkah awal di atas, dan hasilnya tertera pada tabel 4.3 berikut:

TABEL 4.3
ANALISIS VARIABEL KOMITMEN
ITEM-TOTAL STATISTICS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komit 1	12.2222	4.065	.567	.620
Komit 4	13.0556	2.879	.533	.681
Komit 5	12.5556	4.261	.441	.688
Komit 6	12.1667	4.735	.657	.634

bernilai (-) *negatif* dibawah nilai patokan korelasi sebesar 0,2. Hal ini menunjukkan bahwa kedua butir pernyataan tersebut tidak memiliki korelasi yang baik dengan variabel Komitmen yang akan diuji. Olehnya itu, analisis dilanjutkan dengan mengeluarkan kedua butir dimaksud, sebagaimana pada tabel 4.4 di bawah ini:

TABEL 4.4
ANALISIS VARIABLE KOMITMEN TANPA BUTIR 2 DAN 3
ITEM-TOTAL STATISTICS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komit 1	19.5000	4.500	.460	-.267 ^a
Komit 2	20.7778	8.889	-.506	-.648
Komit 3	19.8333	5.912	-.100	.236
Komit 4	20.3333	3.294	.443	-.513 ^a
Komit 5	19.8333	5.088	.230	-.072 ^a
Komit 6	19.4444	4.967	.616	-.212 ^a

Sumber: Data olahan SPSS

Dari tabel 4.4 diatas, terlihat bahwa nilai korelasi masing-masing butir komitmen lebih besar dari nilai patokan korelasi sebesar 0,2. Hal ini berarti bahwa butir pernyataan komitmen yang dinyatakan valid sebanyak 4 butir, untuk di olah lebih lanjut.

Pengujian Realibility Analyze ini selanjutnya diterapkan pula pada butir variabel Prestasi Kerja. Dimana kita ketahui bahwa Variabel prestasi kerja adalah variabel dependent yang kemungkinan besar nilainya dipengaruhi oleh variabel motivasi dan komitmen. Adapun hasil uji butir varibel prestasi kerja sebagaimana tertera pada tabel 4.5 di berikut:

TABEL 4.5
ANALISIS VARIABEL PRESTASI KERJA
ITEM-TOTAL STATISTICS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pkerja 1	20.5000	4.735	.586	.340
Pkerja 2	21.0556	3.703	.489	.355
Pkerja 3	21.5000	6.971	-.097	.674
Pkerja 4	21.1111	6.693	.075	.568
Pkerja 5	20.7778	5.830	.263	.500
Pkerja 6	20.3333	5.529	.742	.380

Pada tabel 4.5 di atas, nilai korelasi butir Prestasi kerja 3 dan 4 juga berada di bawah patokan korelasi sebesar 0,2 ($-0,097 < 0,2$ dan $0,075 < 0,2$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua butir pernyataan tersebut tidak menunjukkan korelasi yang positif (tidak valid) terhadap variabel Prestasi Kerja. Olehnya itu, pengujian dilanjutkan dengan mengeluarkan kedua butir tersebut. Hasilnya sebagaimana tertera pada tabel 4.6 berikut:

TABEL 4.6
ANALISIS VARIABEL PRESTASI KERJA TANPA BUTIR 3 DAN 4
ITEM-TOTAL STATISTICS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pkerja 1	13.0000	3.294	.827	.503
Pkerja 2	13.5556	2.379	.674	.622
Pkerja 5	13.2778	5.154	.159	.848
Pkerja 6	12.8333	4.500	.792	.636

Pada tabel 4.6 di atas, ternyata masih terdapat butir pernyataan yang nilainya lebih kecil dari patokan korelasi sebesar 0,2. Butir tersebut adalah butir 5 dengan nilai korelasi sebesar $0,159 < 0,2$. Hal ini berarti butir 5 tidak valid, sehingga dibutuhkan pengujian lanjutan tanpa mengikutkan butir 5 dimaksud. Hasilnya terlihat pada tabel 4.7 berikut:

TABEL 4.7
ANALISIS VARIABEL PRESTASI KERJA TANPA BUTIR 5 ITEM-
TOTAL STATISTICS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pkerja 1	8.7222	2.330	.923	.606
Pkerja 2	9.2778	1.389	.840	.809
Pkerja 6	8.5556	3.673	.718	.897

Prestasi kerja yang telah dinyatakan valid. Dimana hanya tersisa 3 butir pernyataan yang selanjutnya akan di jumlahkan nilainya untuk menjadi nilai

variabel Prestasi Kerja. Hasil olahan SPSS tentang validitas butir variabel motivasi, komitmen, dan prestasi kerja secara lengkap dapat kita lihat pada lampiran 1.

Selanjutnya masing-masing nilai butir pernyataan yang telah dinyatakan valid tersebut, dijumlahkan untuk mendapatkan nilai variabel motivasi, komitmen dan prestasi kerja yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 2.

4.5.2. Analisis deskriptif motivasi, komitmen, dan prestasi kerja

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni; (1) motivasi, (2) komitmen, dan (3) Prestasi Kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Motivasi

Data statistik menunjukkan, dari 18 data yang dianalisis tidak ada satupun yang hilang (*missing*). Skor minimum untuk variabel motivasi adalah 18.00 dan skor maksimumnya 25.00, sedangkan untuk variabel komitmen skor minimumnya 12.00 dengan skor maksimum sebesar 20.00 dan variabel prestasi kerja dengan skor 6.00 untuk minimumnya dan 15.00 untuk skor maksimumnya. Data statistik dimaksud sebagaimana terlihat pada tabel 4.8 berikut ini;

**TABEL 4.8 DATA STATISTIK
STATISTIK**

	Motivasi	Komitmen	PKerja
N Valid	18	18	18
Missing	0	0	0
Mean	21.2778	16.6667	13.2778
Median	21.5000	17.5000	14.0000
Std. Deviation	2.19104	2.54374	2.27015
Variance	4.801	6.471	5.154
Skewness	.243	-.592	-2.152
Std. Error of Skewness	.536	.536	.536
Kurtosis	-1.029	-.902	5.600
Std. Error of Kurtosis	1.038	1.038	1.038
Range	7.00	8.00	9.00
Minimum	18.00	12.00	6.00
Maximum	25.00	20.00	15.00

Sumber: Data olahan SPSS

Skor rata-rata untuk masing-masing variabel sebesar 21.2 untuk motivasi, 16.6 untuk komitmen, dan 13.2 untuk prestasi kerja. Sedangkan median motivasi sebesar 21.5, median komitmen sebesar 17.5, dan median prestasi kerja sebesar 13.2, hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. cenderung lebih tinggi dan dominan untuk mengukur prestasi kerja

sekalipun perbedaan ketiga nilai variabel tersebut tidak terlampaui signifikan jaraknya. Berikut adalah distribusi frekuensi motivasi:

TABEL 4.9
DISTRIBUSI FREKUENSI MOTIVASI
MOTIVASI

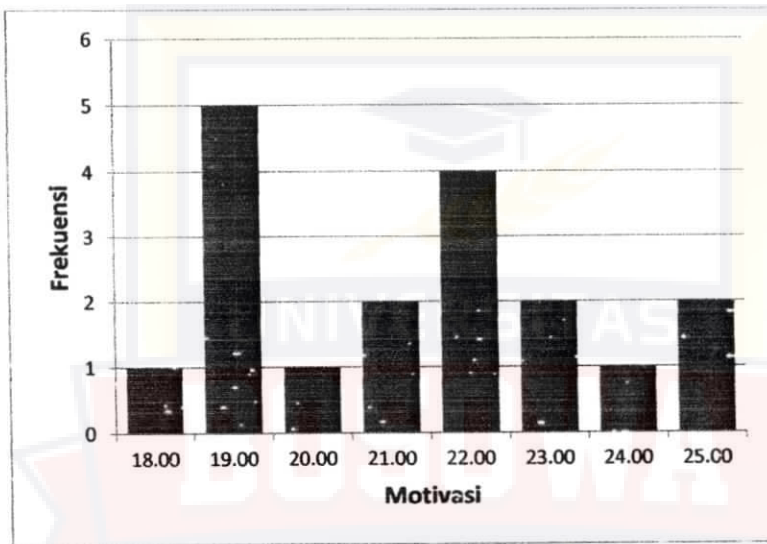
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18.00	1	5.6	5.6	5.6
19.00	5	27.8	27.8	33.3
20.00	1	5.6	5.6	38.9
21.00	2	11.1	11.1	50.0
22.00	4	22.2	22.2	72.2
23.00	2	11.1	11.1	83.3
24.00	1	5.6	5.6	88.9
25.00	2	11.1	11.1	100.0
Total	18	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor motivasi yang berada di bawah harga rata-rata (21.02) sebanyak 9 responden (50,0%), dan yang berada di atas harga rata-rata

sebanyak 9 responden (50,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna

Cabanga Masamba, termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada Grafik berikut ini:

GAMBAR 4.1
HISTOGRAM FREKUENSI MOTIVASI



Sumber: Data olahan SPSS

b. Komitmen

Untuk variabel komitmen, harga rata-ratanya sebesar 16.6 (Tabel 8). Bila dibandingkan dengan harga rata-rata tersebut, hasil analisa menunjukkan bahwa skor komitmen yang berada dibawah rata-rata sebanyak 7 responden (38.9%) dan yang berada di atas harga rata-rata sebanyak 11 responden (62.1%).

Hal ini berarti bahwa komitmen pegawai PT. Baank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba, kecenderungannya positif, meskipun interval harga variabelnya lebih kecil dibandingkan dengan interval harga pada variabel motivasi yang telah dijelaskan lebih awal.

Berikut adalah distribusi frekuensi variabel komitmen, sebagaimana terlihat pada tabel 10 dibawah ini:

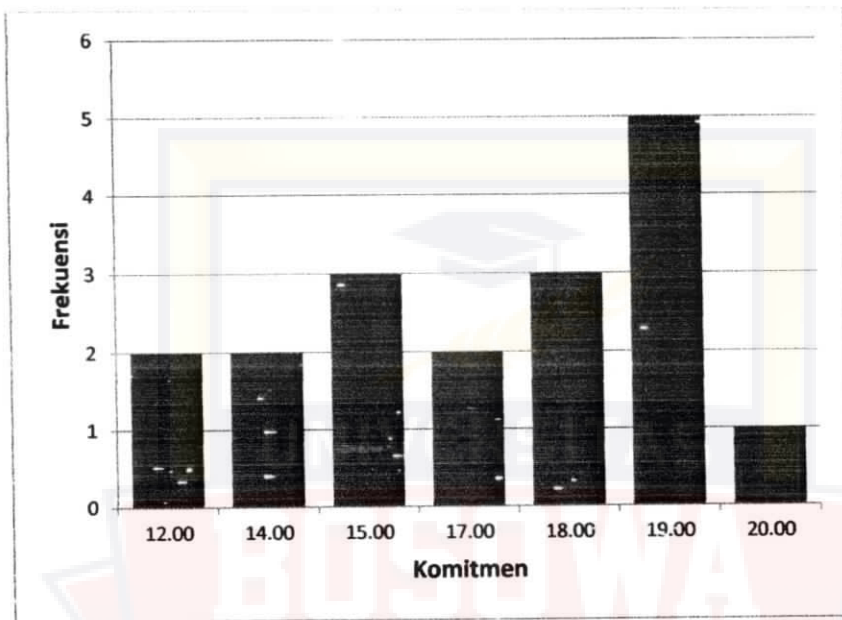
TABEL 4.10
DISTRIBUSI FREKUENSI KOMITMEN
KOMITMEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12.00	2	11.1	11.1	11.1
14.00	2	11.1	11.1	22.2
15.00	3	16.7	16.7	38.9
17.00	2	11.1	11.1	50.0
18.00	3	16.7	16.7	66.7
19.00	5	27.8	27.8	94.4
20.00	1	5.6	5.6	100.0
Total	18	100.0	100.0	

Sumber: Data olahan SPSS

Selanjutnya histogram variabel komitmen ini, ditunjukkan pula oleh grafik dibawah ini:

**GAMBAR 4.2:
HISTOGRAM FREKUENSI KOMITMEN
KOMITMEN**



c. Prestasi Kerja

Berdasarkan data statistik pada tabel 8 diatas, di ketahui bahwa harga rata-rata variabel prestasi kerja sebesar 13,2. Dibandingkan dengan harga tersebut, di ketahui bahwa terdapat 6 responden (33%) yang berada dibawah harga rata-rata, dan terdapat 13 responden (67%) yang berada di atas harga rata-rata.

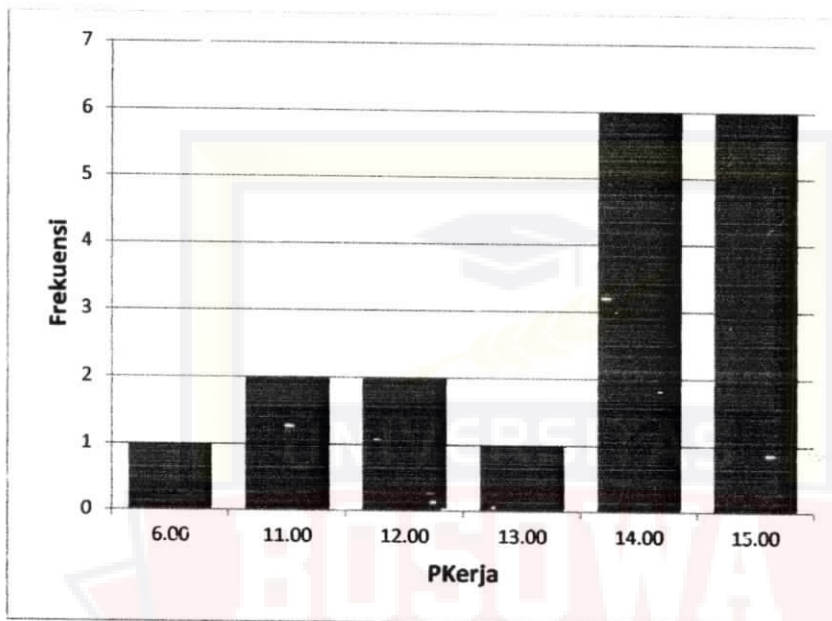
Sedangkan skor terendah adalah 6.00 dengan persentase (5,6%) dan skor tertinggi adalah 15.00 dengan persentase (33,3%). Sebagaimana ditunjukkan pada frekuensi distribusi variabel prestasi kerja pada tabel 11 dibawah ini:

TABEL 4.11:
DISTRIBUSI FREKUENSI PRESTASI KERJA
PKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6.00	1	5.6	5.6	5.6
11.00	2	11.1	11.1	16.7
12.00	2	11.1	11.1	27.8
13.00	1	5.6	5.6	33.3
14.00	6	33.3	33.3	66.7
15.00	6	33.3	33.3	100.0
Total	18	100.0	100.0	

Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan prestasi kerja pegawai PT. Baank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang MasambaKota Palopo adalah positif, sebagaimana variabel lainnya, meskipun harga variabelnya lebih kecil dibanding dengan kedua variabel yang telah dibahas sebelumnya. Selanjutnya histogram variabel prestasi kerja ini, ditunjukkan pula oleh grafik dibawah ini:

GAMBAR 4.3:
HISTOGRAM FREKUENSI PRESTASI KERJA
PKERJA



menggunakan analisis statistik inferensial melalui teknik regresi ganda harus memenuhi beberapa persyaratan. Di antara persyaratan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Data bersumber dari sampel berupa pasangan data variabel X dan variabel Y harus diambil secara acak dan memenuhi sampel minimum.
- 2) Untuk setiap kelompok harga variabel X, dan variabel Y harus independen dan berdistribusi normal.
- 3) Hubungan pasangan data variabel X dan variabel Y harus linear
- 4) Untuk setiap kelompok harga variabel X, variansinya harus sama

Untuk memenuhi persyaratan tersebut telah dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu pengujian normalitas distribusi data dan pengujian homogenitas data. Pengujian ini dapat dilihat pada lampiran 2.

Hipotesis yang diajukan adalah "Diduga bahwa motivasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba ". Dengan kata lain diduga semakin tinggi motivasi dan makin kuat komitmen seorang pegawai, makin tinggi prestasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya semakin rendah motivasi dan makin lemah komitmen seorang pegawai, makin rendah pula prestasi kerja pegawai tersebut.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara pasangan data motivasi (X_1) dan komitmen (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai (Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda $b_1 = 0,32$ dan $b_2 = 0,03$ dengan nilai konstanta a sebesar 5,77. Dengan demikian bentuk pengaruh variabel motivasi (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu: $Y = 5,77 + 0,32 X_1 + 0,03 X_2$.

Analisis korelasi ganda pasangan data motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja pegawai menghasilkan koefisien korelasi R sebesar 0,329. Rangkuman hasil analisis korelasi ganda antara motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja dan uji F dapat diperlihatkan pada tabel 12 berikut:

TABEL 4.12
KOEFISIEN KORELASI MOTIVASI DAN KOMITMEN
MODEL SUMMARY^B

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	-.011	2.28232

a Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

b Dependent Variable: Pkerja

positif terhadap prestasi kerja pegawai, akan tetapi besarnya sekitar 10% saja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan motivasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja adalah 10%, dalam arti bahwa terdapat 90% variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (uji-F) seperti yang diperlihatkan pada lampiran 6.

Hasil analisis uji "F" diperoleh besaran sebesar 0.910. Besaran ini dikonsultasikan dengan besaran Ftabel (0.05) diperoleh besaran signifikansi sebesar 0.424, yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai tidak signifikan karena Sig F lebih besar dari 0.05 ($0.424 > 0.05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga bahwa motivasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Baank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit

Kappuna Cabang Masamba dinyatakan tidak signifikan dan ditolak, atau dengan kata lain H_0 :diterima, H_1 : ditolak.

Sedangkan rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini:

TABEL 4.13:
ANOVA UNTUK REGRESI GANDA (UJI F)
 $Y = 5,77 + 0,32X_1 + 0,03X_2$
ANOVA^B

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.476	2	4.738	.910	.424 ^a
Residual	78.135	15	5.209		
Total	87.611	17			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

b. Dependent Variable: PKerja

bahwa signifikansi kedua variabel independen tersebut lebih besar dari besaran F_{tabel} (0.05). sebagaimana terlihat pada tabel 13 dibawah ini:

TABEL 4.14
UJI "T" UNTUK MOTIVASI DAN KOMITMEN
COEFFICIENTS^A

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.775	5.723		1.009	.329
Motivasi	.323	.269	.312	1.202	.248
Komitmen	.037	.232	.042	.161	.874

a Dependent Variable: Pkerja

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan tidak dapat diterima. Uraian penolakan hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis menyimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan manajemen pendidikan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 0.910. Pola pengaruh ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $Y = 5,77 + 0,32 X_1 + 0,03X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor motivasi dan komitmen akan mengakibatkan terjadinya perubahan prestasi kerja sebesar 0,32 atau 0,03.

Hasil analisis korelasi ganda antara manajemen pendidikan dan pengawasan diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar $R_{y,12}$ sebesar 0,329. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara motivasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai cukup kecil dan positif. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi dan komitmen secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi R^2_P sebesar 0,108. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang hanya 10% variasi perubahan prestasi kerja pegawai ditentukan/dijelaskan oleh motivasi dan komitmen secara bersama - sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh pegawai PT. Baank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba diteliti motivasi dan komitmennya secara bersama-sama dengan melihat prestasi

kerjanya, maka lebih kurang hanya 10% variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi $Y = 5,77 + 0,32 X_1 + 0,03X_2$.



BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan diketengahkan kesimpulan dan saran yang bersifat sintetik dan sistemik. Kesimpulan yang rumusannya bersifat umum yang merupakan dasar bagi pengkajian selanjutnya berupa saran penelitian.

5.1 Simpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak, dan inenerima hipotesis nol (H_0). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai PT. Baank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba kantor unit kappuna cabang masamba. Dengan demikian berarti bahwa motivasi dan komitmen pegawai PT. Baank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Kappuna Cabang Masamba bukanlah meruapakan faktor utama yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja mereka. Hasil analisis uji "F" diperoleh besaran sebesar 0.910. Besaran ini dikonsultasikan dengan besaran $F_{tabel(0,05)}$ diperoleh besaran sig sebesar 0.424, yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai tidak signifikan.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan; motivasi dan komitmen dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pimpinan hendaknya dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya agar senantiasa dapat lebih memotivasi para pegawainya baik secara verbal maupun dalam bentuk pemberian penghargaan berupa hadiah dan pujian atas prestasi yang diraih oleh bawahan.
2. Setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh produktifitas dan rasa kepemilikan terhadap organisasi sebagai bentuk komitmen yang kuat, dimana tidak terdapat lagi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya semua pekerjaan yang diberikan dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (1998), *Pengantar Metode Statistik (Jilid 1)*, Cetakan Kesebelas, LP3ES, Jakarta.
- Clark, Frances. 1996, *Leadership for Quality*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Cooper, Robert K. & Ayman Sawaf. 2000. *Executive EQ*. Jakarta : Gramedia.
- Handoko, T. Hani, 1995, *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, Fred, 1995, *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Nasution S. 2003. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Newstrom, John W. & Keith Davis, 1999, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: Tata Mc Graw.
- Robbins, Stephen P. 1994, *Organizational Behavior*. New York : Prentice- Hall Co.
- Siagian, S.P. 2002, *Sistem Infomiasi untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono, 1997. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Supamo, S. 2002, *Membangun Kompetensi Belajar*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta



**ANGKET/KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
TBK. KANTOR UNIR KAPPUNA CABANG MASAMBA**

Pengantar

Dalam rangka memenuhi tugas akhir (Penyusunan Tesis) saya, mahasiswa pada Program Strata Satu Universitas "45" Makassar sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk dapat mengisi kuesioner yang telah saya siapkan dengan memberikan jawaban yang jujur, terbuka dan apa adanya. Informasi yang diperoleh semata-mata akan saya pergunakan untuk keperluan ilmiah dan tidak akan dipublikasikan untuk konsumsi masyarakat banyak. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I, saya mengucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS PENELITIAN

Nama : Sriyanti
NPM : 45 09 2012
Program Studi : Ekonomi Manajemen Universitas "45" Makassar
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : jln.urip sumohajo km. 4
tlp. (0411) 452901-452789 fax. 452949 Makassar.

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (diisi oleh
peneliti)

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : Tahun

Satus Perkawinan : Kawin Belum Kawin

Pendidikan
Terakhir : SLTP SLTA Diploma
 Sarjana Pasca Sarjana Lainnya

Golongan I II III IV

Waktu Kerja : Tahun
 Pekerjaan :

petunjuk Pengisian Daftar Pertanyaan:

Jawablah dengan memberikan angka pada kolom yang telah tersedia dengan rentangan angka yang telah di tentukan;

Apabila salah dalam mengisi jawaban angka, maka coret dua kali kepada jawaban angka yang salah, kemudian tulis kembali pada kolom jawaban angka yang dianggap paling benar.

Ketengarang:

- : Sangat Setuju
- : Setuju
- : Ragu-ragu
- : Tidak Sejujuru
- : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		S S (81-90)	S (61-80)	R R (41-60)	TS (21-40)	STS (0-20)
PEMIMPINAN						
1	Pimpinan saya selalu menjelaskan tugas-tugas kelompok					
2	Pimpinan saya selalu melakukan instruksi kepada pegawai					
3	Pimpinan saya menetapkan pengaruh yang jelas terhadap garis- garis instruksi					
4	Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan					
5	Pimpinan saya mengajak anggota Kelompok bersama-sama merumuskan tujuan pekerjaan					
6	Pimpinan saya lebih memperhatikan kerja kelompok dari pada kopetensi individual					
7	Pimpinansaya selalu memberikan petunjuk kepada Saya tentang apa yang harus dikerjakan dan.					

						bagaimana cara mengerjakan suatu
						Pimpinan saya selalu memberikan/mempercayaan yang tanggung jawab pekerjaan yang memberikan kepada Saya
9						Saya bersedia jika diberi tugas oleh Pimpinan untuk mengerjakan
MOTIVASI KERJA						
10						Setiap tahun saya dapat menyisihkan sebagian penghasilan untuk ditabung
11						Saya merasa tidak terbebani dengan tugas yang diberikan oleh
12						Penghasilan lain-lain yang saya Terima dari kantor setiap bulan di luar gaji, cukup besar jumlahnya
13						Saya merasa tenang karena setelah pensiun nanti, setiap bulan mendapatkan
14						Saya termotivasi apabila atasan memberikan bimbingan atau pengarahan kepada saya dalam hal pekerjaan
15						Perhatian dan tanggapan terhadap ide usul maupun saran yang saya ajukan memberikan dampak terhadap pekerjaan saya
16						Menurut pendapat saya, dengan menunjukkan prestasi kerja yang baik maka akan diberi kepercayaan oleh pimpinan untuk menduduki suatu jabatan
17						Bonus diberikan kepada pegawai pada waktu tertentu, meningkatkan motivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan
18						Saya merasa senang apabila dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik
KINERJA PEGAWAI						
19						Saya cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan



27	Atasan apabila meminta ijin kepada saya selalu meminta ijin kepada tugas di dalam jam dinas					
26	Saya sering menanggapi tugas di					
25	Saya masuk kerja setiap hari tepat					
24	Selamatkan sangat penting bagi saya					
23	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sangat banyak					
22	Volume pekerjaan saya sangat padat					
21	Saya melaksanakan pekerjaan sering melakukan kesalahan/kekeliruan					
20	Saya menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu					

Lampiran 3 : Analisis butir variabel

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	18	100.0
Excluded	0	.0
Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all

Variables in the procedure.

BOSUWA

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	.439
N of items	6

Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item Deleted Correlation	Alpha If Item Deleted	Cronbach's Corrected
Motivasi 1	20.6111	5.899	.072	.470	
Motivasi 2	20.2778	5.271	.424	.312	
Motivasi 3	20.1667	5.206	.279	.359	
Motivasi 4	20.1111	5.516	.435	.329	
Motivasi 5	20.8889	4.928	.288	.348	
Motivasi 6	21.2778	4.801	.064	.557	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.6667	6.824	2.61219	6

Item - Total Statistic	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi 1	4.0556	.80237	18
Motivasi 2	4.3889	.60768	18
Motivasi 3	4.5000	.78591	18
Motivasi 4	4.5556	.51131	18
Motivasi 5	3.7778	.87820	18
Motivasi 6	3.3889	1.28973	18

Item Statistic

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.		
	N	%
Cases Valid	18	100.0
Excluded	0	.0
Total	18	100.0

BOSOWA
 Universitas
 Bosowa
 Makassar

Item Statistic	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi 1	4.0556	.80237	18
Motivasi 2	4.3889	.60768	18
Motivasi 3	4.5000	.78591	18
Motivasi 4	4.5556	.51131	18
Motivasi 5	3.7778	.87820	18

Item - Total Statistic

Scale Mean if item Deleted	Variance if Item Deleted	Scale Corrected	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Item - Total Statistic	
				Correlation	Deleted
Motivasi 1	17.2222	3.477	.227	.559	
Motivasi 2	16.8889	3.643	.344	.492	
Motivasi 3	16.7778	3.242	.333	.492	
Motivasi 4	16.7222	3.507	.539	.420	
Motivasi 5	17.5000	3.206	.262	.546	

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.2778	4.801	2.19104	5

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

	N	%
Cases Valid	18	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	18	100.0

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

Reliability Statistic

Cronbach's

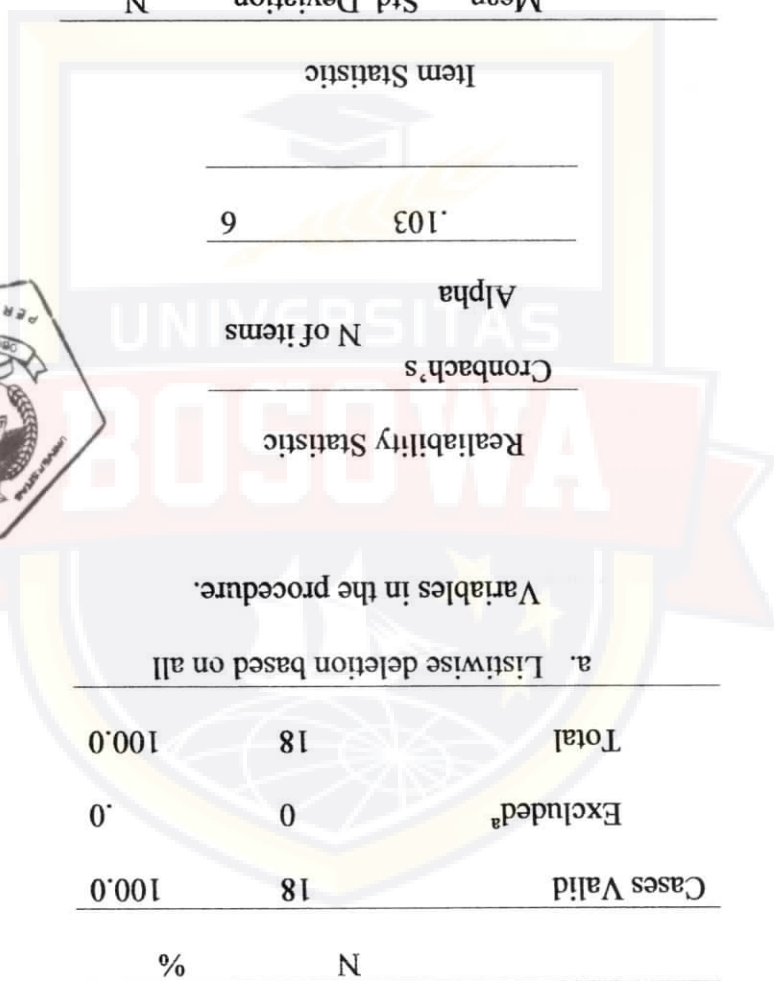
N of Items

Alpha

.103

Item Statistic

Item	Mean	Std. Deviation	N
Komit 1	4.4444	.78382	18
Komit 2	3.1667	1.33945	18
Komit 3	4.1111	1.13183	18
Komit 4	3.6111	1.19503	18
Komit 5	4.1111	.83235	18
Komit 6	4.5000	.51450	18



Item - Total Statistic

Scale Mean if item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Deleted
Scale Mean if item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Deleted	Deleted

Komit 1	19.5000	4.500	.460	-.267 ^a
Komit 2	20.7778	8.889	-.506	.648
Komit 3	19.8333	5.912	-.100	.236
Komit 4	20.3333	3.294	.443	-.513 ^a
Komit 5	19.8333	5.088	.230	-.072 ^a
Komit 6	19.4444	4.967	.616	-.212 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items.

This violates reliability model assumptions. You may want to check item

codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.9444	6.644	2.57756	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

	N	%
Cases Valid	18	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	18	100.0

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

Reliability Statistic

Cronbach's

N of items

Alpha

.103

6

Item Statistic

Item	Mean	Std. Deviation	N
Komit 1	4.4444	.78382	18
Komit 3	4.1111	1.13183	18
Komit 4	3.6111	1.19503	18
Komit 5	4.1111	.83235	18
Komit 6	4.5000	.51450	18

Item - Total Statistic

Item - Total Statistic	Scale			Cronbach's	
	Scale	Corrected	Item - Total	Alpha If Item Deleted	Deleted
	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted
Komit 1	16.3333	6.588	.419	.591	
Komit 3	16.6667	6.471	.198	.715	
Komit 4	17.1667	4.265	.648	.441	
Komit 5	16.6667	6.706	.346	.620	
Komit 6	16.2778	6.198	.630	.559	
	20.7778	8.889	2.98142	5	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.7778	8.889	2.98142	5

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

	N	%
Cases Valid	18	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	18	100.0

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

Reliability Statistic

Cronbach's

Alpha

N of items

.715

4

Item Statistic

Item	Mean	Std. Deviation	N
Komit 1	4.4444	.78382	18
Komit 4	3.6111	1.19503	18
Komit 5	4.1111	.83235	18
Komit 6	4.5000	.51450	18

Item - Total Statistic



UNIVERSITAS

Scale Statistics				
	Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
	16.6667	6.471	2.54374	4
Komit 1	12.2222	4.065	.567	
Komit 4	13.0556	2.879	.533	
Komit 5	12.5556	4.261	.441	
Komit 6	12.1667	4.735	.657	
	.620			
	.681			
	.688			
	.634			
Scale Mean if item Deleted	Item Deleted	Variance if Item Deleted	Correlation	Deleted
Corrected	Scale	Item - Total	Alpha If Item	Cronbach's

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

	N	%
Cases Valid	18	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all

Variables in the procedure.

Reliability Statistic

Cronbach's

Alpha

N of items

.537

6

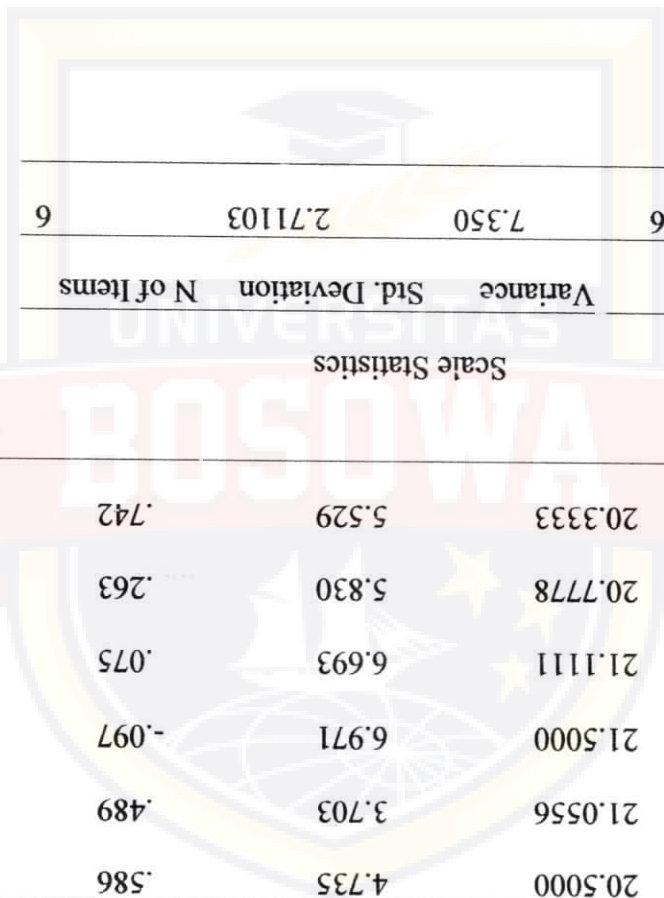
Item Statistic

Item	Mean	Std. Deviation	N
PKerja 1	4.5556	.78382	18
PKerja 2	4.0000	1.18818	18
PKerja 3	3.5556	.92178	18
PKerja 4	3.9444	.63914	18
PKerja 5	4.2778	.75190	18
PKerja 6	4.7222	.46089	18

Item - Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item Deleted	Corrected Correlation	Alpha If Item Deleted	Cronbach's
PKerja 1	20.5000	4.735	.586		.340	
PKerja 2	21.0556	3.703	.489		.355	
PKerja 3	21.5000	6.971	-.097		.674	
PKerja 4	21.1111	6.693	.075		.568	
PKerja 5	20.7778	5.830	.263		.500	
PKerja 6	20.3333	5.529	.742		.380	
	Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items		
	25.0556	7.350	2.71103	6		

Scale Statistics



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

	N	%
Cases Valid	18	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	18	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's

N of items

Alpha

.674

5

Item Statistic

Item	Mean	Std. Deviation	N
PKerja 1	4.5556	.78382	18
PKerja 2	4.0000	1.18818	18
PKerja 4	3.9444	.63914	18
PKerja 5	4.2778	.75190	18
PKerja 6	4.7222	.46089	18

Item - Total Statistic				
Scale Mean if item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Scale	Cronbach's Alpha If Item Deleted	
				Scale Mean if item Deleted
PKerja 1	16.9444	4.056	.729	.479
PKerja 2	17.5000	3.206	.553	.584
PKerja 4	17.5556	6.261	-.094	.736
PKerja 5	17.2222	5.595	.228	.702
PKerja 6	16.7778	5.007	.849	.534
Scale Statistics				
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items	
21.5000	6.971	2.64019	5	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

	N	%
Cases Valid	18	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	18	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's

N of items

Alpha

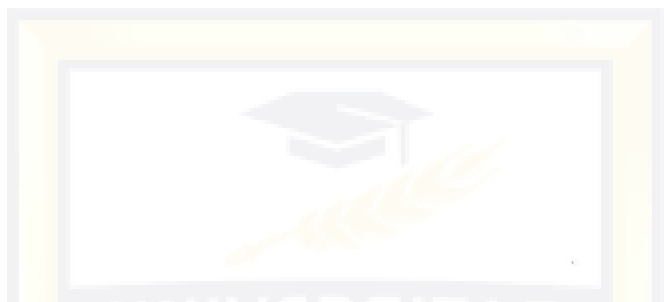
.736

4

Item Statistic

Item	Mean	Std. Deviation	N
PKerja 1	4.5556	.78382	18
PKerja 2	4.0000	1.18818	18
PKerja 5	4.2778	.75190	18
PKerja 6	4.7222	.46089	18

Item - Total Statistic			
Scale Mean if item Deleted	Variance if Item Deleted	Item - Total Correlation	Deleted Alpha If Item Cronbach's
Scale	Scale	Corrected	
PKerja 1	13.0000	3.294	.827
PKerja 2	13.5556	2.379	.674
PKerja 5	13.2778	5.154	.159
PKerja 6	12.8333	4.500	.792
	17.5556	6.261	2.50229
	Mean	Std. Deviation	N of Items
			4
Scale Statistics			



UNIVERSITAS

BINA NUSANTARA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

	N	%
Cases Valid	18	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	18	100.0

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

Reliability Statistic

Item	Cronbach's Alpha	N of Items
	.848	3

Item Statistic

Item	Mean	Std. Deviation	N
PKerja 1	4.5556	.78382	18
PKerja 2	4.0000	1.18818	18
PKerja 6	4.7222	.46089	18

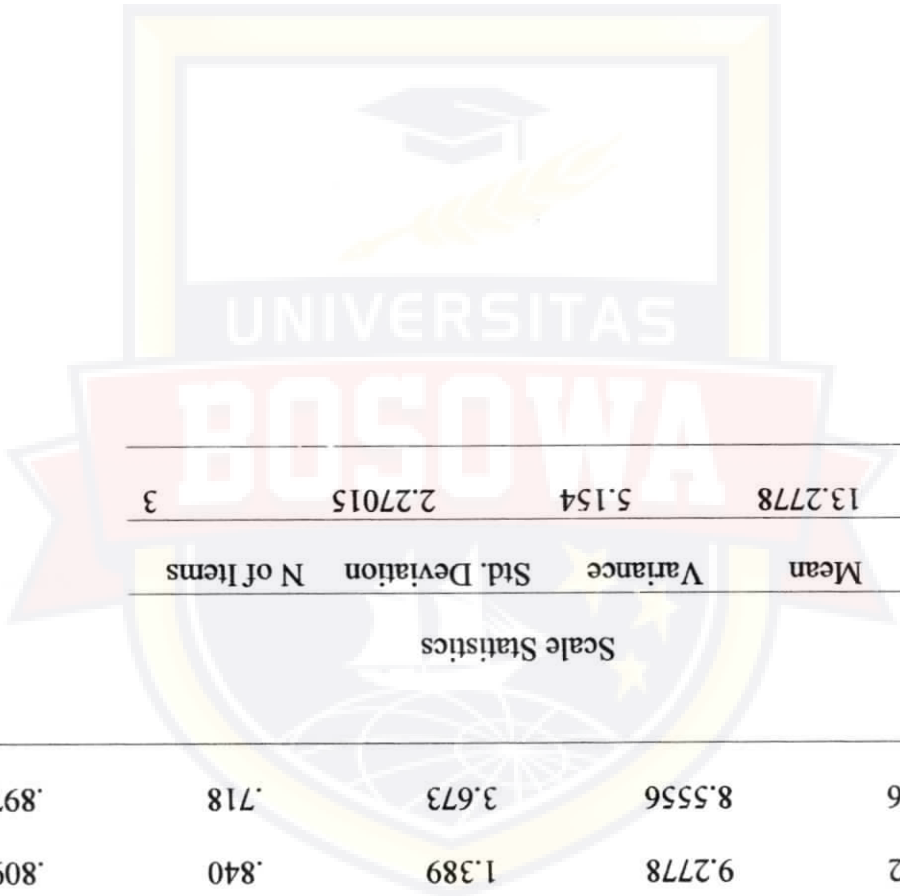
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Deleted Alpha If Item Deleted
PKerja 1	8.7222	2.330	.923	.606
PKerja 2	9.2778	1.389	.840	.809
PKerja 6	8.5556	3.673	.718	.897

Item - Total Statistic

Scale Statistics

Mean Variance Std. Deviation N of Items

13.2778 5.154 2.27015 3



Lampiran 4: Ujian Analisis Deskriptives

Descriptive Statistics

	N	Mini	Maxi	Mean	Std.	Skawness	kurtosis
Motivasi	18	18.00	25.00	21.27	2.191	.243	-
Komitmen	18	12.00	20.00	78	04	-.592	1.02
Pkerja	18	6.00	15.00	16.66	2.543	-2.152	1.038
Valid N (listwise)	18	67	74	13.27	2.270	-	-
				78	15		0

Correlations

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	21.2778	2.19104	18
Komitmen	16.6667	2.54374	18
Pkerja	13.2778	2.27015	18

Correlations

	Motivasi	Komitmen	Pkerja
Motivasi	Pearson Correlation	.345	.327
	Sig. (2-tailed)	.161	.186
	N	18	18
Komitmen	Pearson Correlation	.345	.149
	Sig. (2-tailed)	.161	.554
	N	18	18
Pkerja	Pearson Correlation	.327	.149
	Sig. (2-tailed)	.186	.554
	N	18	18

Univariate Analysis of Variance

Between – Subjects Factors

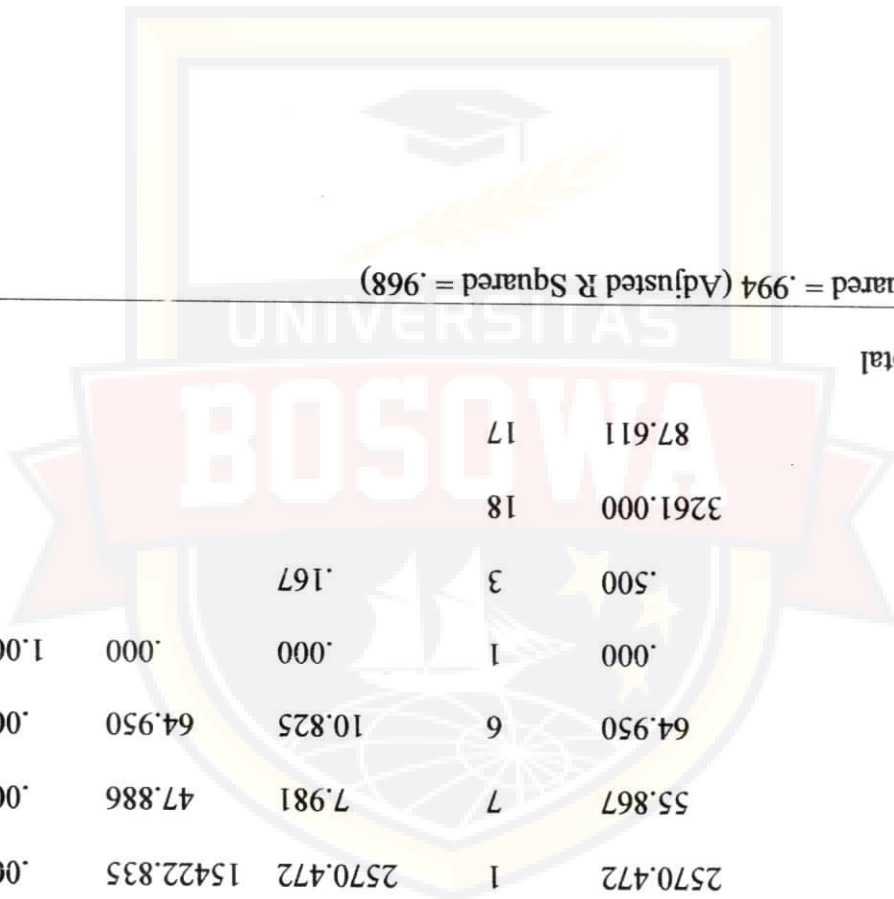
		Motivasi	
		18.00	1
	5	19.01	
	1	20.01	
	2	21.01	
	4	22.01	
	2	23.01	
	1	24.01	
	2	25.01	
		Komitmen	
	2	12.00	
	2	14.00	
	3	15.00	
	2	17.00	
	3	18.00	
	5	19.00	
	1	20.00	
		N	

Test of Between – Subjects Effects

Dependent Variable: PKerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
Corrected Model	87.111 ^a	14	6.222	37.333	.006
Intercept	2570.472	1	2570.472	15422.835	.000
Motivasi	55.867	7	7.981	47.886	.004
Komitmen	64.950	6	10.825	64.950	.003
Motivasi *	.000	1	.000	.000	1.000
Komitmen	.500	3	.167		
Error	3261.000	18			
Total	87.611	17			
Corrected Total					

a. R Squared = .994 (Adjusted R Squared = .968)



NPar Tests

One – Sampel Kolmogorov -- Smirnov Test

		Motivasi	Komitmen	PKerja
N		18	18	18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	212.778	166.667	132.778
	Std. Deviation	219.104	254.374	227.015
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.200	.291
	Positive	.184	.133	.224
	Negative	-.129	-.200	-.291
Kolmogorov – Smirnov Z		.781	.848	1.237
Asymp. Sig. (2 – tailed)		.575	.468	.094

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Lampiran 5: Statistik Deskriptif

Frequencies

Statistics

		Motivasi	Komitmen	Pekerja
N	Valid	18	18	18
	Missing	0	0	0
Mean		212.778	166.667	132.778
Median		215.000	175.000	140.000
Std. Deviation		219.104	254.374	227.015
Variance		4.801	6.471	5.154
Skewness		.243	-.592	-2.152
Std. Error of Skewness		.536	.536	.536
Kurtosis		-1.029	-.902	5.600
Std. Error of Kurtosis		1.038	1.038	1.038
Range		7.00	8.00	9.00
Minimum		18.00	12.00	6.00
Maximum		25.00	20.00	15.00

Frequency Table

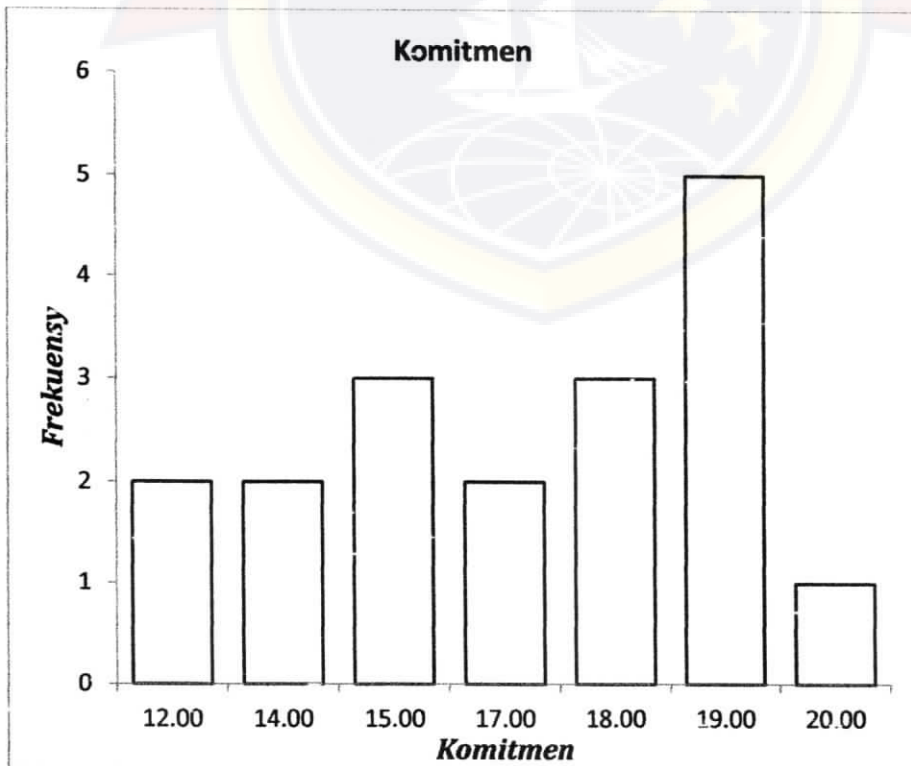
Motivasi

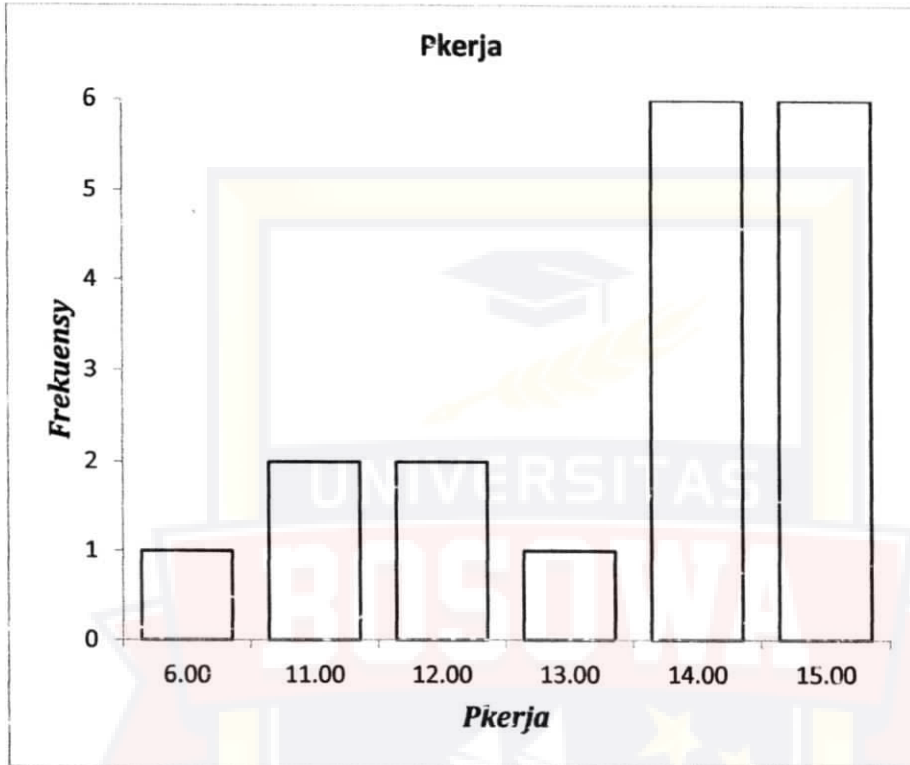
		Frequency	percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18.00	1	5.6	5.6	5.6
	19.01	5	27.8	27.8	33.3
	20.01	1	5.6	5.6	38.9
	21.01	2	11.1	11.1	50.0
	22.01	4	22.2	22.2	72.2
	23.01	2	11.1	11.1	83.3
	24.01	1	5.6	5.6	88.9
	25.01	2	11.1	11.1	100.0
Total		18	100.0	100.0	



Komitmen

		Frequency	percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12.00	2	11.1	11.1	11.1
	14.01	2	11.1	11.1	22.2
	15.01	3	16.7	16.7	38.9
	17.01	2	11.1	11.1	50.0
	18.01	3	27.8	16.7	66.7
	19.01	5	5.6	27.8	94.4
	20.01	1	5.6	5.6	100.0
Total		18	100.0	100.0	





Frequencies

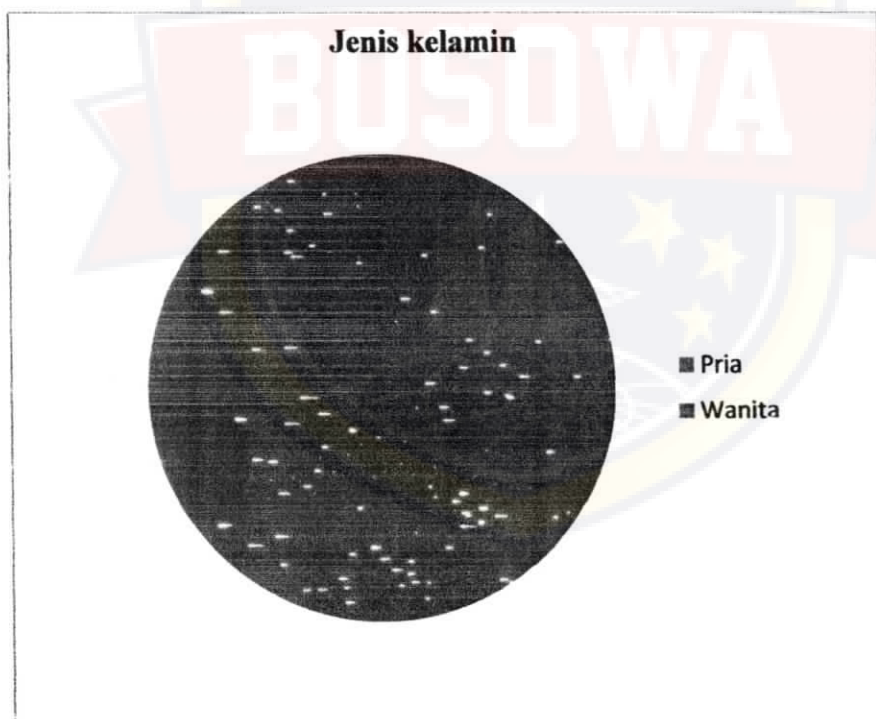
Statistics

Jenis kelamin

N	Valid	18
	Missing	0
Mean		12.778
Median		10.000
Std. Deviation		.46089
variance		.212

Jenis kelamin

		Frequency	percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	13	72.2	72.2	72.2
	Wanita	5	27.8	27.8	100.0
	Total	18	100.0	100.0	



Lampiran 6: Pengujian Hipotesis

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PKerja	13.2778	2.27015	18
Motivasi	21.2778	2.19104	18
komitmen	16.6667	2.54374	18

Correlations

		Pekerja	motivasi	Komitmen
Pearson Correlation	PKerja	1.000	.327	.149
	Motivasi	.327	1.000	.345
	Komitmen	.149	.345	1.000
Sig. (1 – tailed)	PKerja	.	.093	.277
	Motivasi	.093	.	.081
	Komitmen	.277	.081	.
N	PKerja	18	18	18
	Motivasi	18	18	18
	Komitmen	18	18	18

Variables Entered/Removed

Model	Variables entered	Variables removed	Method
1	Komitmen, Motivasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent variable: pekerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	-.011	2.28232

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

b. Dependent Variable: Pkerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.476	2	4.738	.910	.424 ^a
	Residual	78.135	15	5.209		
	Total	87.611	17			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

b. Dependent Variable: Pkerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Regression	5.775	5.723		1.009	.329
	Residual	.323	.269	.312	1.202	.248
	Total	.037	.232	.042	.161	.874

a. Dependent Variable: PKerja

Residuals Statistics^a

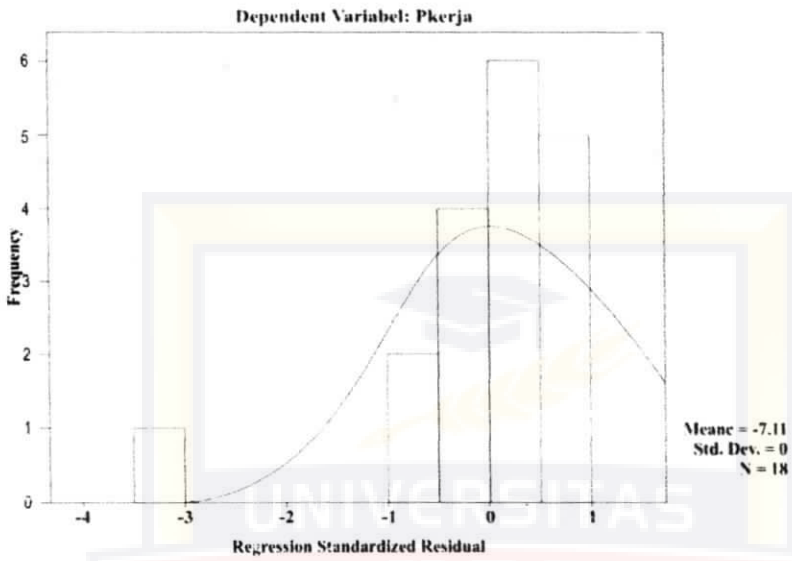
	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation	N
Predicted Value	12.1556	14.5686	13.2778	.74661	18
Residual	-7.56107	1.87421	.00000	2.14387	18
Std. Predicted Value	-1.503	1.729	.000	1.000	18
Std. Residual	-3.313	.821	.000	.939	18

a. Dependent Variable: Pkerja

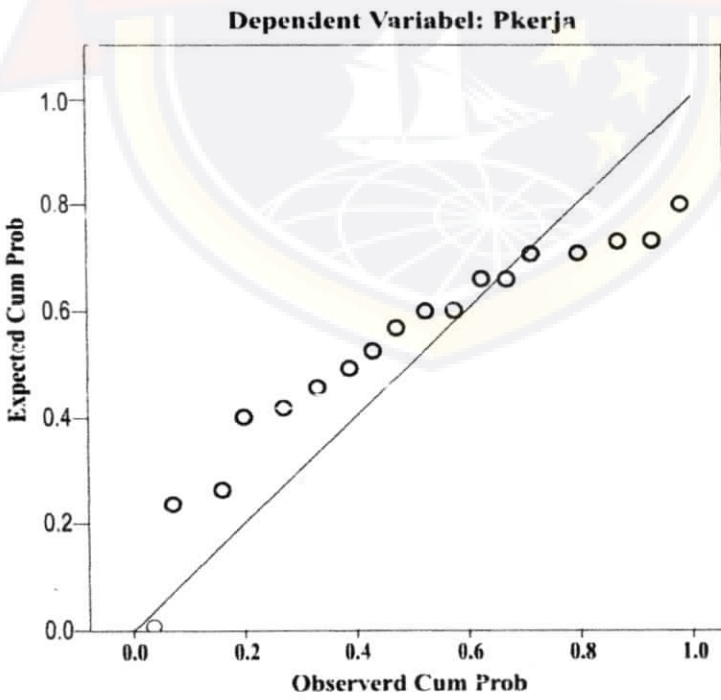


Charts

Histogram



Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data Primer

Lampiran 3 : Analisis Butir Variabel

Lampiran 4 : Ujian Analisis

Lampiran 5 : Statistik Deskriptif

Lampiran 6 : Pengujian Hipotesis



DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Kerangka pikir.....	17
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	27
Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Motivasi.....	44
Gambar 4.2 Histogram Frekuensi Komitmen.....	46
Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Prestasi Kerja.....	48

