



**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI,
DAN KINERJA PERAWAT PNS DAN NON PNS PADA
RSUD BANGIL**

*Differences In Work Motivation, Competence, And Performance Of Nurses
PNS And NON PNS At RSUD Bangil*

SKRIPSI

Oleh :

Syaifudin Mubarrok

NIM.130810201207

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017



**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN
KINERJA PERAWAT PNS DAN NON PNS PADA RSUD
BANGIL**

*Differences In Work Motivation, Competence, And Performance Of Nurses PNS And
NON PNS At RSUD Bangil*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Syaifudin Mubarrok
NIM.1308102012

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN
TINGGI UNIVERSITAS JEMBER—FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa : Syaifudin Mubarrok
NIM : 130810201207
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Perbedaan Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kinerja Perawat Pns Dan Non Pns Pada Rsud Bangil

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Yang menyatakan,

Syaifudin Mubarrok
NIM 130810201207

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Perbedaan Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Perawat
PNS dan Non PNS Pada RSUD Bangil.
Nama Mahasiswa : Syaifudin Mubarrok
NIM : 130810201207
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Disetujui Tanggal : 01 Agustus 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sampeadi M.S.
NIP 195604041985031002

Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M.
NIP 196910071998021008

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M
NIP 197805252003122002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

Perbedaan Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja
Perawat PNS dan Non PNS Pada RSUD Bangil

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Syaifudn Mubarrok
NIM : 130810201207
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal :

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Dra. Sudarsih M.Si** : (.....)
NIP. 196212121992012001

Sekretaris : **Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D.** : (.....)
NIP. 196903291993032001

Anggota : **Ana Mufidah S.E., M.M.** : (.....)
NIP. 196102091986031001

Mengetahui/Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Foto
4x6

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA
NIP 197107271995121001

LEMBAR PERSEMBAHAN

Berdasarkan rasa syukur yang teramat dalam kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas anugerah, bantuan, petunjuk dan kekuatan-Nya maka akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Karya ini kemudian saya persembahkan kepada :

- a. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan tanpa kenal lelah, Bapak Kosim dan Ibu Muflikha.
- b. Kakak tercinta yang selalu memberikan semangat, Khoriatu sa'diyah.
- c. Keluarga besar Unit Kegiatan Mahasiswa Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Rekan-rekan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2013.
- e. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selalu kubanggakan.
- f. Almamaterku, Universitas Jember.
- g. RSUD Bangil.

MOTTO

Tidak ada masalah yang tidak bisa di selesaikan selama masih ada usaha untuk menyelesaikan

(Syaifudin Mubarrok)

Kebahagiaan itu bergantung pada dirimu sendiri

(Aristoteles)

Belajar tidak selalu dari buku, lingkungan juga bisa membuat kita mengambil pelajaran

(anonymous)

RINGKASAN

Perbedaan Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kinerja Perawat PNS Dan Non PNS Pada RSUD; Syaifudin Mubarrok; 130810201207; 2017; 88 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Kesehatan manusia adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial, dan ekonomis. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan, dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemerintah memainkan peran untuk menjaga kesehatan masyarakat melalui pengadaan institusi seperti rumah sakit, puskesmas, klinik kesehatan dan sebagainya. Institusi kesehatan dibagi menjadi dua yaitu institusi kesehatan pemerintah dan swasta. Salah satu institusi pemerintah yang berperan dalam pelayanan kesehatan masyarakat adalah RSUD Bangil. RSUD Bangil sendiri membagi perawat menjadi 2 status yaitu perawat PNS dan Non PNS. Adanya 2 status pembagian tersebut membuat manajemen RSUD bangil dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, melatih dan mengembangkan kompetensi perawat, meningkatkan kinerja perawat dalam melayani pasien yang ada, perlakuan yang diberikan dan cara mengatasinya pun berbeda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja, kompetensi dan kinerja perawat PNS dan Non PNS pada RSUD Bangil. Penelitian ini berjenis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dimana 39 perawat PNS dan 34 perawat Non PNS yang dijadikan sampel (responden). Penelitian ini menggunakan analisis komparatif sebagai metode analisis.

Hasil penelitian terhadap 39 perawat PNS dan 34 perawat Non PNS sebagai responden dari RSUD Bangil menunjukkan bahwa adanya perbedaan motivasi kerja antara perawat PNS dan Non PNS, hal ini disebabkan perawat bekerja karena didorong oleh kebutuhan, namun tidak semua harapan perawat dapat terpenuhi, dan juga perbedaan motivasi kerja perawat PNS dan Non PNS dikarenakan pemberian insentif dan gaji yang berbeda. Dimana Perawat PNS memiliki gaji yang lebih tinggi dari perawat Non PNS. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan kompetensi perawat PNS dan Non PNS, Tidak terjadinya perbedaan ini karena dari tingkat pendidikan SDM perawat yang ada, tidak berbeda jauh meski pada perawat PNS memiliki perawat dengan tingkat pendidikan SPK namun memiliki tingkat pendidikan NERS yang lebih banyak dari pada perawat PNS, dan juga pemberian pelatihan dan diklat yang sama-sama banyak membuat kompetensi perawat juga meningkat. Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja perawat PNS dan Non PNS, hal ini dikarenakan oleh pembagian shift kerja dimana kebanyakan perawat PNS diberikan shift kerja pagi sedangkan untuk perawat Non PNS melakukan 3 shift yaitu pagi, siang dan malam. Dan juga dari tingkat libur kerja, perawat PNS memiliki libur kerja yang lebih banyak dari pada perawat Non PNS. Perawat PNS libur sesuai dengan tanggapan pemerintah dan mendapat cuti bersama, sedangkan perawat Non PNS libur seminggu dua kali. Selain shift kerja dan hari libur factor pembeda lainnya dikarenakan dari hasil kuesioner didapatkan lebih banyaknya perawat Non PNS mendapat keluhan dari pasien.

SUMMARY

Differences In Work Motivation, Competence, And Performance Of Nurses PNS And NON PNS At RSUD Bangil; Syaifudin Mubarrok; 130810201207; 2017; 101 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

Human health is a prosperous state of body, soul, and social that enables everyone to live productively socially, and economically. Maintenance of health is a prevention effort, and prevention of health problems that require examination, treatment and / or treatment including pregnancy and childbirth. The government plays a role to maintain public health through the provision of institutions such as hospitals, health centers, health clinics and so forth. Health institutions are divided into two: public and private health institutions. One of the government institutions that play a role in public health service is RSUD Bangil. RSUD Bangil own divide the nurse into 2 status that is nurse of PNS and Non PNS. The existence of these two status divisions make the management of RSUD bangil can improve the nurse work motivation, train and develop the competence of nurse, improve the nurse's performance in serving the existing patient, the treatment given and how to handle it is different.

This study aims to determine the differences of work motivation, competence and performance of nurses of PNS and Non PNS servants in RSUD Bangil. This research is quantitative. This research uses probability sampling technique where 39 nurses of PNS and 34 Non PNS nurses are sampled (respondent). This study uses comparative analysis as a method of analysis.

The result of the research on 39 nurses of PNS and 34 Non PNS nurses as respondents from RSUD Bangil showed that there is a difference of work motivation between nurses of PNS and Non PNS, this is because nurses work because driven by needs, but not all nurses expectation can be fulfilled, Work motivation of PNS nurses and Non PNS due to the provision of incentives and different salaries. Where nurses PNS have a higher salary from Non PNS nurses. There is no significant difference in the competence of nurses of PNS and Non PNS, No difference of this because of the existing nurse human resources level, not much different even in the nurses PNS have nurses with education level SPK but have NERS education level more than the PNS nurses , And also the provision of training and training which equally make the competence of nurses also increased. There is a significant difference between PNS and Non PNS, this is due to the division of work shif where most nurses of PNS are given morning shifs while for Non PNS do 3 shif in morning, noon and night. And also from the level of work off, PNS nurses have more work off from Non PNS nurses. Nurses PNS holiday in accordance with the government and get a leave of absence, while Non PNS nurses a week twice. In addition to work shif and holiday other distinguishing factors due to the results of the questionnaire obtained more nurses Non PNS got complaints from patients

PRAKATA

Rasa syukur luar biasa kami panjatkan kepada Tuhan yang Maha Kuasa karena atas segala nikmat, karunia, petunjuk dan kekuatan-Nya sehingga skripsi berjudul “Perbedaan Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Perawat PNS dan Non PNS Pada RSUD Bangil” ini dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki, kemampuan penulis maupun kondisi penelitian, namun berkat pertolongan-Nya serta dukungan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini tak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

- a. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Bapak Drs. Sampeadi, MS selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya memberikan dorongan dan arahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- d. Ibu Ema Desia Prajitasari, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan dorongan dan arahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- e. Ibu Dra. Sudarsih, M.Si selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan kritikan yang bermanfaat bagi penulisan skripsi ini.
- f. Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M, Ph.D selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan kritikan yang bermanfaat bagi penulisan skripsi ini.
- g. Ibu Ana Mufidah, SE, M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan kritikan yang bermanfaat bagi penulisan skripsi ini.
- h. Seluruh Pengajar dan Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember atas ilmu, bimbingan dan bantuannya selama perkuliahan dari awal hingga akhir.

- i. Bapak Didik Mariyono, SKM. dan seluruh pihak-pihak dari RSUD Bangil yang tidak bisa disebutkan satu persatu karena telah membantu terlaksananya penelitian ini.
- j. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan tanpa kenal lelah, Bapak Drs. Kosim dan Ibu Muflikha, semoga selalu dikaruniai kesehatan, kelapangan rezeki dan umur panjang.
- k. Kakak yang selalu mendukung dan memberi saran, Khoiriatus sa'diyah, amd, semoga dilapangkan rezeki, dikaruniai kesehatan dan di pertemukan jodohnya.
- l. Nazelia Alfin Firdaus, atas bantuan dan waktunya selama ini.
- m. Seluruh Keluarga Besar dan Alumni UKM Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- n. Dani Akbar Trikurniawan, yang selalu menyempatkan waktu untuk diskusi.
- o. Teman-teman Kelompok BC, Firdaus Hidayatul Iman, Galih Wahyu N., dan Ayul Kusuma Caesarningtyas, yang selalu menghibur disaat jenuh.
- p. Ahmad Shoim, Alkindi Pri P., Raynanda S.A., Luluk Zilfi B., Sanda Putri A. Winda Yulia S., Firta Luthfia, Inggit Rusnia, dan teman-teman Asrama Ghozali *Squad* lainnya.
- q. Keluarga Bapak Haji Nur, Ibu Hajja Supina dan Ibu Hajja Sukarsih, yang telah menjadi keluarga baru dan menerima saya di Sukowono.
- r. Arik Anggara, Achmad Munawir dan Sugiono yang selalu menghibur saat jenuh.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberi rahmat kepada semua pihak atas ketulusan dan kesediaannya membantu dalam penyelesaian skripsi ini sekaligus memberi pengalaman hidup dan inspirasi yang berharga selama ini. Penulis menyadari segala keterbatasan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan keberadaannya. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat dan tambahan wawasan bagi siapapun yang membacanya.

Jember, 13 Juli 2017

Penulis

Syaifudin Mubarrok

NIM 130810201207

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY.....	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2.TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Motivasi Kerja.....	9
2.1.2. Kompetensi.....	15
2.1.3. Kinerja.....	18
2.2. Penelitian Terdahulu	23

2.3. Kerangka Konseptual	24
2.4. Hipotesis.....	25
BAB 3.METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Rancangan Penelitian	27
3.2. Populasi dan Sampel	27
3.2.1. Populasi	27
3.2.2. Sampel	27
3.3. Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1. Jenis Data	29
3.3.2. Sumber Data	29
3.4. Metode Pengumpulan Data	30
3.5. Definisi Operasional Variabel	30
3.6. Skala Pengukuran.....	32
3.7. Metode Analisis Data.....	33
3.7.1. Statistik deskriptif.....	33
3.7.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	33
3.7.3. Uji Hipotesis(<i>two Independent Sample T-test</i>).....	35
3.8. Kerangka Pemecah Masalah.....	38
BAB 4.HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan	40
4.1.1. Sejarah RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan.....	40
4.1.2. Fasilitas dan Ruangannya RSUD Bangil.....	40
4.1.3. Struktur Organisasi RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan	43
4.2. Deskripsi Responden.....	45
4.2.1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	45
4.2.2. Deskripsi Variabel Kompetensi.....	48
4.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja.....	50
4.3. Uji Validitas.....	53
4.4. Uji Reliabilitas	55

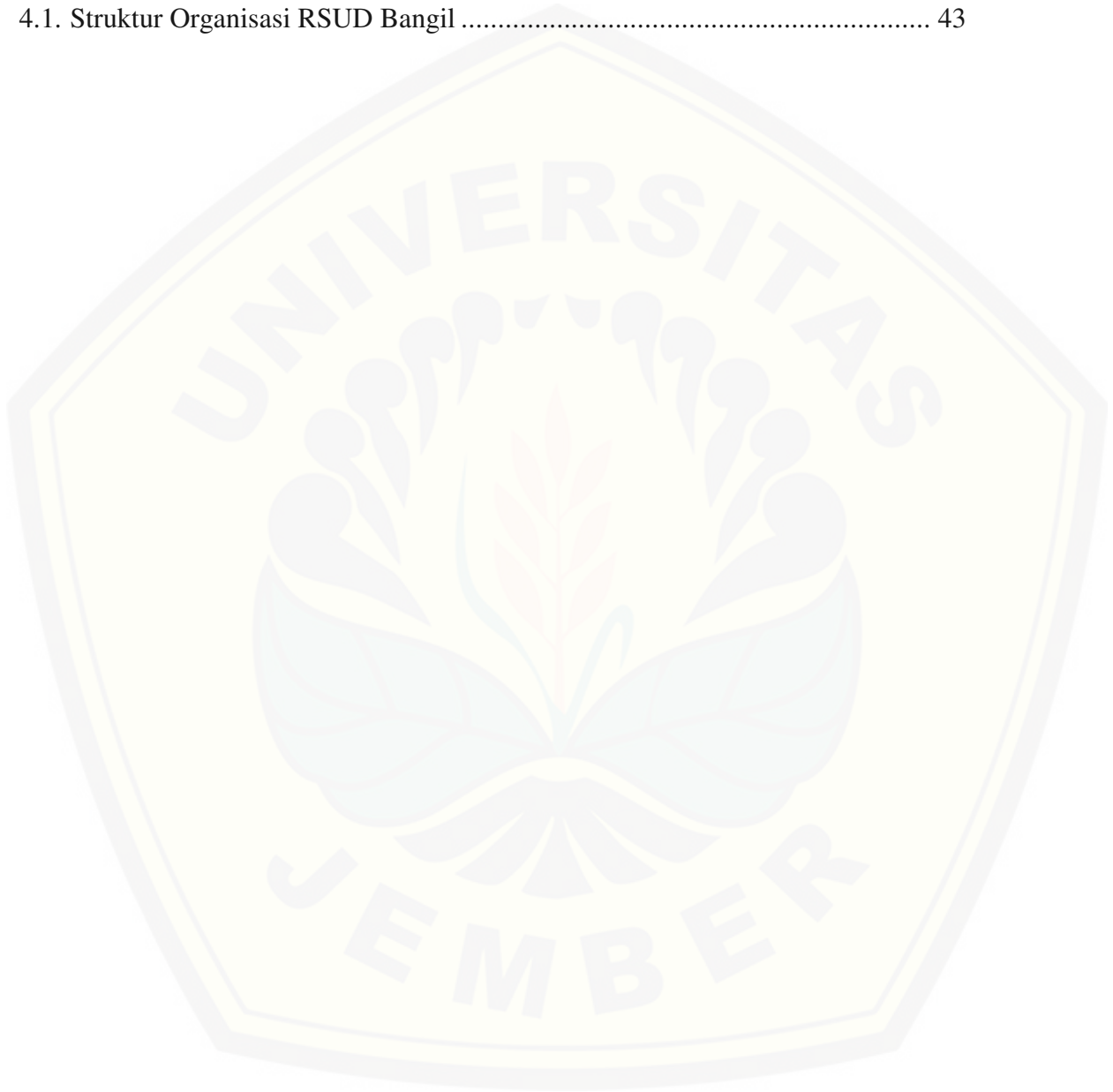
4.5. Uji Hipotesis	56
4.6. Pembahasan.....	59
4.6.1. Motivasi Kerja Pada RSUD Bangil	59
4.6.2. Kompetensi Pada RSUD Bangil.....	60
4.6.3. Kinerja Pada RSUD Bangil.....	61
4.7. Keterbatasan Penelitian	62
BAB 5.KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Perbedaan latar Belakang Pendidikan.....	4
1.2 Perbedaan Diklat yang Telah Dilakukan 5 Tahun Terakhir.....	5
2.1. Penelitian Terdahulu.....	23
3.1 Sampel Perawat PNS.....	28
3.2 Sampel Perawat Non PNS.....	29
4.1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja Perawat PNS	46
4.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja Perawat Non PNS.....	47
4.3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompetensi Perawat PNS	48
4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompetensi Perawat Non PNS.....	49
4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Perawat PNS..	51
4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Perawat Non PNS.....	52
4.7. Hasil Uji Validitas Pernyataan Perawat PNS	53
4.8. Hasil Uji Validitas Pernyataan Perawat Non PNS.....	54
4.9. Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel dari Perawat PNS	56
4.10. Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel dari Perawat Non PNS.....	56
4.11. Hasil Perhitungan Uji F.....	57
4.12. Hasil Perhitungan Uji T (<i>Independent Sampel t-test</i>)	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Gambar LPK.....	6
2.1. Kerangka Konseptual	25
4.1. Struktur Organisasi RSUD Bangil	43



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan yang berdiri pasti memiliki suatu tujuan yang diwujudkan dalam kegiatan operasional sehari-hari. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka organisasi atau perusahaan perlu mempertimbangkan salah satunya adalah aspek sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan sebaik mungkin agar selaras dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan dapat menjadi salah satu kunci sukses untuk meraih tujuan perusahaan selain beberapa faktor penting lainnya seperti kondisi keuangan, dan teknologi yang dimiliki. Hal tersebut bisa dipahami karena hampir seluruh bagian dalam suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan kehadiran karyawan yang merupakan perwujudan dari aspek sumber daya manusia.

Motivasi sendiri adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azwar, 2000:15). Motivasi merupakan masalah yang kompleks karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan itu berbeda. Setiap karyawan yang termotivasi cenderung akan menunjukkan perilaku untuk lebih produktif dengan berusaha mencapai standar-standar yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan demi terpenuhinya kebutuhan yang dimiliki.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi misalnya dengan pemenuhan kebutuhan yang bersifat eksternal seperti kebutuhan primer, dan lingkungan yang memadai serta kebutuhan bersifat internal seperti keinginan karyawan dalam menempatkan dirinya pada posisi karir yang memuaskan. Upaya-upaya untuk memenuhi standar kebutuhan seorang karyawan membutuhkan persyaratan tertentu yang disebut dengan kompetensi. Kompetensi karyawan cenderung berbeda-beda, dan biasanya akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Keadaan tersebut menuntut organisasi atau perusahaan harus dapat memilih dan menempatkan karyawan sesuai kompetensinya agar kinerja yang maksimal dapat tercapai.

Motivasi dan kompetensi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). *Vroom* dalam teori harapannya menjelaskan bahwa kekuatan individu berkecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan ekspektansi individu mengenai hasil yang diberikan dan ketertarikannya (Robbins & Judge, 2015:148). Kinerja karyawan dapat dilihat dari motivasi seperti apa yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan dari apa yang disediakan oleh perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu mengharapkan setiap karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan berprestasi, organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Kondisi tersebut terjadi pada berbagai jenis organisasi termasuk institusi seperti rumah sakit.

Rumah sakit merupakan institusi yang selama ini berperan dalam pemeliharaan kesehatan masyarakat. Pemeliharaan tersebut diwujudkan dengan berbagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, perawatan, hingga perawatan kehamilan dan bantuan persalinan. Sehari-hari, kehadiran personel seperti dokter dan perawat menjadi contoh pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan operasional Rumah Sakit. Perawat menjadi salah satu personel rumah sakit yang paling banyak bersentuhan dengan pasien. Tugas seorang perawat umumnya meliputi hal-hal seperti menjaga dan merawat pasien, memberikan obat, memberikan semangat, dan perhatian yang bertujuan untuk membantu pemulihan kesehatan pasien. Tidak jarang ada pasien yang memerlukan perhatian ekstra, sehingga menyita tenaga dan waktu para perawat lebih dari yang semestinya. Kejadian tersebut tentu akan memberikan tambahan yang cukup berat terhadap beban kerja seorang perawat, sehingga ia dituntut untuk selalu termotivasi terhadap pekerjaannya agar kinerjanya tetap terjaga.

Kompetensi perawat yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja perawat yang berprestasi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau

melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja merupakan hal-hal yang sering diperhitungkan oleh karyawan dalam suatu organisasi, termasuk oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangil.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangil adalah salah satu rumah sakit umum yang bertempat di Jl. Raya Raci Bangil Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Rumah Sakit ini diresmikan pada tahun 1981. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangil merupakan rumah sakit yang berada pada poros jalan raya utama Surabaya-Bali, bersebelahan dengan Kantor DPRD Kabupaten Pasuruan. RSUD Bangil mengedepankan sifat sosio ekonomi atau non profit, dan lebih berfokus pada masyarakat tidak mampu. RSUD Bangil juga menjadi pusat rujukan puskesmas dan unit kesehatan lainnya di wilayah Kabupaten Pasuruan.

Pada kinerjanya, RSUD Bangil memberikan pelayanan *non-stop*, dimana personel Rumah Sakit harus siap siaga setiap saat untuk mengontrol para pasien yang sedang dirawat maupun mengantisipasi datangnya pasien-pasien baru yang dapat datang kapan pun, misalnya di Unit Gawat Darurat (UGD). Pelayanan di RSUD Bangil sendiri melibatkan banyak personel, termasuk para perawat. Perawat di RSUD Bangil dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu PNS dan Non PNS. Perawat-perawat RSUD Bangil, baik yang PNS maupun non PNS dalam melakukan tugasnya dihadapkan oleh beberapa tantangan. Pertama adalah kesiapsiagaan yang diperlukan setiap saat terutama untuk mengontrol pasien yang dalam perawatan maupun mengantisipasi datangnya pasien baru secara mendadak. Kedua, jadwal *shift* yang padat, seringkali perawat ditugaskan secara bergilir untuk berjaga pada *shift* tengah malam. Ketiga, jumlah hari libur yang berbeda yang terkadang lebih sedikit dari jumlah yang ditetapkan secara nasional oleh pemerintah. Tantangan-tantangan tersebut membutuhkan adanya motivasi untuk tetap produktif, sekaligus memerlukan kompetensi tertentu agar pelayanan kesehatan di RSUD Bangil dapat berjalan optimal. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa kedua jenis perawat tersebut memiliki perlakuan yang berbeda, terutama hak dan kewajiban. Perbedaan yang paling kentara tentu pada sisi pengalaman dan kompensasi yang diberikan.

RSUD Bangil juga diketahui memberikan kompensasi selain gaji pokok, yaitu berupa tunjangan Jasa Pelayanan dan untuk Non PNS mendapat tambahan berupa tunjangan kesehatan. Tunjangan tersebut diberikan kepada perawat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah dilaksanakan. Pemberian kompensasi untuk perawat PNS dan Non PNS pasti memiliki perbedaan tetapi pada dasarnya kompensasi tersebut diberikan dengan tujuan agar perawat tersebut dapat lebih termotivasi untuk bekerja dengan giat dan produktif.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sesuai dengan hak dan kewajibannya, perawat PNS dan Non PNS cenderung memperoleh hasil atau insentif yang berbeda. Hal tersebut dapat mendorong adanya perbedaan motivasi pula. Selain itu dilihat dari kinerja perawat PNS dan Non PNS memiliki perbedaan yang sangat mencolok dimana perawat PNS kurang bersemangat bekerja dari perawat Non PNS, hal ini mungkin disebabkan karena perawat Non PNS masih berstatus perawat kontrak sehingga membuat mereka menjadi lebih bersemangat dalam bekerja untuk menjadi perawat PNS.

Selain pemberian insentif yang berbeda, perawat PNS juga lebih berpengalaman sehingga memiliki nilai lebih dari perawat-perawat Non PNS yang umumnya baru lulus pendidikan. Hal ini menimbulkan persepsi bahwa perawat PNS dianggap memiliki kompetensi lebih dibanding dengan perawat Non PNS. Berdasarkan latar belakang pendidikan terdapat perbedaan antara perawat PNS dan Non PNS di RSUD Bangil yang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Perbedaan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	PNS	Non PNS
SPK	9	0
D3	114	128
NERS/D4	34	8

Sumber : Data RSUD Bangil, 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan SPK untuk PNS sebanyak 9 orang dan non PNS sebanyak 0 orang, sedangkan latar belakang D3 untuk PNS sebanyak 114 orang dan non PNS sebanyak 128 orang, dan latar belakang NERS/D4 untuk PNS sebanyak 34 orang dan non PNS sebanyak 8 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah perawat PNS pada masing-masing latar belakang pendidikan lebih tinggi dibandingkan dengan non PNS.

Tidak hanya dari latar belakang pendidikan, perawat PNS dan Non PNS mendapatkan pelatihan atau diklat dari RSUD Bangil guna mengembangkan kompetensi yang ada di dalam perawat PNS maupun Non PNS. Berikut Tabel Perbedaan diklat yang telah dilakukan dalam 5 tahun terakhir

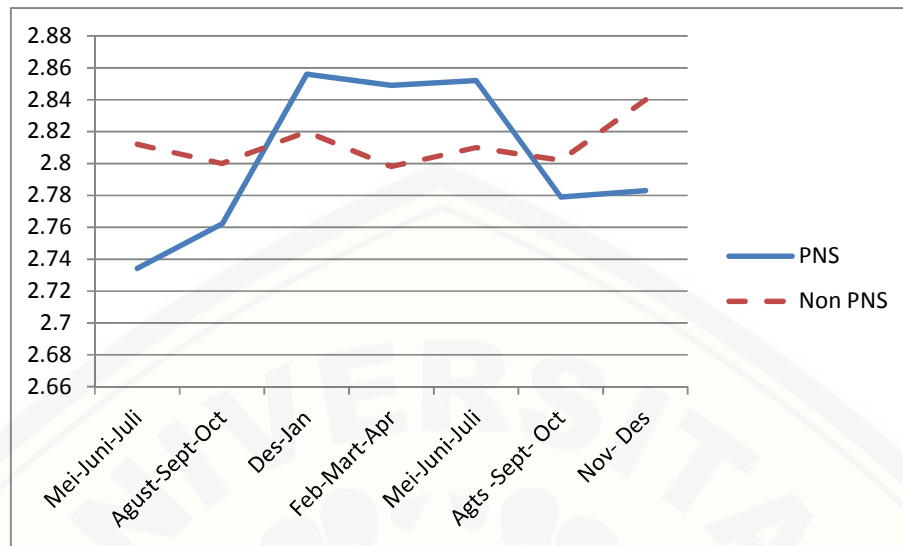
Tabel 1.2 Perbedaan Diklat yang telah dilakukan 5 tahun terakhir

Status	Jumlah Peserta	Total Diklat Yang dilakukan	Prosentase yang mengikuti diklat
PNS	31	75	41%
Non PNS	22	50	44%

Sumber: Data RSUD Bangil, 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, ketahui bahwa jumlah perawat PNS yang telah melakukan diklat selama 5 tahun terakhir adalah sebanyak 31 orang dengan total diklat yang dilakukan sebanyak 75 kali dan prosentase yang mengikuti diklat sebesar 41 %, sedangkan untuk perawat non PNS yang telah melakukan diklat selama 5 tahun terakhir adalah sebanyak 22 orang dengan total diklat yang dilakukan sebanyak 50 kali dan prosentase yang mengikuti diklat sebanyak 44 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa selama lima tahun terakhir ini, perawat PNS lebih sering melakukan diklat dibandingkan dengan non PNS.

Selain itu, dilihat dari jadwal Shif menunjukkan bahwa kebanyakan perawat PNS diberikan Shif pagi sedangkan perawat Non PNS mendapat 3 Shif bergantian. Sedangkan dari lembar penilaian kinerja didapatkan ada perbedaan kinerja perawat PNS dan Non PNS. Perbedaan kinerja perawat PNS dan non PNS dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Sumber: RSUD Bangil

Gambar 1.1 Perbedaan Kinerja Perawat tahun 2014-2015

Dari Gambar 1.1 tentang Perbedaan Kinerja Perawat tahun 2014 dan 2015 dapat disimpulkan bahwa nilai dari Lembar Penilaian Kinerja (LPK) dari para perawat baik PNS maupun Non-PNS tampak naik turun yang mengindikasikan adanya fluktuasi kinerja dari para perawat. Pada periode penilaian Bulan Mei Hingga Akhir Tahun 2014, rata-rata nilai LPK dari perawat PNS berkisar antara 2,73 hingga 2,86 sedangkan Perawat Non-PNS berkisar antara 2,81 hingga 2,83. Pada periode penilaian Awal Tahun 2015 hingga Desember 2015, rata-rata nilai LPK dari perawat PNS berkisar antara 2,78 hingga 2,86 sedangkan Perawat Non-PNS berkisar antara 2,82 hingga 2,84.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang berbeda diantaranya hasil penelitian dari Jemmi Bernardi K., Ernawati & Suratno (2010), Edi Wibowo (2011), Margono & Suprayitno (2011), Satrio Makawarung (2013), Rokhmat Fakhrol Rizal (2014), dan Soni Sukmara (2015). Penelitian yang berkaitan tentang motivasi dari penelitian Margono & Suprayitno (2011) didapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan motivasi kerja guru bersertifikasi dengan guru yang belum sertifikasi. Sedangkan penelitian Edi Wibowo (2011) mendapatkan hasil bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara guru PNS dan Non PNS.

Pada penelitian tentang kompetensi juga didapatkan hasil yang berbeda menurut penelitian Rokhmat Fakhrol Rizal (2014) yang memiliki hasil bahwa ada perbedaan

kompetensi pedagogic antara guru bersertifikasi dan belum sertifikasi sedangkan Soni Sukmara (2015) menghasilkan data bahwa kompetensi professional guru yang bersertifikasi tidak berbeda jauh dengan guru yang belum bersertifikasi. Memiliki perbedaan hasil.

Sedangkan dari penelitian tentang kinerja didapatkan hasil penelitian terdahulu dari Satrio Makawarung (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa Terdapat perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, Jemmi Bernardi K., Ernawati & Suratno (2010) menghasilkan bahwa Perbedaan kinerja perangkat kelurahan dan perangkat desa ditinjau dari gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan, dan Margono & Suprayitno (2011) menghasilkan kesimpulan Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dan belum.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi tersebut, maka peneliti mengambil judul tentang **“ANALISIS PERBEDAAN MOTIVASI KERJA KOMPETENSI DAN KINERJA PERAWAT PNS DAN NON PNS PADA RSUD BANGIL.”**

1.1 Rumusan Masalah

- a. Apakah ada perbedaan atau tidak pada motivasi kerja antara Perawat PNS dan Perawat NON PNS Pada RSUD Bangil?
- b. Apakah ada perbedaan atau tidak pada kompetensi Perawat PNS dan Perawat NON PNS Pada RSUD Bangil?
- c. Apakah ada perbedaan atau tidak pada kinerja antara perawat PNS dan perawat non PNS pada RSUD Bangil?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada motivasi kerja antara Perawat PNS dan Perawat NON PNS pada RSUD Bangil

- b. Mengetahui dan menganalisis apakah ada perbedaan atau tidak pada kompetensi kantara Perawat PNS dan Perawat NON PNS pada RSUD Bangil
- c. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan atau tidak pada kinerja perawat PNS dan NON PNS pada RSUD Bangil

1.3 Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi :

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau dapat dipertimbangkan bagi RSUD Bangil sebagai upaya peningkatan kinerja Perawat.

b. Bagi Akademisi :

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat berkontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti :

Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan wadah bagi peneliti untuk mengimplementasikan teori-teori dari manajemen sumber daya manusia yang telah diterima.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Azwar (2000: 15). Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Jadi menurut pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan karyawan mau dan rela untuk mengerahkan waktu dan tenaganya untuk menyelesaikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi akan mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

b. Jenis-jenis teori Motivasi

1. Teori motivasi Maslow.

Teori Maslow dalam Robbins (2003:209), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan

akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

2. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan menurut Robbins (2003:216) yaitu :

- a) Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya bersahabat dan hasrat untuk hubungan antara pribadi yang ramah dan akrab.
- c) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

3. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X menurut Robbins (2003 : 210)

- a) Karyawan secara *inheren* (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak suka bekerja maka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dibutuhkan.
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamana diatas semua factor lain, yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit rasa ambisi.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya yaitu empat pengandaian positif, yang disebut teori Y :

- a) Karyawan dapat memandang kerjasama wajarnya seperti istirahat atau bermain.
- b) Orang-orang akan menjalankan pengarahan-diri dan pengawasan-diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaruan) tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

4. Teori Motivasi dari Herzberg

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu "motivasi". Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab. Kelompok faktor kedua adalah "iklim baik" dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor "iklim baik" tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor "motivasi".

5. Teori ERG Aldefer

Teori Aldefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (Relatedness) (R), dan pertumbuhan (Growth) (G). Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Malayu (2003:146), antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan,
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- 5) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan;
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

d. Indikator – indikator motivasi

Menurut Gibson *et al.* (2012:174), berpendapat tentang kekuatan masing-masing teori dalam memprediksi motivasi karyawan, maka dapat disimpulkan hal-hal yang dapat memprediksi motivasi kerja adalah :

1) Pemenuhan Kebutuhan

Bila disederhanakan, kebutuhan dapat dibagi menjadi tiga jenis. Pertama, kebutuhan dasar yaitu sandang, pangan dan papan. Kedua, kebutuhan akan kehidupan sosial, yaitu menjalin hubungan dengan sesama manusia dan Ketiga, kebutuhan untuk tumbuh, yaitu kebutuhan untuk berkembang, merasa berharga dan diakui.

2) Kondisi Lingkungan Pekerjaan

Kondisi lingkungan pekerjaan mendukung motivasi kerja seseorang. Kondisi yang nyaman, aman dan tersedianya sarana yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

3) Perilaku Rekan Kerja

Rekan kerja dan Atasan yang memiliki saling mendukung, dan menyadari tujuan perusahaan sehingga mau bekerja sama memberikan pengaruh besar dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja seseorang.

4) Harapan Seseorang

Masing-masing individu memiliki kebutuhan, keyakinan dan persepsi yang berbeda. Harapan muncul dari bayangan seseorang tentang apa yang akan dia terima bila dia melakukan hal-hal tertentu.

5) Keadilan yang diterima

Menekankan tentang hak yang diterima berdasarkan kewajiban yang dijalankan karyawan. Karyawan cenderung menilainya dengan membandingkannya dengan orang lain, dalam pekerjaan yang sama. Penilaian tersebut berasal dari sisi administratif, prosedural, interpersonal dan keseimbangan informasi.

6) Penetapan Tujuan

Hal-hal yang berhubungan dengan peran karyawan dalam perusahaan. Menekankan bagaimana seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur dan dalam waktu yang ditentukan tanpa perlu banyak pengawasan.

2.1.2 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Dilihat dari disiplin perilaku organisasi, kompetensi bersama dengan komitmen termasuk pada kelompok faktor karakteristik individu anggota organisasi. Para ahli perilaku organisasi seperti Kreitner dan Kinicki (2003: 184), konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan. Dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki (2003: 185) bahwa kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini. Penggunaan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan hal ini. Kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan

tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

b. Karakteristik kompetensi

Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

1. Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan. Marshall (2003:40) juga mengatakan bahwa motif adalah pikiran-pikiran dan preferensi-preferensi tidak sadar yang mendorong perilaku karena perilaku merupakan sumber kepuasan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi. Hal ini dipertegas oleh Marshall (2003:40) yang mengatakan bahwa watak adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang dan mencerminkan kecenderungan yang dimilikinya.

3. Konsep diri (*self concept*)

yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya. Marshall (2003:40) juga mengungkapkan bahwa konsep diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal mencerminkan identitas dirinya. Disamping itu, Kreitner dan Kinicki (2001:137) bahwa konsep diri adalah persepsi diri seseorang sebagai makhluk fisik, sosial dan spiritual.

4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

5. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental. Dale (2003:29) mengatakan bahwa keterampilan adalah aspek perilaku yang bias.

c. Jenis kompetensi

Menurut Kunandar (2007:41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

d. Indikator-indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

3. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009:67). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja

seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dan menurut Wibowo (2010 : 7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator-indikator kinerja

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang memegang peranan penting dalam melakukan sebuah penelitian adalah hasil penelitian sebelumnya, karena hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian terdahulu ini dapat dirinci sebagai berikut:

a. Satrio Makawarung (2013)

Dalam penelitian analisis perbedaan kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi pada PT. Bank sulut cabang kawangkoan dan PT. Bank Sulut Capem Ratahan. Menggunakan metode komparatif dimana Terdapat perbedaan yang signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, karena dengan adanya pimpinan yang berbeda tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memotivasi karyawannya untuk melakukan tugas serta tanggung jawab. Setiap cabang juga memiliki budaya organisasi tersendiri, karena kedua cabang ini berada di wilayah yang berbeda tentunya memiliki kearifan lokal masing-masing yang berpengaruh pada kinerja karyawan dari masing-masing cabang tersebut.

b. Jemmi Bernardi K., Ernawati dan Suratno (2010)

Penelitian dengan judul Analisis perbedaan kinerja perangkat kelurahan dan perangkat desa ditinjau dari gaya kepemimpinan komunikasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan cara metode komparatif dimana Perbedaan Kinerja Perangkat Kelurahan dengan Perangkat Desa ditinjau dari Gaya Kepemimpinan menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja perangkat kelurahan dan perangkat desa ditinjau dari gaya kepemimpinan, namun demikian, terlihat bahwa kinerja perangkat kelurahan ditinjau dari gaya kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata perangkat desa. Perbedaan kinerja perangkat kelurahan dengan perangkat desa ditinjau dari komunikasi menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja perangkat kelurahan dan perangkat desa ditinjau dari komunikasi, namun demikian, terlihat bahwa kinerja perangkat kelurahan ditinjau dari komunikasi menunjukkan nilai rata-rata yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja perangkat desa. Perbedaan kinerja perangkat kelurahan dengan perangkat desa ditinjau dari lingkungan kerja menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja perangkat kelurahan dan perangkat desa ditinjau dari lingkungan kerja. Namun demikian, terlihat bahwa kinerja perangkat kelurahan ditinjau dari lingkungan kerja menunjukkan hasil rata-rata yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja perangkat desa.

c. Margono dan Suprayitno (2011)

Analisis perbedaan motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kinerja guru yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Dimana ditinjau dari variabel motivasi kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Dan ditinjau dari variabel loyalitas kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi terdapat perbedaan yang signifikan loyalitas kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Ditinjau dari variabel kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Perbedaan guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi Guru bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja tinggi dan sedang, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada motivasi kerja rendah. Sedangkan pada loyalitas kerja guru bersertifikasi cenderung lebih sedang dan rendah, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada loyalitas kerja tinggi. Dan pada kinerja guru bersertifikasi cenderung lebih tinggi, tetapi guru belum bersertifikasi cenderung lebih pada kinerja sedang dan rendah.

d. Rokhmat Fakhru Rizal (2014)

Penelitian dengan judul perbedaan kompetensi pedagogik guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi di smk negeri se-kecamatan buduran sidoarjo penelitian ini menggunakan alat komparasi dimana terdapat perbedaan antara guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi dari hasil yang ada didapati kesimpulan guru yang telah bersertifikasi lebih konsisten dan merata dalam bekerja dan melaksanakan kompetensi pedagogiknya daripada guru yang belum bersertifikasi.

e. Soni Sukmara (2015)

Perbedaan Kompetensi Profesional Antara Guru Yang Bersertifikasi Dan Guru Yang Belum Bersertifikasi Di Sma Negeri Se-Kecamatan Lamongan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kompetensi profesional antara guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan studi komparasi membandingkan kompetensi profesional antara guru yang bersertifikasi dan guru yang belum

bersertifikasi. Dari hasil penelitian didapatkan penelitian di lapangan menghasilkan data bahwa kompetensi professional guru yang bersertifikasi tidak berbeda jauh dengan guru yang belum bersertifikasi.

f. Edi Wibowo (2011)

Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan Non PNS dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan Non PNS dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji sample independent t-test. Dari hasil penelitian didapatkan terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru PNS dan non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan,kepuasan gaji dan lingkungan kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

N o	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Satrio Makawarung (2013)	Gaya kepemimpinan(X1),Buda ya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis deskriptif	Terdapat perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi
2	Jemmi Bernardi K., Ernawati & suratno (2010)	Gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), Lingkungan (X3), Kinerja (Y)	Analisis deskriptif	Perbedaan kinerja perangkat kelurahan dan perangkat desa ditinjau dari gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan.
3	Margono & suprayitno (2011)	Motivasi kerja (X1), Loyalitas kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Deskriptif	a. Tidak terjadi perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru sertifikasi dan belum. b. Terdapat perbedaan yang signifikan loyalitas kerja guru bersertifikasi dan belum c. Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dan belum
4	Rokhmat Fakhrol Rizal (2014)	Kompetensi pedagogik, guru bersertifikasi, belum bersertifikasi	Studi komparasi	guru yang telah bersertifikasi lebih konsisten dan merata dalam bekerja dan melaksanakan kompetensi pedagogiknya daripada guru yang belum bersertifikasi.

Lanjutan Tabel 2.1

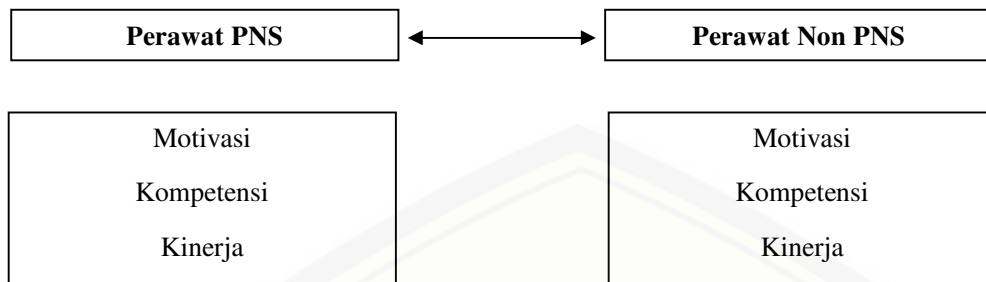
No	Nama (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
5	Soni Sukmara (2015)	Kompetensi Profesional, Guru Yang Bersertifikasi, Guru Yang Belum Bersertifikasi	Studi komparasi	penelitian di lapangan menghasilkan data bahwa kompetensi professional guru yang bersertifikasi tidak berbeda jauh dengan guru yang belum bersertifikasi.
6	Edi Wibowo (2011)	motivasi kerja guru PNS dan Non PNS dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji, dan lingkungan kerja	Independen sample T-test	Terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru PNS dan non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan,kepuasan gaji dan lingkungan kerja.
7	Dani A.K. (2017)	Pengaruh pelatihan, pengembangan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Regresi	Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan, program pengembangan berpengaruh signifikan dan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan.

Sumber : Satrio Makawarung (2013), Jemmi Bernardi K., Ernawati & Suratno (2010), Margono & Suprayitno (2011), Septiyani & Lim Sanny (2013), Arumawan Mei Saputra & Sutikno (2015)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini didasari oleh pendekatan yang digunakan didalamnya. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan menggunakan model komparatif. Model komparatif menurut Ferdinand (2014:111) adalah model yang disajikan untuk menggambarkan perbedaan karena adanya situasi atau kejadian tertentu dan menggambarkan esensi dari sebuah perbedaan.

Kerangka konseptual penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Catatan : perbedaan \longleftrightarrow

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono,2014:93). Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual, terdapat beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

- Azwar (2000: 15) mengungkapkan motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Sardiman (2006:73), motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Berdasarkan teori-teori tersebut dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Edi wibowo (2011) terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru PNS dan Non PNS. maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : terdapat perbedaan motivasi antara Perawat PNS dan Non PNS pada RSUD Bangil

- Kreitner dan Kinicki (2003: 185) mengungkapkan bahwa kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen

masa kini. Sedangkan Dave Ulrich (1998: 15-26) menyatakan, kompetensi bersama-sama dengan komitmen dipandang sebagai faktor pembentuk modal intelektual organisasi. Berdasarkan teori-teori tersebut dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Rokhmat Fakhrol Rizal (2014) yang memiliki hasil bahwa ada perbedaan kompetensi pedagogic antara guru bersertifikasi dan belum sertifikasi. maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : terdapat perbedaan kompetensi antara Perawat PNS dan Non PNS pada RSUD Bangil

- c. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan teori-teori tersebut dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Satrio Makawarung (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa Terdapat perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, dan Margono & Suprayitno (2011) menghasilkan kesimpulan Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dan belum, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : terdapat perbedaan kinerja antara perawat PNS dan Non PNS pada RSUD Bangil

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk memecahkan masalah berdasarkan fenomena-fenomena yang ada di objek penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Menurut Ferdinand (2014:4) penelitian ini termasuk pada penelitian dasar jika dilihat dari jenis penelitian sesuai dengan sifat eksplorasi ilmunya. Berdasarkan jenis penelitian sesuai dengan sifat eksplanasi ilmu, penelitian ini termasuk dalam penelitian non kausalitas-komparatif. Ferdinand (2014:7) menjabarkan bahwa penelitian komparatif dilakukan dengan membandingkan dua atau beberapa situasi dan atas dasar itu dapat dilanjutkan untuk meneliti penyebab perbedaan situasi yang terjadi. Penelitian ini ditujukan untuk membedakan motivasi, kompetensi dan kinerja pada Perawat PNS dan Non PNS pada RSUD Bangil

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Ferdinand (2014:171) menjelaskan populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini populasi dari penelitian ini adalah seluruh Perawat RSUD Bangil yang berjumlah 157 perawat PNS dan 136 Non PNS.

3.2.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling *Cluster Sampling dan Propotional Random Sampling*.

- I. Cluster Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana pemilihan mengacu pada kelompok bukan pada individu.
- II. Propotional Sampling adalah pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.

Arikunto (2006:112) menjelaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini menggunakan persentase sebesar 25% untuk menentukan jumlah sampel dari populasi. Hal tersebut karena dengan persentase 25%, maka ada lebih dari 30 orang dari populasi yang menjadi sampel sehingga bisa dianggap telah memenuhi syarat. Bila mengacu pada populasi dimana ada 157 Perawat PNS dan 136 Perawat non PNS

Jumlah sampel yang terdiri dari 39 orang Perawat PNS dan 37 Orang Perawat Non PNS tersebut berasal dari berbagai ruang pasien di RSUD Bangil. Ruang pasien tersebut meliputi HCU, HD, IGD AGD, Dahlia, RJ, Krisstan, Melati OK, Kemo PAV/Anggrek, RR, AUK, dan Peri, . Hal tersebut dimaksudkan agar penelitian dapat mewakili semua perawat baik PNS dan Non PNS di RSUD Bangil, dengan rncian sebagai berikut :

Tabel.3.2 Sampel Perawat PNS

Ruang	PNS (Jumlah)	Prosentase proposisi	Sampel
HCU	10	6%	2
HD	6	4%	1
ICU	10	6%	2
IGD	11	7%	3
AGD/ambulan	1	1%	1
Dahlia	12	8%	3
RJ	24	15%	6
KRISTAN	4	2%	1
MELATI	15	10%	4
OK	16	10%	4
KEMO	6	4%	1
PAV/anggrek	12	8%	3
RR	11	7%	3
AUK	4	2%	1
PERI	15	10%	4
Total			39

Sumber : RSUD Bangil

Tabel. 3.3 Sampel Perawat Non PNS

Ruang	non pns	Prosentase proporsi	Sampel
HCU	5	4%	1
HD	0	0%	0
ICU	3	2%	1
IGD	14	10%	4
AGD/ambulan	9	7%	2
Dahlia	10	7%	3
RJ	6	4%	1
KRISTAN	9	7%	2
MELATI	30	22%	7
OK	7	5%	2
KEMO	0	0%	0
PAV/anggrek	22	16%	5
RR	2	2%	1
AUK	12	9%	3
PERI	7	5%	2
Total			34

Sumber : RSUD Bangil

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Berdasarkan jenis penelitian yang sesuai dengan metode penelitian, penelitian ini merupakan termasuk dalam penelitian kuantitatif sehingga jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer karena diperoleh langsung dari responden penelitian. Data yang diperoleh berupa hasil wawancara dan kuesioner.

b. Data Sekunder

Selain data Primer penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari data-data RSUD Bangil, baik dari pihak manajemen dan website RSUD Bangil.

3.4 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data didalam penelitian ini antara lain :

a. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang diperoleh berupa data ordinal yang ditransformasikan ke data interval sehingga diperoleh nilai atau skor dari masing-masing jawaban yang diberikan oleh responden.

b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan jalan mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan definisi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini definisi operasional dari masing-masing variabel adalah :

a. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan karyawan mau dan rela untuk mengerahkan waktu dan tenaganya untuk menyelesaikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada RSUD Bangil. Menurut Gibson *et al.* (2012:174), berpendapat tentang kekuatan masing-masing teori dalam memprediksi motivasi karyawan, maka dapat disimpulkan hal-hal yang dapat memprediksi motivasi kerja adalah :

1) Pemenuhan Kebutuhan

Pemenuhan Kebutuhan adalah keinginan Perawat untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan.

2) Kondisi Lingkungan Pekerjaan

Kondisi lingkungan pekerjaan adalah kondisi dimana perawat dapat merasakan nyaman, aman dan tersedianya sarana yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam mempengaruhi seseorang melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

3) Perilaku Rekan Kerja

Perilaku rekan kerja adalah sikap antar perawat yang saling mendukung dan melaksanakan tugas dengan saling membantu untuk mencapai tujuan Rumah Sakit. Sehingga mampu bekerja sama memberikan pengaruh besar dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja seseorang.

4) Harapan Seseorang

Harapan seseorang adalah keinginan tentang sesuatu yang akan diterima oleh seorang perawat bila melakukan pekerjaan tertentu..

5) Keadilan yang diterima

Keadilan yang diterima adalah adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban yang dirasakan oleh perawat.

6) Penetapan Tujuan

Penetapan tujuan adalah proses dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

b. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang melekat dengan wujud pengetahuan dan perilaku pada berbagai keadaan dan tugas perawat pada RSUD Bangil.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah latarbelakang pendidikan dan banyaknya informasi yang dimiliki seorang perawat yang sesuai dengan bidang yang digeluti.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah keahlian perawat dalam melaksanakan praktek kerja dalam menggunakan alat-alat kerja dan pelatihan yang pernah diikuti.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah pola tingkah laku seseorang perawat di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan, meliputi semangat kerja perawat, sikap kebersamaan antar perawat, sikap profesional dan keramahan terhadap pasien.

c. Kinerja

Kinerja sebagai variabel dependen didalam penelitian ini. Definisi kinerja dari penelitian ini adalah hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh Perawat berdasarkan deskripsi tugas yang ditentukan oleh RSUD Bangil. Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang perawat bekerja memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa besar porsi waktu yang dibutuhkan seorang perawat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah kemampuan perawat untuk meminimalisir kesalahan saat sedang bekerja.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban perawat untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini awalnya menggunakan skala pengukuran ordinal untuk menunjukkan adanya tingkatan tertentu dari setiap item instrumen, namun kemudian diukur menggunakan skala *likert* sehingga menghasilkan data interval. Skala Likert merupakan skala yang populer dikalangan peneliti karena penerapannya yang mudah dan sederhana dalam penafsiran. Menurut sugiyono (2009:132-133) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini variabel dependen diukur dengan cara berikut :

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat setuju | = 5 |
| b. Setuju | = 4 |
| c. Cukup setuju | = 3 |
| d. Tidak setuju | = 2 |
| e. Sangat tidak setuju | = 1 |

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik. Statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif. Sugiyono (2001:112) menjelaskan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data mengenai kinerja Perawat RSUD Bangil.

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan. Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor total faktor (penjumlahan dari

beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan di dapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor butir soal

$\sum Y$ = jumlah skor total soal

$\sum X^2$ = jumlah skor kuadrat butir soal

$\sum Y^2$ = jumlah skor total kuadrat butir soal

nilai r_{hitung} dicocokkan dengan r_{tabel} *product moment* pada taraf signifikan 5%.

Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 5%. Maka butir soal tersebut valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengujikemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas berkonsisten pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha yang digunakan adalah metode cronbach (Priyatno, 2010:97). Jika nilai Alpha > 0,60 maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah *reliable*. Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas di penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)}$$

Dimana,

α : Koefisien realibilitas

r : Koefisien rata-rata

k : Jumlah variabel independen dalam persamaan.

3.7.3 Uji Hipotesis (*Two independent samples T tes*)

Penelitian ini membandingkan kinerja perawat PNS dan Non PNS pada RSUD Bangil. Masing-masing variabel diuji dahulu homogenitas variansnya. Rata-rata dari dua sampel jumlah anggotanya tidak memiliki kesamaan. Berdasarkan keterangan tersebut maka uji hipotesis menggunakan *t-test* yang digunakan menurut Sugiyono (2001:158) adalah dengan rumus *pooled varians* jika variansnya merupakan homogen. Sugiyono (2001:159) menjelaskan bila $n_1 \neq n_2$, varians homogen ($T_1^2 = T_2^2$), dapat digunakan *t-test* dengan *pooled varians*. Derajat kebebasannya (dk) adalah $= n_1 + n_2 - 2$. Jika varians tidak homogen maka *t-test* yang dilakukan adalah *separated varians*.

a. Uji Homogenitas Varians

Uji homogenitas varians digunakan untuk mengetahui apakah varians sampel yang akan dikomparasikan itu homogen atau tidak. Varians adalah standar deviasi yang dikuadratkan. Uji homogenitas varians digunakan uji F (Sugiyono, 2001:16). Rumus dari uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Setelah mengetahui nilai F, nilai uji F diuji signifikansinya dengan standar error 5%.

b. Menguji Hipotesis Komparatif dua rata-rata sampel.

Setelah mengetahui homogenitas varians. Berdasarkan homogenitas varians tersebut maka :

1) Untuk Varians tidak Homogen :

Rumus dari *Separated Varians* :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Dimana :

\bar{x}_1 = rata-rata data pada sampel 1

\bar{x}_2 = rata-rata data pada sampel 2

n_1 = jumlah anggota sampel 1

n_2 = jumlah anggota sampel 2

S_1^2 = nilai varian terbesar

S_2^2 = nilai varian terkecil

2) Untuk Varians Homogen :

Rumus dari *Pooled Varians* :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Dimana :

\bar{x}_1 = rata-rata data pada sampel 1

\bar{x}_2 = rata-rata data pada sampel 2

n_1 = jumlah anggota sampel 1

n_2 = jumlah anggota sampel 2

S_1^2 = nilai varian terbesar

S_2^2 = nilai varian terkecil

c. Merumuskan hipotesis

1) H₀₁ : Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara perawat PNS dan NON PNS pada RSUD Bangil.

H_{a1} : Terdapat perbedaan motivasi kerja antara perawat PNS dan NON PNS pada RSUD Bangil.

2) H₀₂ : Tidak terdapat perbedaan kompetensi antara perawat PNS dan NON PNS pada RSUD Bangil.

H_{a2} : Terdapat perbedaan kompetensi antara perawat PNS dan NON PNS pada RSUD Bangil.

3) H₀₃ : Tidak terdapat perbedaan kinerja antara perawat PNS dan NON PNS pada RSUD Bangil.

H_{a3} : Terdapat perbedaan kinerja antara perawat PNS dan NON PNS pada RSUD Bangil.

d. Menentukan tingkat signifikansi (α)

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%

e. Menguji dengan *Two independent samples T test*

Memasukkan data pada aplikasi SPSS serta mengikuti prosedur pengujian *Two independent samples T test* sehingga akan mendapatkan hasilnya.

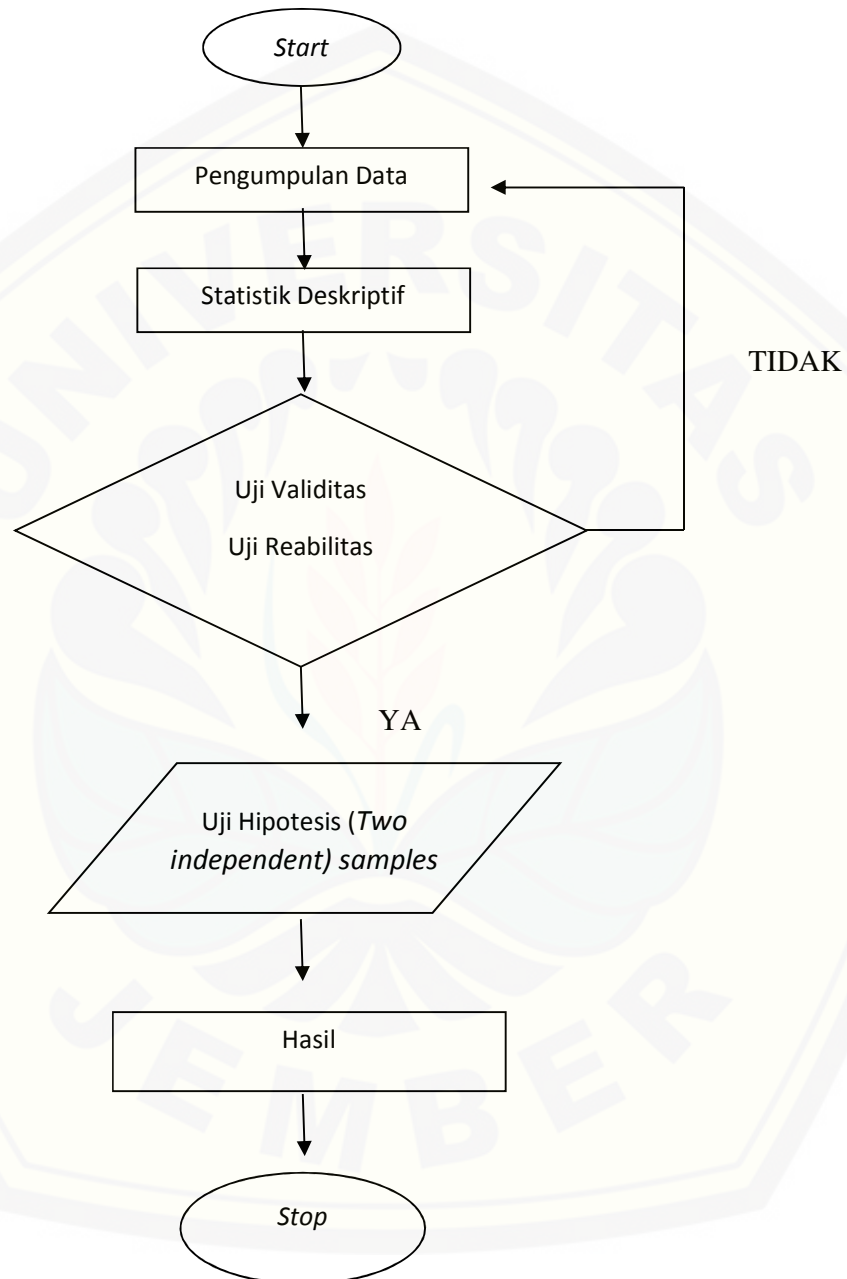
f. Menarik kesimpulan

1) Apabila $p\text{-value} > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H₀ diterima. Artinya tidak terdapat perbedaan motivasi kerja, kompetensi dan kinerja perawat PNS dan NON PNS pada RSUD Bangil.

2) Apabila $p\text{-value} < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H₀ ditolak. Artinya terdapat perbedaan motivasi kerja, kompetensi dan kinerja perawat PNS dan NON PNS pada RSUD Bangil.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah penelitian ini sebagai berikut:



Keterangan dan kerangka pemecahan masalah :

a. *Start*

Merupakan tahap awal dan persiapan sebelum melakukan penelitian

b. Pengumpulan data

Merupakan tahap pencarian data yang diperlukan untuk mendukung penelitian, data ini diperoleh dari RSUD Bangil

c. Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif

d. Uji instrument

1. Uji validitas digunakan untuk melihat layak tidaknya suatu instrumen untuk digunakan
2. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran.

e. Uji hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t two sample secara independent

f. Hasil

Setelah melakukan analisis data akan diperoleh hasil dari penelitian

g. *Stop*

Menunjukkan berakhirnya penelitian yang dilakukan

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja antara perawat PNS dan Non PNS Pada RSUD Bangil.
- b. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan kompetensi perawat PNS dan Non PNS Pada RSUD Bangil.
- c. Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja perawat PNS dan Non PNS Pada RSUD Bangil.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- a. Pihak manajemen perusahaan dalam hal ini RSUD Bangil hendaknya memperhatikan faktor motivasi, terlebih tentang meningkatkan pemberian insentif dengan menaikkan uang gaji dan sebagainya, dengan memberikan uang gaji yang lebih akan meningkatkan motivasi perawat Non PNS dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Pihak manajemen RSUD Bangil hendaknya menambah kegiatan pelatihan dan pengembangan kepada para perawat agar meningkatnya kompetensi perawat di RSUD Bangil.
- c. Pihak manajemen perusahaan dalam hal ini RSUD Bangil hendaknya memperhatikan faktor kinerja, terlebih tentang bagaimana cara melayani pasien dengan baik dan benar agar perawat tidak mendapat keluhan dari pasien.
- d. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- A.M. Sardiman, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Akbar Dani. 2017. “ *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*” Skripsi universitas jember fakultas ekonomi dan bisnis.
- Augusy Ferdinand. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arikunto,S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukuran*. Yogyakarta : Liberty.
- Beritaislamimasakini.com. 2014. Teknik Pengambilan Sampel. <https://beritaislamimasakini.com/teknik-pengambilan-sampel-cluster-sampling-pengambilan-sampel-kelompok.htm>. Diakses 9 mei 2017.
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Edi Wibowo. 2011. “Perbedaan Motivasi Kerja Guru Pns Dan Non Pns Dilihat Dari Kepemimpinan, Kepuasan Gaji Dan Lingkungan Kerja”. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 5 No. 2 Desember 90 2011: 89 – 99
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Iman Sugeng. 2002. *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A. Usmara. Penerbit Amara Books. p. 199-213.
- Jemmi Bernardi K., Ernawati & Suratno. 2010. “Analisis perbedaan kinerja perangkat kelurahan dan perangkat desa ditinjau dari gaya kepemimpinan komunikasi dan lingkungan kerja.” *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 9 – 19.
- Keputusan kepala BKN No. 46A tahun 2003 tentang *Pedoman Penyusunan Standart Kompetensi Jabatan Strukturan Pegawai Negeri Sipil*.

- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi KTSP dan sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kreitner. Robert dan Kinicki. Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suand. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Margono & Suprayitno. 2011. “Analisis perbedaan motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kinerja guru yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi.” *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 5 No. 1 Juni 2011: 65 – 75*
- Marshall, Patricia. 2003. *Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lainnya?. Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing*. Editor Boulter, Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer. hal. 36-51.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Palan, R. 2007. *Competency Management: A Practitioner,s*. Jakarta : PPM.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Rokhmat Fakhrol Rizal. 2014. “perbedaan kompetensi pedagogik guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi di smk negeri se-kecamatan buduran sidoarjo.” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 3 No.3, Januari 2014, hlm. 42-47*.
- Satrio Makawarung. 2013. “analisis perbedaan kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi pada PT. Bank sulut cabang kawangkoan dan PT. Bank Sulut Capem Ratahan.” *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 326-333*
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Soni Sukmara. 2015. “Perbedaan Kompetensi Profesional Antara Guru Yang Bersertifikasi Dan Guru Yang Belum Bersertifikasi Di Sma Negeri Se-Kecamatan Lamongan.” *Header halaman genap: Nama Jurnal. Volume 01 Nomor 01 Tahun 2015, 0 – 216*.
- Spssindonesia.com. 2016. Uji Independent Sample T-test. <http://www.spssindonesia.com/2015/05/cara-uji-independent-sample-t-test-dan.html>. Diakses 10 Mei 2017.
- Spssindonesia.com. 2016. Uji F. <http://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html>. Diakses 10 Mei 2017
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja; Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.



LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Perawat RSUD Bangil

Di Tempat

Dengan hormat,

Kueisioner ini merupakan alat pengumpulan data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun penelitian yang dilakukan berjudul **“Perbedaan Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kinerja Perawat PNS Dan Non PNS Pada RSUD Bangil”**.

Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini sesuai keadaan yang sebenarnya. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan hanya untuk kepentingan penelitian semata serta dijamin kerahasiaannya.

Sebagai penutup,peneliti menyampaikan terima kasih atas dukungan yang bapak/ibu/saudara/saudari berikan demi kelancaran penelitian ini.

Peneliti

Syaifudin Mubarrok

NIM 130810201207

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (Diisi Oleh Peneliti)
- b. Jenis Kelamin : *Lingkari yang dipilih
- a) Pria
- b) Wanita
- c. Usia : Tahun
- d. Pendidikan Terakhir : *Lingkari yang dipilih
- a) SPK
- b) D-3 Kep.
- c) Ners
- d) S-2
- e. Masa kerja : Bulan/Tahun (coret yang tidak perlu)
- f. Status Pekerjaan
- a) PNS
- b) Non PNS
- g. Diklat yang pernah dilakukan dalam 5 tahun terakhir :
- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

2. Petunjuk Pengisian

- a. Mohon tulislah identitas Anda.
- b. Mohon berilah jawaban dari setiap pernyataan dengan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.
- c. Mohon berilah jawaban sesuai dengan apa yang Anda alami, agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
- d. Pilihan jawaban terdiri dari :
- SS :Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER**1. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Gaji dan insentif saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2.	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat saya semangat bekerja					
3.	Dukungan rekan kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya memiliki kelompok kerja yang kompak					
5.	Adanya harapan yang ingin dipenuhi membuat saya bekerja dengan lebih giat					
6.	Saya merasa tidak dibedakan dengan rekan kerja dalam bekerja oleh pimpinan					
7.	Saya terdorong untuk bekerja tanpa terlalu banyak diawasi					

2. VARIABLE KOMPETENSI (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memiliki informasi untuk melaksanakan tugas dan fungsional sesuai bidang pekerjaan yang saya geluti..					
2.	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan.					

3.	Saya mendapat pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.					
4.	Saya memiliki keahlian untuk menggunakan alat-alat kerja dengan baik.					
5.	Saya memiliki keahlian untuk menggunakan alat-alat kerja dengan benar.					
6.	Saya bersemangat untuk hadir di tempat kerja.					
7.	Saya terdorong untuk saling mendukung dalam pekerjaan dengan sesama rekan di tempat kerja.					
8.	Saya mampu bersikap profesional dalam menghadapi tekanan pekerjaan.					
9.	Saya terdorong untuk bersikap ramah terhadap pasien.					

3. VARIABEL KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang telah dikerjakan sudah sesuai dengan standar kerja					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan					
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan					
4.	Saya bertanggung jawab dan sadar akan kewajiban yang diberikan oleh RSUD Bangil					

5.	Saya tidak pernah mendapat keluhan dari pasien yang saya rawat					
----	--	--	--	--	--	--



LAMPIRAN 2 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL MOTIVASI PNS

Responden	x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	total
1	3	4	4	4	4	4	4	27
2	3	4	4	3	3	3	4	24
3	3	4	4	4	2	3	4	24
4	4	3	4	4	4	4	5	28
5	3	4	5	5	4	5	4	30
6	4	4	3	3	4	5	3	26
7	4	4	5	5	5	4	4	31
8	4	4	5	4	4	4	5	30
9	2	4	4	4	4	4	4	26
10	5	4	5	2	4	3	5	28
11	3	3	4	4	4	3	4	25
12	3	2	4	4	3	4	4	24
13	4	2	4	5	4	5	4	28
14	2	5	5	4	5	5	4	30
15	3	4	4	4	4	4	4	27
16	2	3	3	3	2	3	4	20
17	3	4	4	4	4	4	3	26
18	4	5	4	3	4	4	4	28
19	2	4	4	4	2	4	2	22
20	2	4	4	4	4	4	5	27
21	3	4	4	5	4	4	5	29
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	5	5	5	5	5	5	34
25	4	5	5	5	5	5	5	34
26	4	4	2	1	4	1	5	21
27	5	4	5	4	3	4	3	28
28	4	4	5	4	4	3	5	29
29	3	4	4	4	4	4	4	27
30	3	4	4	4	4	4	4	27
31	2	3	4	4	4	4	4	25
32	3	4	4	5	5	4	5	30
33	3	5	5	5	5	5	5	33
34	4	5	4	4	4	4	4	29
35	4	4	4	5	4	4	4	29
36	4	4	4	5	5	5	4	31
37	3	5	5	4	3	4	4	28

38	4	5	5	4	4	4	5	31
39	4	5	5	5	5	5	5	34



38	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45



VARIABEL KINERJA PNS

Responden	x3_1	x3_2	x3_3	x3_4	x3_5	total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	3	4	3	18
3	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	5	5	22
7	3	4	3	3	2	15
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	3	19
12	4	3	3	4	4	18
13	5	5	4	5	4	23
14	3	4	5	5	1	18
15	4	4	4	5	5	22
16	4	2	3	4	4	17
17	4	4	3	4	4	19
18	4	4	4	5	3	20
19	4	4	3	5	5	21
20	4	4	4	4	2	18
21	4	5	5	5	5	24
22	4	4	4	4	3	19
23	4	4	3	4	4	19
24	4	4	3	5	3	19
25	5	4	3	5	5	22
26	5	4	4	4	4	21
27	4	5	4	5	5	23
28	4	3	3	4	4	18
29	4	4	4	4	3	19
30	4	4	4	4	2	18
31	4	4	3	4	3	18
32	4	4	4	5	4	21
33	4	4	3	4	3	18
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	3	4	4	19
38	4	4	4	4	3	19

39	5	5	5	5	3	23
----	---	---	---	---	---	----



VARIABEL MOTIVASI NON PNS

Responden	x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	total
1	2	5	5	5	5	3	5	30
2	1	3	2	3	5	4	2	20
3	3	3	1	3	3	4	4	21
4	3	5	5	5	5	3	5	31
5	3	5	5	5	5	5	4	32
6	3	5	2	3	3	3	5	24
7	3	3	5	5	3	4	4	27
8	3	5	5	5	5	5	4	32
9	2	3	1	3	3	4	3	19
10	3	5	3	3	3	4	4	25
11	2	3	3	3	3	3	3	20
12	3	3	3	3	2	4	4	22
13	2	3	5	5	4	3	4	26
14	3	5	3	3	5	5	5	29
15	3	3	3	3	5	3	5	25
16	3	5	4	3	3	5	5	28
17	1	4	5	5	3	3	4	25
18	2	4	4	5	3	4	3	25
19	3	3	3	4	4	3	3	23
20	3	4	3	3	3	4	3	23
21	3	3	3	5	5	3	5	27
22	2	3	5	5	5	5	5	30
23	3	3	3	3	4	3	3	22
24	4	4	3	3	3	3	4	24
25	4	5	3	5	3	3	3	26
26	2	4	3	3	3	4	3	22
27	2	4	3	3	3	3	3	21
28	3	5	5	5	5	5	3	31
29	3	5	5	5	5	3	3	29
30	3	5	3	5	5	5	3	29
31	3	4	3	2	3	3	3	21
32	3	5	5	2	5	5	5	30
33	3	3	5	4	5	4	3	27
34	1	3	4	2	5	3	2	20

VARIABEL KOMPETENSI NON PNS

Responden	x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9
1	3	4	3	3	3	4	4	4	4
2	3	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	5	3	3	4	4	4	4
6	4	4	4	3	3	4	3	4	4
7	3	3	4	4	3	3	5	3	3
8	3	3	3	3	3	5	5	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	5	2	5	5	3	3	3	3
11	4	5	2	5	5	4	4	3	3
12	2	3	2	5	5	3	4	3	3
13	3	3	5	3	4	4	4	4	4
14	5	3	5	4	4	4	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4
16	3	3	4	4	3	3	4	3	3
17	3	3	3	3	3	4	4	3	3
18	3	4	3	4	4	4	3	3	4
19	3	3	3	5	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	5	3	3	3
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	3	4	3	3	3	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	5	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	5	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4
27	3	3	3	3	3	4	3	3	4
28	4	4	5	4	4	3	4	3	3
29	4	4	3	4	3	3	4	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	5	3	5	3	5	3
32	3	4	3	3	3	4	4	3	4
33	3	4	4	3	3	4	4	3	4
34	3	4	4	3	3	3	4	4	4

VARIABEL KINERJA NON PNS

Responden	x3_1	x3_2	x3_3	x3_4	x3_5	total
1	3	3	3	3	3	15
2	3	4	3	5	4	19
3	3	3	3	3	3	15
4	5	5	5	5	3	23
5	3	4	3	4	4	18
6	3	5	4	5	3	20
7	3	4	5	3	4	19
8	3	4	3	4	3	17
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	4	3	16
11	3	3	3	3	3	15
12	4	4	4	4	3	19
13	3	5	3	3	3	17
14	4	3	5	4	3	19
15	3	4	4	3	4	18
16	3	3	3	4	3	16
17	5	5	5	3	4	22
18	3	3	3	4	3	16
19	4	3	3	3	3	16
20	3	3	4	4	4	18
21	4	3	3	5	5	20
22	3	4	4	3	3	17
23	4	3	4	3	3	17
24	3	4	4	4	4	19
25	4	3	4	3	3	17
26	3	4	4	4	4	19
27	4	3	4	3	3	17
28	3	5	4	3	5	20
29	4	3	3	3	3	16
30	4	4	4	4	4	20
31	4	3	3	4	3	17
32	4	3	3	3	4	17
33	4	4	4	5	4	21
34	4	3	3	3	4	17

LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS

UJI VALIDITAS MOTIVASI PNS

		Correlations							Total
		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	
x1_1	Pearson Correlation	1	.157	.220	-.067	.276	.000	.229	.425**
	Sig. (2-tailed)		.339	.179	.687	.089	1.000	.161	.007
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x1_2	Pearson Correlation	.157	1	.412**	.081	.360*	.223	.193	.551**
	Sig. (2-tailed)	.339		.009	.626	.025	.173	.238	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x1_3	Pearson Correlation	.220	.412**	1	.531**	.321*	.496**	.236	.736**
	Sig. (2-tailed)	.179	.009		.001	.046	.001	.149	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x1_4	Pearson Correlation	-.067	.081	.531**	1	.391*	.734**	.070	.657**
	Sig. (2-tailed)	.687	.626	.001		.014	.000	.671	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x1_5	Pearson Correlation	.276	.360*	.321*	.391*	1	.459**	.497**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.089	.025	.046	.014		.003	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x1_6	Pearson Correlation	.000	.223	.496**	.734**	.459**	1	-.095	.675**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.173	.001	.000	.003		.564	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
x1_7	Pearson Correlation	.229	.193	.236	.070	.497**	-.095	1	.475**
	Sig. (2-tailed)	.161	.238	.149	.671	.001	.564		.002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
total	Pearson Correlation	.425**	.551**	.736**	.657**	.774**	.675**	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJ VALIDITAS KOMPETENSI PNS

Correlations

		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9	total
x2_1	Pearson Correlation	1	.474**	.621**	.676**	.487**	.267	.049	.385*	.218	.665**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.002	.100	.769	.015	.183	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x2_2	Pearson Correlation	.474**	1	.400*	.363*	.342*	.292	.323*	.421**	.406*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.002		.012	.023	.033	.072	.045	.008	.010	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x2_3	Pearson Correlation	.621**	.400*	1	.538**	.536**	.388*	.158	.261	.312	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.000	.000	.015	.336	.109	.053	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x2_4	Pearson Correlation	.676**	.363*	.538**	1	.913**	.375*	.325*	.551**	.210	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000		.000	.019	.043	.000	.200	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x2_5	Pearson Correlation	.487**	.342*	.536**	.913**	1	.523**	.455**	.532**	.305	.802**
	Sig. (2-tailed)	.002	.033	.000	.000		.001	.004	.000	.059	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x2_6	Pearson Correlation	.267	.292	.388*	.375*	.523**	1	.541**	.525**	.553**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.100	.072	.015	.019	.001		.000	.001	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x2_7	Pearson Correlation	.049	.323*	.158	.325*	.455**	.541**	1	.504**	.724**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.769	.045	.336	.043	.004	.000		.001	.000	.000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x2_8	Pearson Correlation	.385*	.421**	.261	.551**	.532**	.525**	.504**	1	.406*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.015	.008	.109	.000	.000	.001	.001		.010	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x2_9	Pearson Correlation	.218	.406*	.312	.210	.305	.553**	.724**	.406*	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.183	.010	.053	.200	.059	.000	.000	.010		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.665**	.629**	.693**	.775**	.802**	.719**	.641**	.712**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KINERJA PNS

Correlations

		x3_1	x3_2	x3_3	x3_4	x3_5	total
x3_1	Pearson Correlation	1	.260	.058	.306	.410**	.593**
	Sig. (2-tailed)		.109	.728	.058	.010	.000
	N	39	39	39	39	39	39
x3_2	Pearson Correlation	.260	1	.518**	.394*	.055	.634**
	Sig. (2-tailed)	.109		.001	.013	.739	.000
	N	39	39	39	39	39	39
x3_3	Pearson Correlation	.058	.518**	1	.346*	-.123	.510**
	Sig. (2-tailed)	.728	.001		.031	.456	.001
	N	39	39	39	39	39	39
x3_4	Pearson Correlation	.306	.394*	.346*	1	.342*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.058	.013	.031		.033	.000
	N	39	39	39	39	39	39
x3_5	Pearson Correlation	.410**	.055	-.123	.342*	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.010	.739	.456	.033		.000
	N	39	39	39	39	39	39
total	Pearson Correlation	.593**	.634**	.510**	.736**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS MOTIVASI NON PNS

		Correlations							
		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	total
x1_1	Pearson Correlation	1	.349 [*]	-.054	.058	-.070	.110	.303	.345 [*]
	Sig. (2-tailed)		.043	.760	.746	.696	.536	.082	.046
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x1_2	Pearson Correlation	.349 [*]	1	.295	.208	.163	.318	.278	.621 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043		.090	.238	.356	.067	.111	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x1_3	Pearson Correlation	-.054	.295	1	.558 ^{**}	.452 ^{**}	.182	.231	.733 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.760	.090		.001	.007	.302	.189	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x1_4	Pearson Correlation	.058	.208	.558 ^{**}	1	.317	.080	.153	.646 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.746	.238	.001		.068	.655	.388	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x1_5	Pearson Correlation	-.070	.163	.452 ^{**}	.317	1	.239	.144	.596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.696	.356	.007	.068		.174	.418	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x1_6	Pearson Correlation	.110	.318	.182	.080	.239	1	.154	.481 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.536	.067	.302	.655	.174		.384	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x1_7	Pearson Correlation	.303	.278	.231	.153	.144	.154	1	.543 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.082	.111	.189	.388	.418	.384		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
total	Pearson Correlation	.345 [*]	.621 ^{**}	.733 ^{**}	.646 ^{**}	.596 ^{**}	.481 ^{**}	.543 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	.000	.000	.004	.001	

N	34	34	34	34	34	34	34	34
---	----	----	----	----	----	----	----	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2_9	Pearson Correlation	.177	.580**	.365*	.162	.313	.524**	.244	.660**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.317	.000	.034	.359	.072	.001	.164	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
total	Pearson Correlation	.507**	.814**	.629**	.683**	.650**	.558**	.508**	.673**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UJI VALIDITAS KINERJA NON PNS

Correlations

		x3_1	x3_2	x3_3	x3_4	x3_5	total
x3_1	Pearson Correlation	1	.033	.389*	.067	.000	.472**
	Sig. (2-tailed)		.849	.021	.702	1.000	.004
	N	35	35	35	35	35	35
x3_2	Pearson Correlation	.033	1	.472**	.247	.275	.708**
	Sig. (2-tailed)	.849		.004	.153	.110	.000
	N	35	35	35	35	35	35
x3_3	Pearson Correlation	.389*	.472**	1	.084	.150	.708**
	Sig. (2-tailed)	.021	.004		.633	.390	.000
	N	35	35	35	35	35	35
x3_4	Pearson Correlation	.067	.247	.084	1	.178	.554**
	Sig. (2-tailed)	.702	.153	.633		.307	.001
	N	35	35	35	35	35	35
x3_5	Pearson Correlation	.000	.275	.150	.178	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.110	.390	.307		.001
	N	35	35	35	35	35	35
total	Pearson Correlation	.472**	.708**	.708**	.554**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.001	
	N	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4 UJI SCALE RELIABILITY

VARIABEL MOTIVASI PNS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.748	8

VARIABEL KOMPETANSI PNS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.769	10

VARIABEL KINERJA PNS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.734	6

VARIABEL MOTIVASI NON PNS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.734	8

VARIABEL KOMPETENSI NON PNS

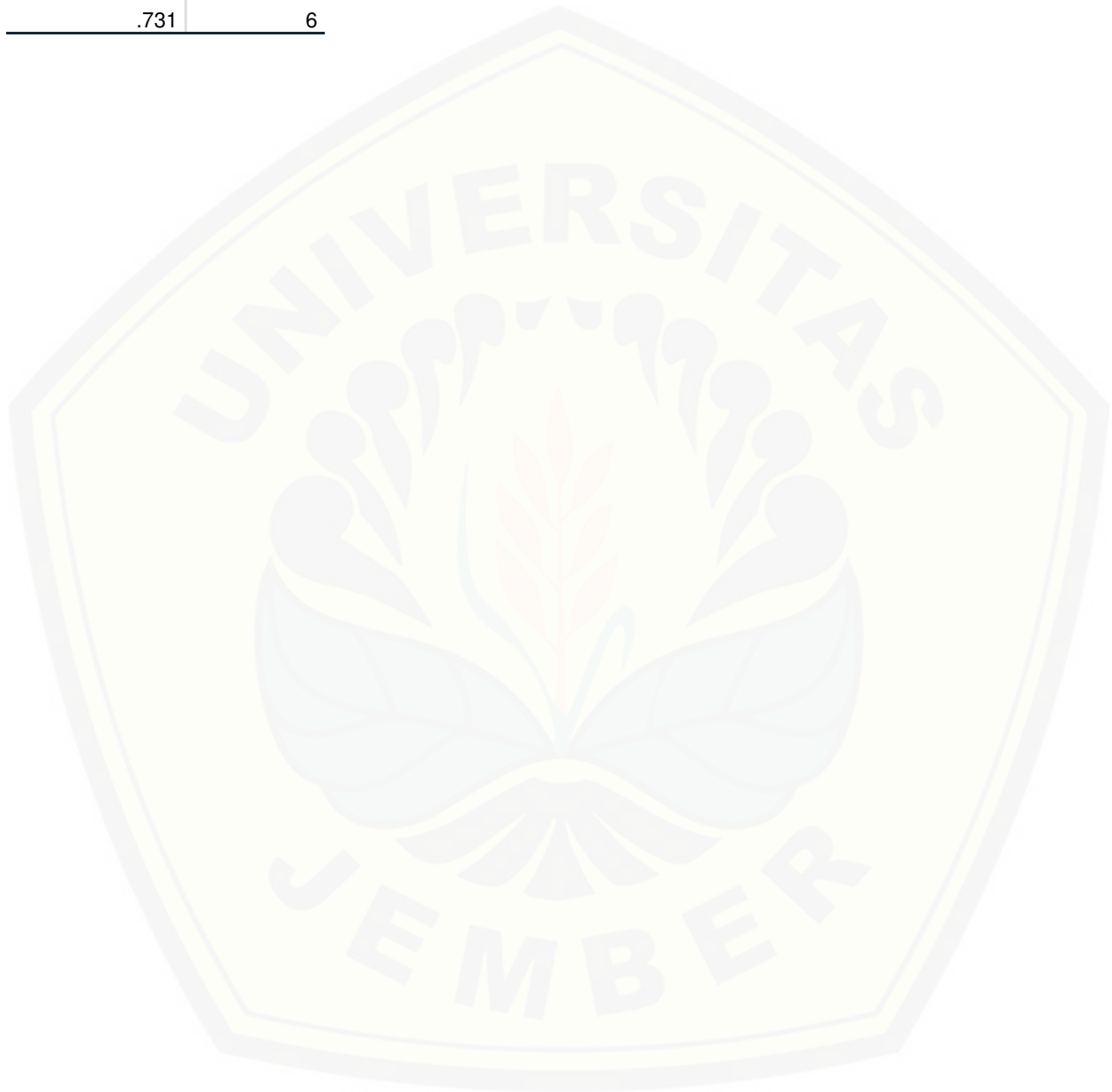
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.754	10

VARABEL KINERJA NON PNS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.731	6



LAMPIRAN 5 HASIL UJI INDEPENDENT SAMPLE T TEST

VARIABEL MOTIVASI

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
NILAI	Equal variances assumed	3.265	.075	-2.819	71	.006	-2.376	.843	-4.056	-.696
	Equal variances not assumed			-2.786	64.844	.007	-2.376	.853	-4.078	-.673

VARIABEL KOMPETENSI

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
nilai	Equal variances assumed	.001	.977	.804	71	.424	.663	.825	-.982	2.307
	Equal variances not assumed			.808	70.755	.422	.663	.820	-.973	2.298

VARIABEL KINERJA

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
NILAI	Equal variances assumed	.712	.402	-4.150	71	.000	-1.891	.456	-2.799	-.982
	Equal variances not assumed			-4.124	67.524	.000	-1.891	.458	-2.806	-.976

LAMPIRAN 6. TABEL DISTRIBUSI NILAI t dan f

Tabel Nilai-nilai Dalam Distribusi t

□ untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
□ untuk uji satu pihak (one tail test)						
Dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,865	2,365	2,998	3,499
8	0,705	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,260
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,685	1,356	1,782	2,178	2,681	2,855
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,888
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,530	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,000	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,185	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,658	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,645	1,980	2,358	2,617
□	0,674	1,282	1,632	1,960	2,325	2,576

Tabel Nilai-nilai Dalam Distribusi f dengan $\alpha = 0,05$

df	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234.0	236.8	238.9	240.5
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96
inf	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88