

Pengaruh Pengembangan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama

Hendra Lesmana

Universitas Panca Sakti

hendralesmana3949@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) the influence of development on employee performance (2) the influence of motivation on employee performance (3) the effect of development and motivation together on employee performance at PT. Bekasi Surya Pratama. The research was conducted at PT. Bekasi Surya Pratama with 49 respondents and the research was conducted from July to November 2010. The analysis used was linear regression analysis, determination analysis, t test and F test. The results showed that development and motivation had an effect on the work performance of PT. Bekasi Surya Pratama. The results of the linear regression equation are $Y = 2.491 + 0.358X_1 + 0.645X_2$. Where, X_1 is development and X_2 is motivation, and Y is work performance.

Keywords: employees, motivation, development, work performance

نبذة مختصرة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وتحليل (1) تأثير التطوير على أداء الموظف (2) تأثير التحفيز على أداء الموظف (3) مع 49 مشاركاً وأجري البحث من يوليو إلى نوفمبر 2010. وكان التحليل المستخدم هو تحليل **PT. Bekasi Surya Pratama** وأظهرت النتائج أن التطور والتحفيز كان لهما تأثير على أداء **F**. واختبار **t** الانحدار الخطي وتحليل التحديد واختبار حيث $Y = 2.491 + 0.358 X_1 + 0.645 X_2$ بيكاسي سوريا براتاما. نتائج معادلة الانحدار الخطي هي **PT**. عمل X_1 هي أداء العمل **Y** هي الدافع و X_2 هي التطوير و X_1

الكلمات المفتاحية: الموظفون ، التحفيز ، التطوير ، أداء العمل

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa (1) pengaruh antara pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai (2) pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai (3) pengaruh antara pengembangan dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama. Penelitian dilaksanakan di PT. Bekasi Surya Pratama dengan 49 responden dan penelitian dilakukan dari bulan Juli sampai November 2010. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier, analisis determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bekasi Surya Pratama. Hasil persamaan regresi linier adalah $Y=2,491+0,358X_1+0,645X_2$. Dimana, X_1 pengembangan dan X_2 motivasi, dan Y prestasi kerja.

Kata Kunci: karyawan, pengembangan, motivasi, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Pengelolaan pegawai dapat dilakukan dengan langkah-langkah yang dimulai dari perekrutan, penyeleksian/test, penempatan, pelatihan, pengembangan karier, kompensasi sampai pemutusan hubungan kerja (PHK). Berkaitan dengan kepentingan individu berarti perencanaan SDM sangat penting bagi individu pegawai, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier. Dalam kepentingan organisasi, perencanaan SDM sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan SDM dapat dipersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi tinggi sehingga dapat digunakannya oleh organisasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

Dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan terdapat dua hal penting yaitu meningkatkan pengetahuan (knowledge), kemampuan (skill), disisi lain perlu diperhatikan aspek manajemen dalam rangka untuk memperlancar tugas dan agar dapat berjalan secara baik, benar, efektif dan efisien, agar berwibawa, berdaya guna, bersih dan berkualitas. Kunci keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan dari partisipasi aktif setiap pegawai. Dengan melaksanakan pengembangan secara berkala, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan menjadi pegawai yang berkualitas, cakap, disiplin, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas dan kegiatannya sesuai dengan apa yang direncanakan dan tercapainya suatu tujuan lembaga yang diinginkan. Sehingga dapat terwujud pegawai yang mampu dan handal dalam segala bidang. Pembinaan pegawai diarahkan pada peningkatan kesejahteraan dan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja secara berencana, terarah dan terpadu. Salah satu langkah yang diupayakan dalam pembinaan pegawai adalah dengan memberikan pengembangan berupa pendidikan dan pelatihan kepada pegawai itu sendiri yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dan gairah pegawai dalam bekerja melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pelatihan pegawai itu dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan setiap tugas yang diemban dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu perlu usaha yang optimal dan menyeluruh dalam upaya peningkatan kualitas, keterampilan, sikap dan tingkah laku pegawai. Selain itu pegawai perlu meningkatkan kemampuan kerja dan dapat pula dilakukan dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pengembangan dalam rangka meningkatkan pengetahuan pegawai berkenaan dengan bidang tugasnya.

Pengembangan yang diberikan pada pegawai dapat berupa pendidikan maupun ketrampilan yang dilakukan secara internal maupun eksternal. Selain itu, pengembangan yang telah dimiliki oleh pegawai merupakan suatu kemampuan (Kompetensi) dapat saja dilakukan peningkatan melalui mutasi, memindahkan karyawan tersebut ke satu bagian

lain dengan kedudukan yang lebih tinggi atau setingkat, sehingga karyawan lebih tertantang untuk meningkatkan prestasi kerja.

Di dalam kehidupan organisasi atau lembaga, kemampuan kerja didukung dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai, berarti organisasi tersebut berjalan sesuai dengan harapan, menjadi lembaga memiliki prestasi kerja yang tinggi. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi suasana kerja yang menyenangkan. Bertumpu pada harapan organisasi terhadap meningkatnya prestasi kerja pegawai sangatlah wajar dan seimbang apabila diikuti oleh serangkaian penghargaan, seperti insentif, bonus dan berbagai bentuk motivasi kerja lainnya agar pegawai merasa dihargai sebagai bagian dari organisasi tersebut. Dengan sistem penghargaan yang baik dan wajar, pegawai akan merasa betah dan dapat menunjukkan prestasi kerja maksimal sesuai dengan bidang tugasnya.

Upaya memotivasi pegawai bukanlah pekerjaan sampingan karena langkah memotivasi melibatkan hubungan mendasar yang terbangun dalam susunan organisasi menurut satuan kerja masing-masing di lingkungan organisasi tersebut. Disini manajemen memainkan peran penting dalam pengembangan kondisi terutama untuk memotivasi pegawai agar menjadi lebih produktif sehingga dibutuhkan pembinaan motivasi. Pembinaan motivasi pegawai yang kurang efektif juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

a. Pengembangan

Pengembangan pegawai sering diartikan dengan usaha meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Pelatihan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kualitas atau performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau suatu pekerjaan yang ada kaitan dengan pekerjaannya (Harjon Bernadian and Joyce E.A.Russel:1993:h.297). Istilah pelatihan seringkali disamakan dengan istilah pengembangan (*development*) yang pada dasarnya ditujukan pada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning Opportunities*) yang didesain sedemikian rupa untuk membantu mengembangkan para pegawai dan tidak terbatas pada perbaikan formasi pekerjaan yang sekarang. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan formasi kerja.

Menurut Fustino (2001:h.198) mengatakan bahwa:

“Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih trampil dan karenanya lebih produktif”.

Selanjutnya menurut pendapat Marihot (2002:h.168) mengatakan bahwa:

“Latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pegawai, tetapi pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaannya”.

Menurut pendapat tersebut diatas manfaat pelatihan di dalam situasi di mana para karyawan kekurangan ketrampilan, kecakapan, dan pengetahuan, pelatihan adalah merupakan sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya yang dikarenakan kurangnya pendidikan dan pengalaman yang terbatas.

Tujuan pengembangan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Pengembangan tersebut dapat dirinci atas tiga cara,yaitu:

- 1). Memperbaiki pengetahuan karyawan untuk melaksanakan tugas atau pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas.
- 2). Meningkatkan ketrampilan karyawan merupakan tujuan kedua. Bagi karyawan baru ataupun karyawan lama yang menghadapi pekerjaan baru diperlukan adanya penambahan ketrampilan guna melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
- 3). Memperbaiki sikap karyawan dalam menjalankan tugas merupakan kunci penting,karena secara mikro karyawan perlu ramah terhadap tamu, sedangkan secara makro diperlukan rasa dan sikap yang (ikut) dimiliki pengusaha, sehingga semuanya dilakukan dengan kesungguhan dan penuh rasa tanggung jawab.

Meskipun para karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, jarang diantara mereka melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan, sehingga yang kurang memuaskan harus dilatih dan dikembangkan dalam bidangnya dengan tugas tertentu. Menurut Supartono Widyosiswoyo (1999:h.296) menyatakan terdapat beberapa istilah yang berkaitan dengan pelatihan adalah sebagai berikut:

“1). Latihan(Training) yang kami nilai mempunyai sifat pasif dan para pengikutnya hanya sebagai peserta saja.

2). Pelatihan yang mempunyai sifat aktif di mana pengikutnya bukan sekedar peserta, melainkan ikut ambil bagian dalam kegiatan.

3). Pengembangan yang juga merupakan pelatihan,namun lebih berorientasi pada masa yang akan datang dalam pengembangan terkandung pengertian

untuk mereka yang sudah menjadi karyawan, namun oleh karena keusangan (*obsolescence*) yang bersangkutan dinilai ketinggalan untuk tugasnya, sehingga perlu dikembangkan lagi agar mampu mengerjakan tugasnya secara baik.”

Sebagaimana yang dikemukakan oleh John Westerman dan Pauline Donoghue (1997:h.90) mengatakan bahwa:

“Pelatihan dapat didefinisikan sebagai pengembangan secara sistematis, pola/sikap pengetahuan, keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai”.

Selanjutnya diperlukan pendekatan organisasi terhadap pelatihan, baik on the job training, pelatihan yang berstruktur maupun latihan yang tidak direncanakan, adalah berbeda satu sama lain. Persiapan dan pelaksanaan program pelatihan yang menyatakan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan pribadi adalah suatu proses yang diperlukan.

Teori pengembangan adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda. Menurut Chudori Djaman (1977), menyatakan:

“Proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik”.

b. Teori Motivasi

Perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan ditentukan oleh dorongan atau keinginan untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Dorongan atau keinginan yang timbul pada diri seseorang itu biasanya disebut dengan istilah motivasi. Motivasi adalah merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan/pekerjaan dalam mencapai tujuan. Motivasi seseorang dapat berubah sewaktu-waktu karena adanya kebutuhan. Begitu pula motivasi antara orang yang satu dengan orang yang lainnya berbeda-beda, sehingga ada orang yang motivasinya tinggi, sebaliknya ada orang yang motivasinya rendah.

Motivasi timbul sebagai dorongan dari diri sendiri. Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan hubungan timbal balik antara sikap, kebutuhan, persepsi, serta keputusan untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan dipengaruhi oleh beberapa factor yang timbul dari dalam diri seseorang, seperti kepribadian, tingkah laku, hasrat dan sebagainya. Motivasi merupakan komponen pendorong yang paling kuat sehingga orang dapat berbuat dan mempengaruhi penampilan dirinya yang

tampak dalam tingkah lakunya. Perilaku kerja yang tidak dimuati dengan motif-motif yang positif akan mengakibatkan hasil kerja yang diperolehnya adalah bias. Segala yang diperbuat seseorang penting ataupun kurang penting berbahaya ataupun tidak, bahkan mungkin pekerjaan yang mengandung resiko sekalipun tentunya selalu memerlukan motif. Motivasi seseorang menjadi tenaga pendidik bagi penyandang cacat akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya karena menjadi tenaga pendidik bagi penyandang cacat bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan.

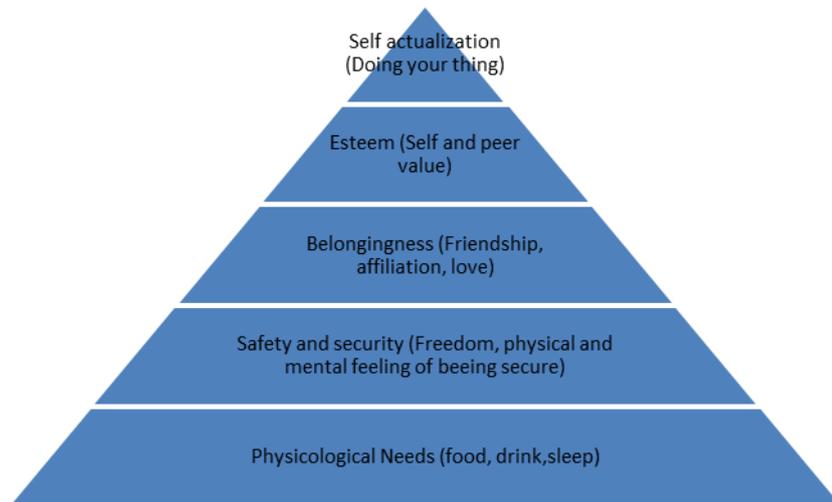
Hakikat motivasi adalah motif, seperti dikemukakan Purwanto (1996: 7) bahwa motif menunjukkan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau bertindak melakukan sesuatu, sedangkan motivasi adalah pendorong segala usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai tujuan tertentu. Batasan lainnya dijelaskan Winardi (2002 : 1) bahwa "Istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti "menggerakkan" (*to move*)". Dilihat dari jenisnya, motivasi yang terdapat dalam individu pada umumnya dibedakan atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) adalah dorongan yang sudah ada di dalam diri individu yang sewaktu-waktu akan muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) ialah dorongan yang datang dari luar diri kita, misalnya karena pengaruh situasi luar.

Pengertian di atas sejalan dengan pandangan Mitchell (dalam Winardi) bahwa "Motivasi mewakili proses-proses psikologikal. Yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya presistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunteer) yang diarahkan kearah tujuan tertentu ". Oleh sebab itu, pengembangan motivasi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pokok manusia. Pembahasan tentang perlunya motivasi tentunya melibatkan banyak sekali kajian teori-teori manajemen. Teori motivasi umumnya berhubungan dengan kebutuhan hidup personalia, seperti kebutuhan fisik, ekonomi, politik, pendidikan, sosial budaya, juga kebutuhan hidup lainnya. Menurut Mangkunegara (2002 : 94) "Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri". Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi adalah teori kebutuhan Maslow, yang dikenal dengan *Need Hierarchy Theory* atau teori hirarki kebutuhan. Handoko (1992 : 248) mengemukakan bahwa :

Kebutuhan pokok (*basic need*) manusia dapat dibedakan atas lima macam :

- (1) Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*self actualization needs*), yang mencakup penggunaan potensi diri, pertumbuhan, pengembangan diri.
- (2) Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), yakni meliputi status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan dan prestasi.
- (3) Kebutuhan sosial (*social needs*), yang meliputi persahabatan, perasaan memiliki, dan diterima dalam kelompok.
- (4) Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), yang meliputi perlindungan dan stabilitas.
- (5) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yang meliputi makan, minum, perumahan dan istirahat.

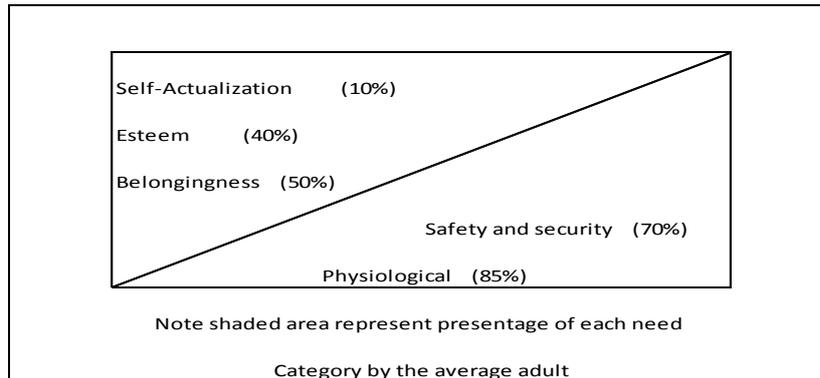
Hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow dilanjutkan dengan bentuk piramida pada gambar di bawah ini.



Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Sumber : Mangkunegara (2002 : 95)

Proporsi pemuasan kebutuhan masing-masing tingkatan kebutuhan tersebut tentu berbeda-beda. Maslow menggambarkan orang dewasa secara normal kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% kebutuhan aktualisasi diri. Proporsi kebutuhan tersebut dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 3. Persentase Kebutuhan Individu

Munculnya motivasi juga sangat dirasakan sebagai suatu kebutuhan, seperti diuraikan Susilo (2003 : 55) bahwa "Seseorang membutuhkan tenaga penggerak yang dinamakan motivasi". Tenaga penggerak yang berasal dalam diri manusia dinamakan motivasi intrinsik atau dalam istilah lain disebut motivasi proaktif. Sedangkan yang berasal dari luar dinamakan motivasi ekstrinsik atau disebut motivasi reaktif. Motif-motif objektif mencakup kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, untuk menaruh minat. Teori motivasi dari Frederick Herzberg (Siagian : 107) disebut juga sebagai teori "Motivasi dan Hygiene". Inti dari pengertian motivasi tersebut menyangkut kepada kebutuhan psikologis seseorang. Kondisi ini meliputi serangkaian faktor-faktor intrinsik , yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, dan faktor ekstrinsik, yaitu pendorong yang datang dari luar seseorang, terutama dari organisasi tempat kerjanya. Serangkaian faktor ini dinamakan motivator yang meliputi aspek keberhasilan / prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan / pengembangan potensi. Sedangkan faktor hygiene kebutuhan akan kesehatan yang berhubungan dengan manusia yang ingin memperoleh kesehatan dan ketentraman badaniah meliputi aspek kondisi pekerjaan, upah dan gaji / tunjangan, hubungan dengan rekan sekerja, status /keamanan / kepastian kerja. Makna pandangan ini ialah bahwa para karyawan yang tergolong secara intrinsik akan lebih mudah diajak untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "to achieve" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi

“pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Menurut Efendi Harianja (2002:h.289) mengatakan bahwa:

“Hal yang dipahami untuk meningkatkan prestasi kerja berawal dari sebab kepuasan kerja, merupakan satu unsur penting untuk memotivasi kerja dalam mengembangkan keunggulan bersaing yang terus berubah”.

Dan selanjutnya dikemukakan oleh Steven P. Robbin dalam Marihot (2002:h:291) mengatakan bahwa:

“Pekerjaan bukan hanya sekedar melakukan pekerjaan tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai.”

Menurut pendapat diatas menunjukkan bahwa prestasi kerja didukung atau dipengaruhi dari kepuasan kerja seseorang untuk mencapai tujuan suatu jabatan tertentu yakni dipromosikan yang kemungkinan dapat memperoleh jabatan yang lebih baik. Berikut ini beberapa pengertian penilaian prestasi menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Winardi (1990:h.176) mengatakan bahwa:

“Penilaian prestasi kerja adalah metode penilaian terhadap seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan berbagai macam sifat (qualities) yang dianggap penting untuk melaksanakan tugas”. Sedangkan penilaian prestasi kerja menurut William B. Werther dan Keith Davis (1993:h:338) mengemukakan bahwa:

“Performance appraisal is the process by which organization evaluate job performance. When done correctly, employees, their supervisor, the human resource department, and ultimately the organization all benefits”.

Dari beberapa pengertian yang di kemukakan mengenai penilaian prestasi kerja menurut beberapa ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah pengevaluasian yang dapat memberikan penilaian dengan tepat serta menilai dalam suatu jangka waktu tertentu mengenai kecakapan karyawan.

Setiap penilaian prestasi kerja harus benar-benar memiliki tujuan yang ingin dicapai dan benar-benar jelas tentang apa tujuan tersebut. Tujuan yang ingin dicapai dalam penilaian prestasi kerja, menurut Hasibuan (1994:h:100) menjelaskan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kekuatan di perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan, sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (administrasi, supervisor, manager) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinat) supaya diketahui minat atau kebutuhan sehari-hari.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dan kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai alat pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kerja karyawan.
12. Sebagai dasar untuk mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

d. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang sulit untuk didefinisikan secara pasti, karena standarnya bersifat abstrak serta pihak yang merasakannya bersifat individual. Namun beberapa ahli telah mencoba untuk mencoba untuk mendefinisikan apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja.

Frazer mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang amat subyektif, yang masing-masing merasakannya sebagai hal yang menguntungkan atau tidak baginya. Selain bersifat individual, kepuasan kerja juga merupakan suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dimiliki pekerja sebagai hasil pengamatan dan penilaian pekerja terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya”. (Human Stress, Work and Job Satisfaction, A Critical Approach. 1984).

Pada dasarnya setiap orang atau karyawan selalu ingin memperoleh kepuasan kerja dari hasil apa yang ia kerjakan. Kepuasan kerja merupakan suatu proses mental seseorang yang diekspresikan dengan sikap kegembiraan

setelah ia melihat hasil dari apa yang dikerjakan. Keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan dapat memuaskan dirinya, akan mempengaruhi proses kerja yang berikutnya dengan hasil yang memuaskan pula, demikian seterusnya. Karena secara psikologis, bahwa sesuatu hal yang menyenangkan cenderung untuk diulang kembali. Walaupun kepuasan kerja ini bersifat abstrak, namun tetap harus mendapatkan perhatian, seperti yang dikemukakan oleh Adam I. Indrawijaya (1988:h:72) yang menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja, secara umum, menyangkut sikap seseorang mengenai mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak nampak nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja walaupun sulit dan abstrak, tetap perlu mendapatkan perhatian”.

Sesuatau hasil pekerjaan yang baik bukan saja dapat memuaskan bagi pihak yang melakukannya, tetapi juga akan memuaskan orang lain, terutama bagi pihak-pihak yang merasakan diuntungkan.

Beberapa alasan yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja, antara lain:

- (1) Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian.
- (2) Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup.
- (3) Pekerjaan yang menyediakan informasi yang cukup lengkap.
- (4) Pimpinan yang lebih sering mendorong tercapainya suatu hasil yang tidak terlalu banyak atau ketat melakukan pengawasan.
- (5) Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup memadai
- (6) Pekerjaan yang memberikan tantangan untuk lebih mengembangkan diri
- (7) Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan.
- (8) Harapan yang dikandung karyawan itu sendiri (1998:h.73).

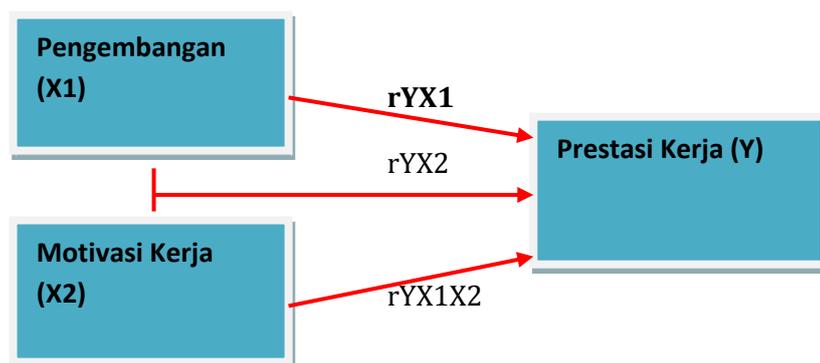
Sebagaimana pendapat tersebut diatas prestasi kerja seseorang sangat dipengaruhi motivasi dan pelatihan yang diperoleh. Dalam menjalankan pekerjaan yang berhubungan dengan penyandang cacat pasti relative lebih sulit, penulis akan meneliti faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja dari pegawai dan usaha peningkatan prestasi kerja yang harus dicapai dalam mengembangkan dan membina para pegawai kearah suasana kerja yang memuaskan guna tercapainya suatu tujuan sesuai dengan rencana PT. Bekasi Surya Pratama.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian dengan metode deskriptif dan metode kausal. Metode deskriptif ditunjukkan untuk menyelidiki secara terperinci peranan dan pekerjaan manusia, dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang. Untuk dapat mendeteksi secara mendalam terhadap obyek penelitian yang diteliti pada PT. Bekasi Surya Pratama, maka penelitian ini didesain oleh penulis dengan pendekatan kuantitatif. Dengan pendekatan ini diharapkan didapat temuan-temuan yang lebih akurat, karena keputusan menggunakan desain penelitian kuantitatif tersebut didasarkan atas jenis data yang akan diolah dan diselaraskan dengan teori yang ada. Pendapat ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Lexy J. Moleong, (1998 : 7) bahwa “ Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan pengukuran tingkatan suatu ciri tertentu seperti sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik atau sangat tidak baik.”

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2004:57). Nazir (1988:3) mengatakan populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya. Kemudian populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap (Hadari, 1995: 141).

Anggota populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bekasi Surya Pratama sebanyak 49. Adapun konstelasi penelitian ini adalah :



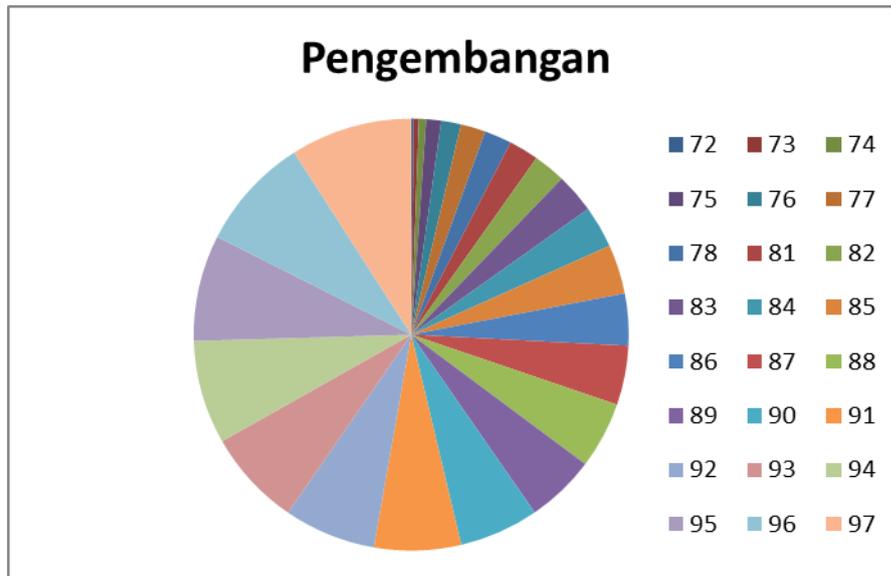
HASIL DAN PEMBAHASAN

Apabila disajikan dalam bentuk tabel, maka distribusi frekuensi skor Pengembangan (X1) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

PENGEMBANGAN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	72	1	.7	2.0
	73	1	.7	4.1
	74	1	.7	6.1
	75	3	2.0	12.2
	76	2	1.4	16.3
	77	2	1.4	20.4
	78	1	.7	22.4
	81	1	.7	24.5
	82	1	.7	26.5
	83	3	2.0	32.7
	84	1	.7	34.7
	85	3	2.0	40.8
	86	1	.7	42.9
	87	3	2.0	49.0
	88	3	2.0	55.1
	89	1	.7	57.1
	90	4	2.7	65.3
	91	3	2.0	71.4
	92	2	1.4	75.5
	93	2	1.4	79.6
	94	3	2.0	85.7
	95	1	.7	87.8
	96	3	2.0	93.9
	97	3	2.0	100.0
Total		49	33.3	100.0
Missing System		98	66.7	
Total		147	100.0	

Sedangkan hasil penelitian variabel Pengembangan (X1), jika disajikan dalam bentuk diagram pie, maka hasilnya sebagai berikut :



a. Deskripsi Data Tentang Variabel Motivasi (X2)

Dari hasil 20 pertanyaan untuk Motivasi dan jumlah responden 49, diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Nilai rata-rata (mean) = 87,51
- b. Titik tengah (median) =88
- c. Nilai yang sering muncul (mode) = 94
- d. Tingkat penyebaran data (variance) = 50,588
- e. Rentangan (range) = 24
- f. Skor minimum data = 73
- g. Skor maksimum data = 97
- h. Jumlah skor = 4288

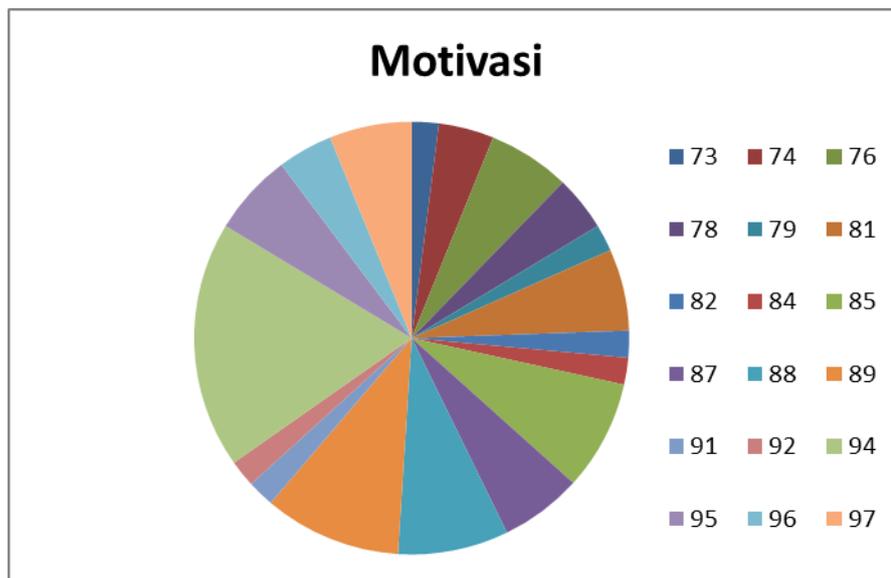
Apabila disajikan dalam bentuk tabel, maka distribusi frekuensi skor Motivasi (X2) dapat dilihat dalam tabel 6 dibawah ini :

MOTIVASI

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 73	1	.7	2.0	2.0
74	2	1.4	4.1	6.1
76	3	2.0	6.1	12.2
78	2	1.4	4.1	16.3
79	1	.7	2.0	18.4
81	3	2.0	6.1	24.5

82	1	.7	2.0	26.5
84	1	.7	2.0	28.6
85	4	2.7	8.2	36.7
87	3	2.0	6.1	42.9
88	4	2.7	8.2	51.0
89	5	3.4	10.2	61.2
91	1	.7	2.0	63.3
92	1	.7	2.0	65.3
94	9	6.1	18.4	83.7
95	3	2.0	6.1	89.8
96	2	1.4	4.1	93.9
97	3	2.0	6.1	100.0
Total	49	33.3	100.0	
Missi System	98	66.7		
Total	147	100.0		

Sedangkan hasil penelitian variabel Motivasi (X2), jika disajikan dalam bentuk diagram pie, maka hasilnya sebagai berikut :



b. Deskripsi Data Tentang Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil 20 pertanyaan untuk Prestasi Kerja dan jumlah responden 49, diperoleh hasil sebagai berikut :

- Nilai rata-rata (mean) = 89,92
- Titik tengah (median) = 93
- Nilai yang sering muncul (mode) = 96
- Tingkat penyebaran data (variance) = 57,243

- e. Rentangan (range) = 25
- f. Skor minimum data = 75
- g. Skor maksimum data = 100
- h. Jumlah skor = 4406

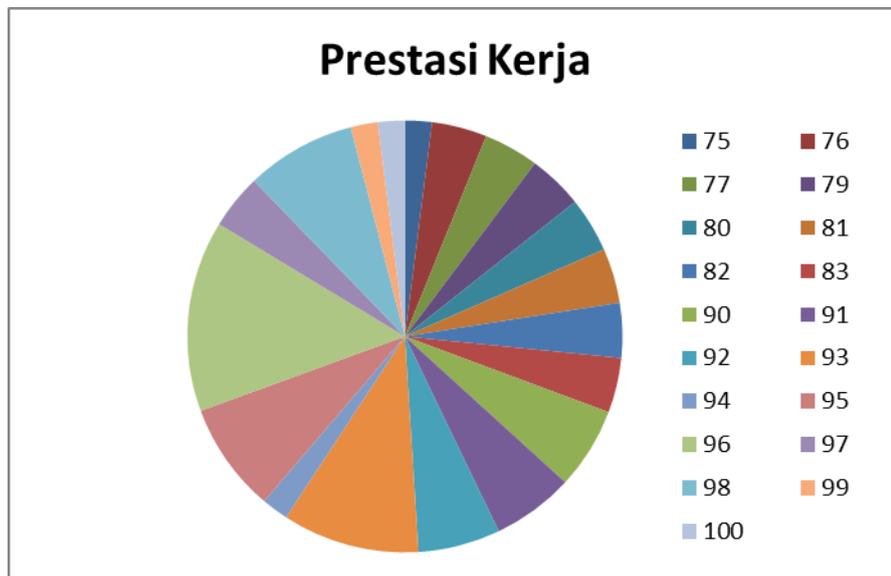
Apabila disajikan dalam bentuk tabel, maka distribusi frekuensi skor Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

PRESTASI

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	75	1	.9	2.0	2.0
	76	2	1.7	4.1	6.1
	77	2	1.7	4.1	10.2
	79	2	1.7	4.1	14.3
	80	2	1.7	4.1	18.4
	81	2	1.7	4.1	22.4
	82	2	1.7	4.1	26.5
	83	2	1.7	4.1	30.6
	90	3	2.6	6.1	36.7
	91	3	2.6	6.1	42.9
	92	3	2.6	6.1	49.0
	93	5	4.3	10.2	59.2
	94	1	.9	2.0	61.2
	95	4	3.5	8.2	69.4
	96	7	6.1	14.3	83.7
	97	2	1.7	4.1	87.8
	98	4	3.5	8.2	95.9
	99	1	.9	2.0	98.0
	100	1	.9	2.0	100.0
	Total	49	42.6	100.0	
Missing	System	66	57.4		
Total		115	100.0		

Sumber : Outpus SPSS versi 13.0

Sedangkan hasil penelitian Prestasi Kerja (Y), jika disajikan dalam bentuk diagram pie, maka hasilnya sebagai berikut :



c. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan penelitian lapangan langkah pertama adalah melakukan uji instrumen penelitian dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat penelitian ini mempunyai kesahihan atau tidak. Jika ternyata terdapat instrumen yang tidak valid atau reliabel maka akan dilakukan pengurangan atau pergantian alat.

Untuk menguji validitas dan reliabilitas data, maka penulis menggunakan bantuan software SPSS 13.0 For windows, yang hasilnya dapat dilihat seperti dibawah ini :

1). Pengujian Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam proses pengembangan tes, sebelum melakukan pengujian validitas alat ukur tersebut, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap kualitas butir- butir pertanyaannya. Sesuai dengan hal tersebut, maka terdapat data yang diperoleh akan dilakukan perhitungan korelasi skor item dengan skor total skala.

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan instrument penelitian, artinya instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas instrumen untuk masing masing variabel sebagaimana terlihat dari tabel berikut ini :

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,650	0,281	Valid
2	0,704	0,281	Valid
3	0,673	0,281	Valid
4	0,573	0,281	Valid
5	0,649	0,281	Valid
6	0,672	0,281	Valid
7	0,353	0,281	Valid
8	0,442	0,281	Valid
9	0,339	0,281	Valid
10	0,541	0,281	Valid
11	0,758	0,281	Valid
12	0,877	0,281	Valid
13	0,667	0,281	Valid
14	0,725	0,281	Valid
15	0,555	0,281	Valid
16	0,442	0,281	Valid
17	0,739	0,281	Valid
18	0,754	0,281	Valid
19	0,463	0,281	Valid
20	0,618	0,281	Valid

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang ada pada variabel pengembangan adalah valid, hal ini dapat dilihat dari nilai r_{hitung} setiap butir pertanyaan tersebut yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,281$) dan dari nilai $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	r tabel	Keterangan
21	0,543	0,281	Valid
22	0,620	0,281	Valid
23	0,608	0,281	Valid
24	0,470	0,281	Valid
25	0,801	0,281	Valid
26	0,350	0,281	Valid
27	0,612	0,281	Valid
28	0,428	0,281	Valid
29	0,401	0,281	Valid
30	0,314	0,281	Valid
31	0,743	0,281	Valid
32	0,797	0,281	Valid
33	0,543	0,281	Valid

34	0,801	0,281	Valid
35	0,884	0,281	Valid
36	0,678	0,281	Valid
37	0,560	0,281	Valid
38	0,612	0,281	Valid
39	0,585	0,281	Valid
40	0,428	0,281	Valid

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang ada pada variabel motivasi adalah valid, hal ini dapat dilihat dari nilai r_{hitung} setiap butir pertanyaan tersebut yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,281$) dan dari nilai $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Pengujian Validitas Prestasi Kerja (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	r tabel	Keterangan
41	0,553	0,281	Valid
42	0,900	0,281	Valid
43	0,604	0,281	Valid
44	0,512	0,281	Valid
45	0,867	0,281	Valid
46	0,723	0,281	Valid
47	0,804	0,281	Valid
48	0,783	0,281	Valid
49	0,834	0,281	Valid
50	0,853	0,281	Valid
51	0,674	0,281	Valid
52	0,676	0,281	Valid
53	0,627	0,281	Valid
54	0,492	0,281	Valid
55	0,382	0,281	Valid
56	0,396	0,281	Valid
57	0,627	0,281	Valid
58	0,677	0,281	Valid
59	0,607	0,281	Valid
60	0,600	0,281	Valid

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang ada pada variabel prestasi kerja adalah valid, hal ini dapat dilihat dari nilai r_{hitung} setiap butir pertanyaan tersebut yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,281$) dan dari nilai $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

2). Pengujian Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa instrument yang digunakan memiliki konsistensi dalam hasil pengukuran. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha pada output pengolahan data menggunakan SPSS 13.0 dengan nilai r tabel.

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian yaitu Pengembangan (X1), Motivasi (X2), dan Prestasi Kerja (Y).

Variabel	Nilai Alpha	Nilai r tabel	Kesimpulan
X1	0,912	0,281	Reliabel
X2	0,904	0,281	Reliabel
Y	0,931	0,281	Reliabel

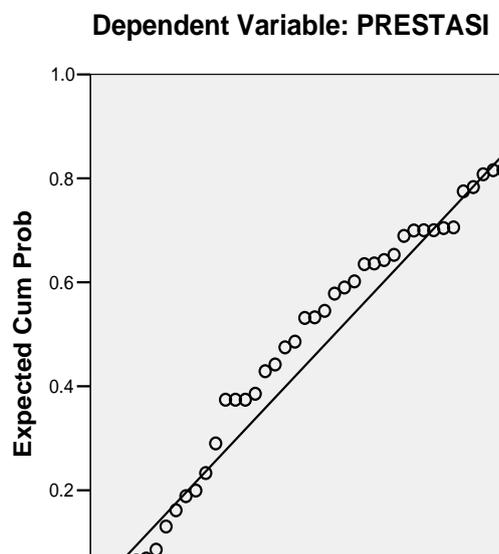
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Alpha dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari nilai r tabel ($\text{Alpha} > r \text{ tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah reliable.

d. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas Data

Dengan proses SPSS 13.0 didapatkan hasil uji normalitas variabel pengembangan (X1) dan motivasi (X2) terhadap prestasi pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama dapat dilihat pada gambar bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal yang berarti bahwa regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel pengembangan (X1) dan motivasi (X2) terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama.

Normal P-P Plot of Regression Standardized

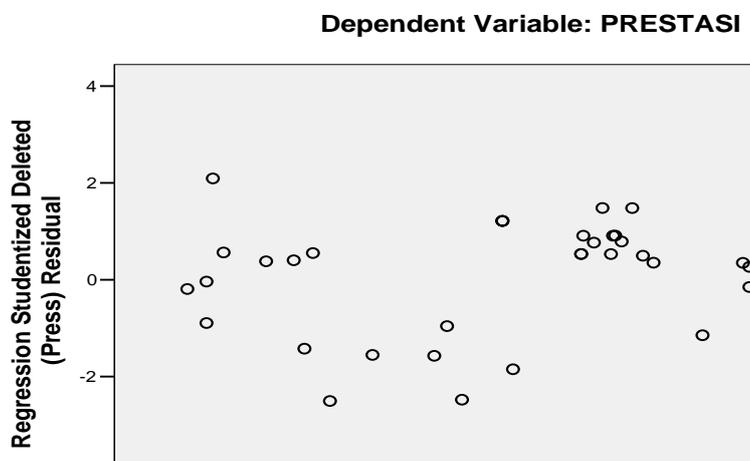


Gambar Normal Probability memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart tersebut terdapat korelasi yang kuat antara Expected Cumulatif Probability dengan Observed Cumulative Probability, sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

2). Uji heterokedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data prestasi kerja pegawai (variabel Y) bersifat random untuk nilai variabel pengembangan (X1) dan motivasi (X2). Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat scatterplot diagram antara predicted value dengan residual. Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ;

Scatterplot



Sumber SPSS 13.0

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa data terpencah di sekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian data tersebut dapat dikatakan bersifat homokedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

3). Uji autokorelasi

Dari hasil perhitungan computer dengan program SPSS 13.0 diperoleh nilai statistic Durbin Watson sebesar 1,603. Sesuai dengan criteria bahwa apabila Durbin Watson-nya adalah -2 sampai 2 berarti tidak dijumpai

adanya autokorelasi. Maka, dalam regresi ini autokorelasi tidak dijumpai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947(a)	.897	.893	2.475	1.603

a Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGEMBANGAN

b Dependent Variable: PRESTASI

e. Pengujian Koefisien korelasi sederhana (Koefisien Korelasi Pearson)

1). Korelasi Antara Pengembangan (Variabel X1) dengan Prestasi Kerja (Variabel Y).

Prosedur ini digunakan untuk mengetahui atau mencari hubungan antara variabel pengembangan (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel prestasi kerja (Y).

Analisis Korelasi Pearson correlation digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel secara satu-satu. Setelah melakukan perhitungan menggunakan bantuan SPSS 13.0 maka diperoleh angka-angka koefisien yang penulis sajikan dalam tabel berikut :

Correlations

		PENGEMBANGAN	MOTIVASI	PRESTASI
PENGEMBANGAN	Pearson Correlation	1	.957(**)	.931(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	49	49	49
MOTIVASI	Pearson Correlation	.957(**)	1	.942(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	49	49	49
PRESTASI	Pearson Correlation	.931(**)	.942(**)	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	49	49	49

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

Dengan menggunakan korelasi Pearson antara variabel Pengembangan (X1) dan Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai $r = 0,931$. Nilai r sebesar $0,931$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat (antara $0,8-1,0$) antara Pengembangan dengan Prestasi kerja pegawai PT. Bekasi Surya Pratama. Hal ini berarti apabila pengembangan meningkat maka prestasi pegawai akan meningkat.

2). Korelasi Antara Motivasi (Variabel X2) dengan Prestasi Kerja (Variabel Y).

Berdasarkan tabel 13, diperoleh korelasi Pearson antara variabel Motivasi (X2) dan Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai $r = 0,942$. Nilai r sebesar $0,942$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat (antara $0,8-1,0$) antara motivasi dengan Prestasi kerja pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka prestasi pegawai akan meningkat.

f. Pengujian Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka digunakan analisis korelasi ganda. Adapun hasil analisis korelasi ganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947(a)	.897	.893	2.475	1.603

a Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGEMBANGAN

b Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Output SPSS 13.0

Nilai R sebesar $0,947$ (antara $0,8-1,0$) menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel Pengembangan, Motivasi dan Prestasi Kerja yang berarti jika pelatihan dan motivasi kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama. Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar $0,897$ menunjukkan bahwa

variabel pengembangan dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama sebesar 89,7% dan sisanya sebesar 10,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan terhadap data-data yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan (variabel X1) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,142, ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{tabel} = 2,01$) . Dengan demikian bahwa H_a diterima dan H_0 yang ditolak.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (variabel X2) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 3,706, ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{tabel} = 2,01$). Dengan demikian bahwa H_a diterima dan H_0 yang ditolak.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan (variabel X1) dan Motivasi (X2) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama berdasarkan nilai uji F. Berdasarkan perhitungan, nilai F_{hitung} sebesar 201,311 ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{tab}=3,20$). Dengan demikian bahwa H_a diterima dan H_0 yang ditolak. Hasil persamaan regresi linier untuk menunjukkan pengaruh pengembangan (X1) dan motivasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama diperoleh $Y=2,491+0,358X_1+0,645X_2$.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama. Oleh karena itu, perlu diprogramkan pengembangan (pendidikan dan pelatihan) secara teratur untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan motivasi baik melalui penghargaan, pemberian insentif, fasilitas kesehatan maupun pendekatan secara personal agar pegawai

merasa dihargai sebagai bagian dari organisasi sehingga mampu meningkatkan motivasi kerjanya.

3. Jika melihat dari kontribusi variabel pengembangan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama, masih ada 10,3% variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu, selain memperhatikan faktor pengembangan dan motivasi, diharapkan PT. Bekasi Surya Pratama dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan faktor lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja yang kondusif serta sarana dan prasarana yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam I. Indrawijaya, (1998), *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (1996), *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ermaya Suradinatam (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan*, Penerbit Ramadhan, Bandung.
- Fustino, (2001), *Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko T. Hani, (1992), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, (1991), *Manajemen Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Iqbal Hasan, (2002), *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian Dan Aplikasinya*, Ghalia, Jakarta.
- M. Suparmoko, (1991), *Metode Penelitian Praktis*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia, Jakarta.
- Marzuki, (1997), *Metode Research*, Jemmars, Bandung.
- Mohammad Musa dan Titi Nurfitri, (1998), *Metode Penelitian*, Fajar Agung, Jakarta.
- Robbins P. Stephen, (1976), *Organizational Behavior : Concepts, Controversies and Application*, Prentice Hall.
- Richard M, (1985), *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Sevilla, (1993), *Metode Penelitian Kualitatif*, Rineka, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., (1993), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jurnal

Volume 2 Nomor 2 (2020) 243-268 P-ISSN 2656-274X. E-ISSN 2656-4691.

DOI: 10.47467/reslaj.v2i2.148

Stoner Freeman dan Bilburt, (1996), *Manajemen dan Kepemimpinan*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

Sugiyono, (2004), *Metode penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Suharsimi Arikunto, (1998), *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sutrisno Hadi, (1995), *Statistik Jilid 1,2 dan 3*, Andi Offset, Yogyakarta.

Talizidhu Ndaraha, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.

Trihendradi, (2009), *Tujuh Langkah Mudah melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Wahyosumidjo, (1995), *Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi*, Mc. Graw Hill Book Company, Jakarta.