

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PEMBERIAN
PENGHARGAAN DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA
KARYAWAN**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi

Disusun Oleh :

Mochamad Harun Ariedestianto

NIM 08710039

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2013



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/114 b. /2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP PEMBERIAN
PENGHARGAAN DENGAN MOTIVASI
BERPRESTASI KARYAWAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Mochamad Harun Ariedestianto

NIM : 08710039

Telah dimunaqosyahkan pada : Senin, tanggal: 1 Juli 2013
dengan nilai : 73.33/B-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang

Benny Herlena, M.Si
NIP. 19751124 200604 1 002

Penguji I

Mustadin, M.Si
NIP.19820220 200901 1 006

Penguji II

Sara Palila, MA
NIP. 198110142009012004

Yogyakarta, 7-11-2013

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Dudung Abdurahman, M.Hum

NIP. 19630306 198903 1 010

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mochamad Harun Ariedestanto

NIM : 08710039

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, skripsi ini adalah hasil karya penelitian dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Bila kemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka saya siap menerima konsekuensi yang diberikan.

Yogyakarta, 1 Juli 2013

Yang menyatakan

Mochamad Harun Ariedestianto
NIM. 08710039

NOTA DINAS PEBIMBING

Prof. Dr. Dudung Abdurrahman
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
NOTA DINAS PEBIMBING
Hal : Skripsi

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Mochamad Harun Ariedestianto

NIM : 08710039

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pemberian Penghargaan (*Reward*) Dengan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan

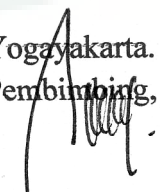
Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana sarata satu Psikologi

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang Monaqosyah.

Demikian atas perhaiannya disampaikan terimakasih.

Wasaalamu;alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta. 1 Juli 2013
Pembimbing,


Benny Herlena, S.Psi., M.Si
NIR. 19751124 200604 1 002

MOTTO

**“YAA RABBI SOLLI A'LAA MUHAMMAD WAFTAH MINAL KHOIRI
KULLA MUGHLAK”**

*“Ya Robbi, Sholawat dan salam kepada Sayyidina Muhammad
dan kunci dari segala kebaikan”*

(Al-Burdah)

**Fainnamal'usriyusran, innama'al 'usriyusraan, faidza
faraghta fansab, waila rabbika farghab**

*Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan, maka
apabila engkau telah selesai tegaklah, dan hanya kepada
Tuhanmu hendaklah engkau berharap..*

(Al-Insyirraah: 5-8)

Halaman Persembahan

Alhamdulillah...

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat beserta taufik-Nya, serta shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW atas segala syafaatnya. Akhirnya karya ini dapat terselesaikan. Karya sederhana ini kupersembahkan kepada :

Bapak (alm), ibu, Mba Laksmi, dan Mbak Novi

Terima kasih untuk do'a, cinta dan kasih sayang yang selalu takkan pernah ada habisnya untukku

Almamaterku tercinta

Prodi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah Swt atas rahmat dan ridho-Nya, sehingga perencanaan, pelaksanaan serta penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana strata satu (S-1) dapat berjalan dengan lancar. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, untuk itu peneliti berharap kepada para pembaca yang budiman untuk memberikan kritikan, saran, ataupun nasehat yang membangun untuk perbaikan skripsi selanjutnya.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya kerjasama dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dudung Abdurrahman, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Zidni Imawan Muslimin, M.Si, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Rachmy Diana, MA selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, mengarahkan, serta membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan dari semester awal hingga selesai.

4. Bapak Benny Herlena, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan mencurahkan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk berdiskusi tentang skripsi ini dengan peneliti.
5. Bapak Mustadin Taggala, M.Si dan Ibu Sara Palila, MA, selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan dan saran demi kesempurnaan penelitian ini.
6. Seluruh dosen program studi Psikologi yang telah banyak mengajarkan peneliti pada kehidupan yang penuh arti, serta seluruh staff Tata Usaha dan kemahasiswaan yang telah banyak membantu dalam proses penelitian ini.
7. Bapak Nariyono, SmHK, SE selaku kepala bagian A.K & U PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari yang telah memberikan izin serta berpartisipasi dalam penelitian ini.
8. Bapak dan ibuku tercinta Bapak Untung Santoso (Alm) & Ibu Sri Hartati, terima kasih atas kasih sayang dan do'a serta pengorbanannya untuk ananda, senyummu adalah semangatku.
9. Kepada kakakku tersayang Laksmi Herawati, Novita Elistiyani, Mas Purnomo Aji, dan Mas Mustaqim terima kasih untuk do'a, perhatiannya, dan juga pengorbanannya selama ini.
10. Keponakan ku fathir dan Syifa' yang selalu bikin kangen dan bikin seneng Om.

11. *Someone special in My Heart*, yang selalu menemaniku dan memberikan semangat meskipun jarak memisahkan kita, terima kasih ya sayang. *U're the best.*

12. Temen lan dulur Kos Wisma Nusantara Zaim, Adam, Bang Fikri, Benyol, Kholid, Rio, Kholid, dan Rosyid. Kang Adam yang udah minjem laptopnya selama ini buat bikin skripsi dan juga Bustomi alias Zaim maturnuwun dah dipenjem motornya “go mubeng-mubeng”.

Akhirnya peneliti sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga, teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu, yang telah memberikan dukungan, perhatian serta bantuan yang tak terkira kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan baik.

Yogyakarta, 1 Juli 2013

Peneliti,

Mochamad Harun Ariedestianto
NIM: 08710039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat penelitian	9
E.Keaslian Penelitian.....	10

BAB II. TINJAUAN TEORI

A. Motivasi Berprestasi	13
1. Pengertian Motivasi Berprestasi.....	13
2. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi	17
B. Persepsi Terhadap Pemberian Penghargaan	17
1. Pengertian Persepsi	19
2. Aspek-Aspek Persepsi.....	21

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Persepsi.....	22
C. Penghargaan	24
1. Pengertian Penghargaan	24
2. Aspek-Aspek Penghargaan.....	26
D. Hubungan Antara persepsi terhadap pemberian penghargaan dengan motivasi berprestasi	29
E. Hipotesis	33
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel	34
B. Definisi Operasional	34
1. Motivasi berprestasi	34
2. Persepsi Terhadap Pemberian Penghargaan.....	35
C. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	35
2. Sampel	36
D. Metode Pengumpulan Data	37
E. Validitas dan Reliabilitas.....	41
F. Metode Analisis data	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Kondisi Psikologis.....	43
B. Persiapan Penelitian	45
C. Pelaksanaan Penelitian	50
D. Analisis Data	50
1. Uji Validitas	53
2. Uji Normalitas	54
3. Uji Linearitas	54
4. Uji Hipotesis.....	55
E. Pembahasan	56
BAB V. PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1	<i>Blue Print</i> Skala Persepsi terhadap <i>reward</i>	39
Tabel 2	<i>Blue Print</i> skala Motivasi Berprestasi	40
Tabel 3	Sebaran Aitem Valid Dan Gugur Skala Persepsi Terhadap Pemberian Penghargaan Setelah Uji Coba (<i>Try Out</i>)	47
Tabel 4	Sebaran Aitem Valid Dan Gugur Skala Motivasi Berprestasi Karyawan Uji Coba (<i>Try Out</i>)	48
Tabel 5	Statistik Deskriptif Skor Hipotetik dan Skor Empirik	51
Tabel 6	Kategori Skor Setiap Konsumen Skala Motivasi Berprestasi	52
Tabel 7	Kategori skor Motivasi Berprestasi Karyawan.....	53
Tabel 8	Uji Normalitas Persepsi Terhadap Pemberian Penghargaan Dengan Motivasi Berprestasi Karyawan.....	54
Tabel 9	Hasil Uji Linearitas Persepsi Terhadap Pemberian Penghargaan Dengan Motivasi Berprestasi Karyawan	55
Tabel 10	Hasil Uji Hipotesis Korelasi Pearson.....	55

Daftar Gambar

Gambar 1. Struktur Organisasi.....	4
------------------------------------	---



Daftar lampiran

Lampiran A

Skala uji coba persepsi terhadap pemberian penghargaan	68
Skala uji coba motivasi berprestasi	70
Tabulasi uji coba skala motivasi berprestasi	72
Tabulasi uji coba skala persepsi terhadap pemberian penghargaan	78
Uji validitas dan reabilitas skala uji coba persepsi terhadap pemberian penghargaan	82
Uji validitas dan reabilitas skala uji coba motivasi berprestasi	85

Lampiran B

Skala penelitian persepsi terhadap pemberian penghargaan	91
Skala penelitian motivasi berprestasi	92
Tabulasi penelitian persepsi terhadap pemberian penghargaan	94
Hasil table analisis penelitian	97

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PEMBERIAN PENGHARGAAN DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN

Mochamad Harun Ariedesianto

Benny Herlena, M.Si

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap pemberian penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada Karyawan PT “X” Kertosono. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Karyawan PT “X” yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan teknik *purposif sampling*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dan skala motivasi berprestasi. Analisis data dilakukan dengan teknik uji korelasional *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada karyawan PT “X”, hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,975$ dengan $p = 0,000$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Kata kunci : Persepsi Terhadap Penghargaan (*reward*) dan Motivasi Berprestasi.

***RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF GIVING REWARD AND
ACHIEVEMENT MOTIVATION OF EMPLOYEES***

Mochamad Harun Ariedestianto

Benny Herlena, M.Si

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between perceptions of rewards and the achievement motivation of Employees PT "X". Research subjects in this study were employees of PT 'X' which amounts to 50 employees. Sampling techniques in this study used purposive sampling techniques. Methods of data collection in this study using a perception of reward scale and achievement motivation scale. Data analysis was done by using product moment correlation test. The results showed that: There is a significant positive relationship between perceptions of rewards with achievement motivation of employees of PT "X", this is indicated by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.975$ and $p = 0.000$, thus it can be concluded that the hypothesis is accepted.

Keywords: Perception Of Rewards and Achievement Motivation.

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu aspek yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Selain itu organisasi juga berusaha untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. Terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Karyawan dalam melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan disisi lain mengembangkan potensinya untuk mencapai tujuan pribadinya mewujudkan prestasi kerjanya.. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Oleh karena itu, meningkatnya motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya memenuhi kebutuhan. Motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan karyawan maupun organisasi. Menurut Siswanto (2005) kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan, baik sifatnya fisik biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi, yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial psikis,

misalnya penghargaan, pengakuan keselamatan, perlindungan keamanan, jaminan sosial, dan sebagainya. menurut Gitosudarmo (1997) secara singkat motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumberdaya manusia. Bagaimanapun juga, apabila perusahaan mempunyai keinginan untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, maka secara langsung perusahaan juga harus memperhatikan motivasi yang ada pada dalam dirinya. Seperti yang dikemukakan oleh Asnawi (2001) apabila motif yang ada dalam diri karyawan tidak termanifestasi dengan baik, maka akan sangat mempengaruhi keseharian mereka dalam bekerja. Karena itulah ketiga bentuk motivasi yang secara umum juga dimiliki oleh karyawan akan sangat memberikan dampak langsung pada proses kerja di perusahaan.

Asnawi (2001) menjelaskan bahwa organisasi dibangun di atas landasan yang termotivasi dari karyawan. Dalam bekerja diperlukan motivasi berprestasi, supaya tujuan organisasi terlaksana, sehingga karyawan akan berkompetisi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Thoha (2007) menjelaskan bahwasannya seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang lebih baik dari prestasi karya orang lain. Sehingga yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan sumbangan yang tidak dapat dihitungkan dengan imbalan, karena hal ini dapat meningkatkan produktivitas yang akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan sehingga perusahaan memperoleh keuntungan serta dapat menjaga kelangsungan hidup dan masa depan. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai

motivasi berprestasi tinggi sehingga dapat mempertahankan kualitas kerja tinggi dan bersaing melalui usaha-usaha yang ditemui dapat diselesaikan dengan baik sehingga produktivitas kerja dapat meningkat lebih tinggi dan dapat memuaskan perusahaan atau pun karyawan. Pada kenyataannya tidak semua karyawan sejalan dengan motivasi berprestasi tersebut dengan harapan perusahaan

Fenomena tersebut penulis temukan pada karyawan PT. “X” divisi tanaman yang merupakan bagian dari sebuah organisasi dari perusahaan dalam bidang tanam. Secara operasional divisi tanaman tersebut bertugas melakukan penanaman bibit atas kebijakan-kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut diawasi oleh ADM (Administrasi, yang bertugas memberikan nilai terhadap hasil kerja karyawan) yang bertugas mencatat dan juga menilai terhadap kinerja yang sudah dihasilkan oleh karyawan bagian divisi tanaman. Hasil laporan pada penilaian yang sudah dilakukan itulah yang menjadi pertimbangan atas karyawan terkait seberapa besar penghargaan (*reward*) yang nantinya diberikan perusahaan kepada karyawan bagian divisi tanaman. Hanya saja dalam pencatatan oleh ADM tersebut tidak sesuai dengan hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan.

Pelaksanaan kerja yang di lakukan karyawan semua di awasi dan dinilai oleh ADM (administration) yang bertugas sebagai pengawas dan juga menilai secara *non-teknis* terhadap semua karyawan yang bekerja di setiap divisi. Karyawan yang menjalankan tugas pekerjaannya apabila sudah usai akan menyerahkan semua hasil laporan kepada ADM. Selanjutnya ADM akan menilai masing-masing karyawan tersebut sesuai dengan hasil laporan yang sudah diserahkan karyawan. Akan tetapi tidak semua hasil laporan itu dinilai dengan seksama, karena kenyataanya *output values*-nya terkadang disamakan dan karyawan yang sudah melakukan tugas yang lebih tidak dihargai . Meskipun kenyataan yang sudah dilakukan pada karyawan dilapangan berbeda-beda. Hal tersebut diperoleh dari hasil *pre-elemenery* yang sudah dilakukan pada beberapa waktu yang lalu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak purnomo yang sudah dilakukan di PT."X" didapatkan bahwa motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan dianggap tidak dapat maksimal . Berdasarkan hasil yang didapatkan dari *pre-eliminary* dengan karyawan PT. "X" di Kertosono-Nganjuk, dikatakan bahwa dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas yang dilakukannya karyawan merasa kurang bersemangat, meskipun telah diberi hadiah dari perusahaan (Hasil wawancara dengan Bapak Purnomo karyawan tetap bagian Divisi Tanaman hari sabtu tanggal 3 Desember 2011)

Demikian pula dengan adanya penerapan sangsi yang diterima oleh karyawan bila bekerjanya dianggap tidak sesuai dengan standar perusahaan, juga tidak dapat

membuat karyawan untuk mampu memperbaiki kesalahan dan prestasi kerjanya. Sangsi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dirasa juga kurang terbuka, sehingga karyawan tidak mengetahui penyebabnya, yang memungkinkan bila mengetahui penyebabnya tersebut membuat karyawan menjadi lebih baik (Hasil wawancara II dengan bapak Agus karyawan tetap bagian Divisi Tanaman hari senin tanggal 5 Desember 2011).

Sebenarnya karyawan sendiripun menginginkan apa yang diberikan oleh perusahaan itu sesuai dengan prestasinya dan juga bisa memberikan semangat tersendiri pada pelaksanaan tugas perusahaan yang dihasilkan (Hasil wawancara dengan Bapak Aji karyawan tetap bagian Divisi Tanaman hari senin tanggal 5 Desember 2011).

Pada kenyataannya yang terjadi dilapangan adalah, bahwa karyawan sering mendapatkan penghargaan (bonus, jabatan, tunjangan) dari perusahaan akan tetapi tidak berdasarkan pada prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan(bapak Purnomo). Penghargaan yang diterima oleh karyawan sifatnya disamaratakan dan tidak didasarkan pada hasil prestasi kerja karyawan. Misalnya, karyawan "A" mampu menanam dan menghasilkan tanaman lebih dari target, sedangkan ada karyawan "B" menanam dan menghasilkan tanaman kurang dari target yang di tentukan. Maka kelebihan dari karyawan "A" tersebut disumbangkan pada karyawan "B", dengan harapan hasil laporan dari karyawan "B" yang akan diserahkan nanti bisa sesuai target. Sebab itulah karyawan yang merasa mampu melakukan prestasi lebih, pada akhirnya menjadi berkurang dan tidak maksimal semangat berprestasinya. Proses

kerja yang dilakukan oleh karyawan hanya sebatas pada prosedur pelaksanaan tugas perusahaan saja, akan tetapi motivasi berprestasi yang ingin dihasilkan karyawan kurang memicu karyawan untuk melakukan lebih dari itu.

Idealnya ketika karyawan tersebut dianggap berprestasi dan kemudian diberi penghargaan (*reward*), seharusnya karyawan menunjukkan kerja yang bagus sesuai dan maksimal dalam kontribusinya terhadap perusahaan. Tetapi kenyataannya meskipun telah diberi penghargaan (*reward*) motivasi berprestasi karyawan tersebut belum mampu maksimal. Hal ini dapat dilihat pada setiap pekerjaan banyak karyawan yang sering bolos bila ada rapat. karena karyawan merasa penerapan penghargaan yang didapatkan dirasa kurang sesuai dengan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan selama ini oleh karyawan. Mereka hanya bekerja hanya sebatas prosedur saja. Padahal semestinya pemberian penghargaan (*reward*) tersebut dapat meningkatkan motivasi berprestasi karyawan.

Menurut Luthans (2006), motivasi berprestasi adalah tingkat di mana seseorang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan, dan menunjukkan keinginan dari pemberian tugas perusahaan. Sedangkan Siagian (1995) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi karyawan, yaitu diantaranya adalah pemberian penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

Besarnya penghargaan yang diterima karyawan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap motivasi berprestasi, yaitu apakah penghargaan yang didapatkan dirasa sesuai atau tidak. Persepsi sendiri merupakan proses dimana karyawan mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan (Atkinson, 2006).

Menurut Sarwono (2005) persepsi adalah proses dimana menginterpretasikan kesan-kesan yang telah diterima dan kemudian memberikan arti terhadap yang diterimanya tersebut, yang didasarkan pada kenyataannya, Sementara itu Rahmat (2005) Persepsi dipengaruhi oleh kebutuhan, pengalaman, suasana emosional, kesiapan mental, dan latar belakang budaya. Karyawan yang mempunyai persepsi yang positif terhadap penghargaan yang diterima karyawan sesuai dengan kinerjanya maka motivasi karyawan untuk berprestasi akan terbangun. Karyawan yang mempunyai persepsi yang negatif terhadap penghargaan (*reward*) yang diterima, maka motivasi karyawan untuk berprestasi menjadi berkurang.

Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti motivasi berprestasi karyawan. Peneliti ingin mengetahui apakah memang benar motivasi berprestasi pada karyawan tersebut terkait dengan pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan. Disisi lain, padahal semestinya pemberian tersebut dapat meningkatkan motivasi berprestasi karyawan. Tetapi yang terjadi di perusahaan tidak demikian. Persoalan itulah yang melatarbelakangi diangkatnya tema tersebut untuk menjadi penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di-atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yakni; apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pemberian penghargaan (*reward*) dan motivasi berprestasi pada karyawan PT. “X”

C. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pemberian penghargaan (*reward*) dan motivasi berprestasi karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan praktis bagi pembaca sekalian. Adapun penjabaran dari manfaat penelitian ini yakni:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan pada psikologi industri dan organisasi, khususnya kajian *organization development* dan juga psikologi personalia

2. Secara Praktis

a. Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak perusahaan tentang persepsi karyawan terhadap penghargaan yang ada

hubungannya dengan motivasi berprestasi. Sehingga dalam pelaksanaannya nanti pihak perusahaan mampu melakukan usaha-usaha bagaimana dalam menyelesaikan suatu masalah yang dianggap menghambat produktifitas kerja karyawan.

b. Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesan persepsi yang luas kepada karyawan dalam menelaah bentuk penghargaan (*reward*) yang telah diterimanya. Sehingga karyawan tidak terganggu dengan aktifitas kerjanya dan tidak menghambat pada proses produksi perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang mengangkat topik tentang persepsi terhadap pemberian penghargaan dengan motivasi berprestasi, adalah penilitiann yang dilakukan oleh Komi Damayanti dan Fendi Suhariadi (2010), yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan KOmitmen Karyawan” di PT. Haji Ali Sejahtera Surabaya”. Hasil analisa data bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap keadilan organisasi dengan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga hipotesis penelitian ini diterima. Selain itu, terdapat penelitian yang lain yang dilakukan oleh Fika Yuniasty (2010) dengan judul “Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian Tunjangan dan Komitmnrn Organisasi (Studi pada Karyawan PT, “X”, Jakarta). Penelitian ini

menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pelaksanaan pemberian tunjangan memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan penelitian motivasi berprestasi dilakukan oleh Nanan Darnna (2010) yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kerja berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi karyawan. Karena mampu meningkatkan produktifitas karyawan dan mampu menciptakan kinerja yang maksimal melalui pemberian penghargaan yang semestinya diterima oleh karyawan. Oleh sebab itu peneliti ingin memberikan perbedaan pada penelitian sebelumnya diantara lain adalah:

1. Judul

Penelitian ini mempunyai kaitan dengan variable-variabel di penelitian sebelumnya, yaitu variable persepsi dan motivasi berprestasi.

2. Subjek

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tanaman yang ada di PT. “X” di Kertosono.

3. Teori

Pada penelitian ini, motivasi berprestasi menggunakan teorinya Luthans (2006). Sedangkan Persepsi menggunakan Walgito (2004) dan penghargaan menggunakan Wibowo (2010).

4. Alat ukur

Pada penelitian ini menggunakan skala sebagai alat ukur. Terdapat dua skala yang akan digunakan yaitu skala persepsi terhadap pemberian penghargaan dan skala motivasi berprestasi karyawan. Skala persepsi terhadap penghargaan berdasarkan aspek-aspek persepsi yang di kemukakan oleh Walgito (2010), dan Wbowo (2010). Sementara itu skala motivasi berprestasi disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi berprestasi karyawan yang di kemukaka oleh Handoko (2008).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya :

1. Terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap penghargaan dengan motivasi berprestasi karyawan PT. “X”. Hal ini mengindikasikan karyawan PT. “X” memiliki persepsi yang tinggi terhadap penghargaan yang diterima dari perusahaan sehingga semakin positif terhadap penghargaan maka akan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, bila persepsi yang rendah terhadap penghargaan yang diterima dari perusahaan sehingga semakin rendah terhadap penghargaan maka akan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pula.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung variabel tergantung yaitu motivasi karyawan berprestasi dengan persepsi terhadap pemberian penghargaan dengan koefisien regresi pengaruh langsung $rx_{y'} = 0,975$. Pengaruh ini membuat

hubungan antara persepsi terhadap pemberian penghargaan dengan motivasi berprestasi menjadi naik

3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada penelitian ini karyaawan PT. “X” mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi bila penghargaan yang diterimanya sesuai kinerja yang dihasilkan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka saran-saran yang diajukan adalah:

1. Bagi pelaku perusahaan PT. "X"

Bagi para perusahaan setidaknya mengetahui sistem penghargaan yang didasarkan pada nilai-nilai kebutuhan karyawan. Dimana penghargaan semestinya merupakan upaya mendorong motivasi berprestasi karyawan. Sehingga penghargaan yang diberikan bermanfaat dan maksimal penggunaannya.

2. Bagi karyawan PT. "X"

Hendaknya memberikan informasi kepada perusahaan pada kinerjanya dalam melakukan komunikasi yang baik, agar ada pembeda saat memberikan penghargaan yang didasarkan pada hasil kinerja yang dilakukan tiap-tiap karyawan. Sekiranya mampu memberikan kesempatan bagi karyawan lagi dalam mengembangkan potensinya dalam berprestasi yang optimal dan baik bagi kepentingan karyawan maupun perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti persepsi pada penghargaan dengan motivasi berprestasi dilakukan kajian lebih mendalam mengenai proses motivasi berprestasi sehingga didapatkan aspek-aspek yang lebih spesifik mengenai persepsi, penghargaan, maupun motivasi berprestasi. Saran lain adalah untuk lebih menspesifikasikan subjek penelitian seperti misalnya pembatasan subjek seperti umur, jenis kelamin, sehingga mungkin

akan didapatkan tingkat persepsi maupun motivasi berprestasi yang berbeda-beda.



Daftar Pustaka

- Alwisol. (2005). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Atkinson.R.L. (2006). *Pengantar Psikologi*. Jakarta. Interaksara.
- Azwar, S.(2000). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2002). *Sikap manusia: teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2003). *reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G.(1997). *Manajemen personalia*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Damayanti, Komi dan Fendy Suhariadi. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi Di PT. Haji Ali Sejahtera Surabaya. *Jurnal Psikologi*, Vol.5, No.4, September 2003.
- Gibson, James,L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta. Edisi ke-5. Cetakan ke-3.: Penerbit Erlangga
- Gitosudarmo, I dan S. Nyoman. 1997. Perilaku Keorganisasian. Edisi pertama. BPFE, Jogjakarta.
- Gunarasa, S.D. (2004).*Psikologi olahraga prestasi*. Jakarta. Guning Mulia
- Handi, Suminar S dan Fendy Suhariadi. (2003). Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Organisasi terhadap intensitas Turnover di PT. ENG Gresik. *Jurnal Psikologi*, Vol.5, No. 4, juni 2003.
- Handoko, T.Hani. (2008). *Manajemen* (edisi ke-2).Yogyakarta. BPFE-UGM
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.

Bumi Aksara

- Ivancevich, J.M dkk. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Kreitner, R and Angelo Kinicki.(2003). *Organizational Behavior*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria).
- Latipun. (2008). *Psikologi eksperimen*.Malang: UMM Press.
- Luthans,F.(2006). *Perilaku organisasi* (edisi 10).Yogyakarta. Penerbit ANDI
- Mulyadi, dan Johny Setyawan. (2001). *Sisitem perencanaan dan pengendalian manajemen*. Penerbit Salemba Empat (PT.Salemba Emban Patrial)
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Rahmat, J. (2005). *Psikologi komunikasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi (terjemahan)*, Jilid 1, Edisi Kedelapan. Jakarta. PT. Prehallindo.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V dan Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Richard L, Daft. (2006).*Manajemen*. Jakarta.. Penerbit Salemba Empat
- Sarwono, S.W.(2005). *Psikologi sosial*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Sedarmayanti. (2001). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung.Suatu Pengantar. Mandar Maju.
- Siagian, P.S. (2005). *Fungsi-fungsi Manejerial*. Jakarta. Bumi Aksara

- Simanjuntak, P.J. (2000). *Pengantar ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta.
- Siswanto. (2005). *Pengantar manajemen*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sukadji. (2001). *Motivasi dalam Masyarakat*. Jakarta :Gramedia
- Supardi, dan Syaiful Anwar. (2002) *Dasar-dasar perilaku organisasi*. UII Pers.
- Suryabrata, S. (2008). *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Manajemen PT Rajagrafindo Persada,
- Terry, G.W dan Rue L.W. (1996). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku organisasi; konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Walgito, B. (2004). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Jakarta. Rjawali Pers.
- Wirawan, (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Yuniasty, Fika dkk. (2007). Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian Tunjangan dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.9, No.1, Hal 1-12.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

**TABULASI DATA PENELITIAN PERSEPSI TERHADAP PEMBERIA
PENGHARGAAN**

[illegible]

40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	1	4	4	1	4	3	4	1	4	4	4	3	1
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4
50	3	4	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4



TABULASI DATA UJI COBA PERSEPSI TERHADAP PEMBERIAN PENGHARGAAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	3	2	4	1	1	3	4	3
2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	3	4	3	2	1	4	3
4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3
5	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2
6	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
7	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	1	2	2	4	4	3	4	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4
9	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3
10	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
11	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
12	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4
13	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4
15	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
16	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4
17	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1
18	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
19	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
20	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
21	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
22	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
24	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	1	2	3	1	3	4	3	4	3	2	3	4
25	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2
26	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	2	1	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2	1	3	4	3
28	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
29	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	4	2
30	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
31	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	3	3	4	3	2	1	3	4	2
32	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2
34	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2
35	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3
36	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3
37	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
39	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4
42	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
45	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3

48	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
49	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	1	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2
50	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	1	1	2	3	2	3	4



TABULASI DATA UJI COBA SKALA MOTIVASI BERPRESTASI

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
6	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3
10	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
11	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4
16	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
17	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4
18	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4
19	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
20	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3
21	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
22	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3

23	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2
24	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
27	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
28	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
33	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
36	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
37	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
41	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
43	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
45	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3
47	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3

48	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
49	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3
50	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3

[illegible]

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
2	3	4	2	3	2	2	1	1	3	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3



UJI VALIDITAS DAN REABILITAS SKALA UJI COBA MOTIVASI BERPRESTASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	50	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,1800	,52255	50
VAR00002	3,1800	,48192	50
VAR00003	3,2000	,53452	50
VAR00004	3,1800	,43753	50
VAR00005	3,2200	,58169	50
VAR00006	3,2000	,67006	50
VAR00007	3,0400	,63760	50
VAR00008	3,1200	,62727	50
VAR00009	3,1400	,63920	50
VAR00010	3,0400	,63760	50
VAR00011	3,1800	,62890	50
VAR00012	3,0800	,66517	50
VAR00013	3,2200	,58169	50
VAR00014	3,1600	,50950	50
VAR00015	3,2600	,56460	50
VAR00016	3,2000	,67006	50
VAR00017	3,1400	,67036	50
VAR00018	3,1600	,58414	50
VAR00019	3,2400	,55549	50
VAR00020	3,1600	,54810	50
VAR00021	3,1600	,65027	50
VAR00022	3,1600	,58414	50
VAR00023	3,2600	,63278	50
VAR00024	3,1000	,61445	50
VAR00025	3,1600	,61809	50

VAR00026	3,1600	,50950	50
VAR00027	3,2600	,59966	50
VAR00028	3,1400	,63920	50
VAR00029	3,1800	,62890	50
VAR00030	3,0400	,49322	50
VAR00031	3,2400	,55549	50
VAR00032	3,1200	,47980	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	98,1000	73,684	,592	,881
VAR00002	98,1000	75,806	,385	,885
VAR00003	98,0800	73,912	,552	,882
VAR00004	98,1000	76,133	,385	,885
VAR00005	98,0600	73,282	,567	,881
VAR00006	98,0800	73,504	,463	,883
VAR00007	98,2400	74,309	,414	,884
VAR00008	98,1600	74,464	,407	,885
VAR00009	98,1400	74,898	,358	,886
VAR00010	98,2400	73,574	,483	,883
VAR00011	98,1000	73,439	,504	,882
VAR00012	98,2000	73,347	,481	,883
VAR00013	98,0600	74,098	,482	,883
VAR00014	98,1200	75,577	,387	,885
VAR00015	98,0200	74,428	,464	,883
VAR00016	98,0800	74,851	,342	,886
VAR00017	98,1400	74,449	,378	,885
VAR00018	98,1200	76,149	,272	,887
VAR00019	98,0400	74,202	,497	,883
VAR00020	98,1200	76,108	,299	,886
VAR00021	98,1200	72,557	,568	,881
VAR00022	98,1200	74,434	,446	,884
VAR00023	98,0200	74,836	,368	,885
VAR00024	98,1800	75,008	,365	,885
VAR00025	98,1200	74,312	,429	,884
VAR00026	98,1200	76,189	,317	,886
VAR00027	98,0200	74,102	,465	,883
VAR00028	98,1400	74,449	,400	,885
VAR00029	98,1000	73,561	,492	,883
VAR00030	98,2400	76,145	,334	,886
VAR00031	98,0400	76,366	,267	,887
VAR00032	98,1600	76,953	,247	,887

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101,2800	79,267	8,90320	32



UJI VALIDITAS DAN REABILITAS SKALA UJI COBA PERSEPSI TERHADAP PEMBERIAN PENGHARGAAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,1800	,74751	50
VAR00002	3,2200	,67883	50
VAR00003	3,3000	,61445	50
VAR00004	3,2000	,69985	50
VAR00005	3,2000	,67006	50
VAR00006	3,1800	,66055	50
VAR00007	3,4200	,57463	50
VAR00008	3,3800	,60238	50
VAR00009	3,3600	,56279	50
VAR00010	3,4000	,57143	50
VAR00011	3,3200	,71257	50
VAR00012	3,2200	,64807	50
VAR00013	3,2600	,69429	50
VAR00014	3,1200	,74615	50
VAR00015	3,1800	,77433	50
VAR00016	3,1600	,65027	50
VAR00017	3,4000	,67006	50
VAR00018	3,1800	,69076	50
VAR00019	3,3600	,77618	50
VAR00020	3,1600	,71027	50
VAR00021	3,2600	,75078	50
VAR00022	3,0000	,75593	50
VAR00023	3,1600	,79179	50
VAR00024	3,0600	,73983	50
VAR00025	3,4600	,64555	50
VAR00026	2,9800	,74203	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80,9400	39,323	-,011	,728
VAR00002	80,9000	36,173	,385	,698
VAR00003	80,8200	36,681	,366	,700
VAR00004	80,9200	36,932	,277	,706
VAR00005	80,9200	35,830	,437	,694
VAR00006	80,9400	36,588	,345	,701
VAR00007	80,7000	38,704	,104	,717
VAR00008	80,7400	39,707	-,038	,726
VAR00009	80,7600	35,860	,535	,690
VAR00010	80,7200	36,369	,448	,696
VAR00011	80,8000	35,469	,448	,692
VAR00012	80,9000	35,847	,453	,693
VAR00013	80,8600	36,694	,310	,703
VAR00014	81,0000	36,286	,327	,701
VAR00015	80,9400	35,690	,377	,697
VAR00016	80,9600	37,427	,243	,708
VAR00017	80,7200	37,553	,217	,710
VAR00018	80,9400	36,751	,305	,704
VAR00019	80,7600	36,880	,244	,708
VAR00020	80,9600	40,039	-,085	,732
VAR00021	80,8600	37,184	,222	,710
VAR00022	81,1200	38,802	,043	,724
VAR00023	80,9600	34,937	,451	,690
VAR00024	81,0600	37,486	,193	,712
VAR00025	80,6600	38,515	,106	,717
VAR00026	81,1400	39,429	-,021	,728

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
84,1200	39,781	6,30724	26

HASIL TABEL ANALISIS PENELITIAN PENELITIAN

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PERSEPSITERHADAPPE MBERIANPENGHARGAA N	50	64,7600	14,42583	40,00	90,00
MOTIVASIBERPRESTASI	50	109,9400	14,35470	80,00	132,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PERSEPSITE RHADAPPEM BERIANPENG HARGAAN	MOTIVASIBE RPRESTASI
N		50	50
Normal Parameters(a,b)	Mean	64,7600	109,9400
	Std. Deviation	14,42583	14,35470
Most Extreme Differences	Absolute	,081	,100
	Positive	,073	,078
	Negative	-,081	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,570	,704
Asymp. Sig. (2-tailed)		,901	,704

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MOTIVASIBERPRE STASI * PERSEPSITERHA DAPPEMBERIANP ENGHARGAAN	50	100,0%	0	,0%	50	100,0%

Report

MOTIVASIBERPRESTASI

PERSEPSITERHA	Mean	N	Std. Deviation
---------------	------	---	----------------

DAPPEMBERIANP ENGHARGAAN			
40,00	80,0000	1	.
41,00	84,0000	1	.
42,00	86,0000	1	.
43,00	85,0000	1	.
44,00	88,0000	1	.
46,00	87,5000	2	,70711
47,00	90,0000	1	.
50,00	99,5000	2	4,94975
51,00	104,0000	1	.
52,00	96,0000	1	.
53,00	99,5000	2	,70711
55,00	103,0000	1	.
56,00	99,0000	1	.
57,00	104,0000	1	.
58,00	103,0000	1	.
59,00	106,0000	2	,00000
60,00	109,0000	2	,00000
61,00	109,0000	1	.
62,00	108,0000	1	.
64,00	109,0000	1	.
65,00	112,0000	1	.
66,00	115,0000	1	.
68,00	113,0000	1	.
69,00	115,0000	1	.
70,00	117,0000	1	.
71,00	113,0000	2	5,65685
72,00	119,0000	1	.
73,00	121,0000	2	2,82843
74,00	118,0000	1	.
75,00	122,0000	1	.
78,00	122,0000	1	.
79,00	126,0000	2	1,41421
80,00	125,0000	1	.
82,00	126,0000	1	.
83,00	125,0000	1	.
84,00	126,6667	3	4,72582
86,00	129,0000	2	,00000
87,00	128,0000	1	.
90,00	131,0000	1	.
Total	109,9400	50	14,35470

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASIBERPRESTASI *	Between Groups (Combined)					
PERSEPSITERHADAPPEMBERIANPENGHARGAAN		9984,653	38	262,754	25,768	,000
	Linearity	9604,316	1	9604,316	941,879	,000
	Deviation from Linearity	380,338	37	10,279	1,008	,529
	Within Groups	112,167	11	10,197		
	Total	10096,820	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MOTIVASIBERPRESTASI * PERSEPSITERHADAPPEMBERIANPENGHARGAAN	,975	,951	,994	,989

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PERSEPSITERHADAPPEMBERIANPENGHARGAAN	64,7600	14,42583	50
MOTIVASIBERPRESTASI	109,9400	14,35470	50

Correlations

		PERSEPSITE RHADAPPEM BERIANPENG HARGAAN	MOTIVASIBE RPRESTASI
PERSEPSITERHADAPPE MBERIANPENGHARGAA N	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50	,975(**) 50
MOTIVASIBERPRESTASI	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,975(**) 50	1 50

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