



## PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh:

Nama : **Risma Hastuti**

NIM : D03206061

Judul : **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DI SMA  
NEGERI 3TUBAN**

Ini telah di periksa dan di setujui untuk diujikan

Surabaya, 06 Agustus 2010

Pembimbing



**Drs. TAUFIQ SUBTY, M.Pd.i.**  
**NIP : 195506041983031015**









C. Analisis Data hasil observasi .....	71
D. Analisis Data hasil angket.....	75
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL DISKUSI.....	81
BAB VI PENUTUP .....	86
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

















1. Pengaruh : suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang/benda) yang ikut membentuk watak atau perbuatan seseorang.<sup>9</sup> Dalam hal ini penulis ingin mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan honorer di SMA negeri 3 Tuban.
2. Motivasi : motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.<sup>10</sup> Dalam hal ini motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan aktivitas / pekerjaannya sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Kinerja : hasil kerja menurut kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>11</sup> menunjuk pada kemampuan keryawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Karyawan : pekerja, pegawai.<sup>12</sup> Dalam hal ini karyawan adalah orang yang bekerja di sekolah SMA Negeri 3 Tuban.
5. Honorer : pagawai honorer, orang yang mandapat honorarium.<sup>13</sup> Tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang diangkat dan gajinya dibayar oleh sekolah.

---

<sup>9</sup> Depdikbud, *kamus besar bahasa indonesia*, (jakarta, balai pustaka, 1976) hlm. 664

<sup>10</sup> Hamzah B uno, *teori motivasi dan pengukurannya* (Jakarta, Bumi Aksara, 2008) hlm.7

<sup>11</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Bandung, PT.Remaja Rosda Karya, 2005) hlm.93

<sup>12</sup> Pius A Partanto, M.Dahlan Al Barry, *kamus ilmiah populer* (Surabaya : Arkola, 1994) hlm.311

<sup>13</sup> Ibid hlm. 232



Bab II Merupakan landasan teori yang membahas tentang pengertian motivasi dari Para ahli, jenis-jenis motivasi, faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam motivasi karyawan, tujuan motivasi, motivasi kerja menurut islam, dan kinerja yang memuat tentang pengertian kinerja dari para ahli, pengukuran kinerja, dan kinerja dalam dalam perspektif islam serta pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja.

Bab III Metode penelitian yang memuat cara-cara atau metode penelitian antara lain lokasi penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, obyek penelitian, variable penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian dan teknik analisis data.

Bab IV Laporan hasil penelitian yang berisikan latar belakang obyek penelitian yang memuat sejarah berdirinya, visi, misi dan tujuan, serta penyajian data yang telah diperoleh dari angket yang disebarakan pada responden, dan analisis data.

Bab V Merupakan pembahasan dan hasil diskusi yang menjelaskan tentang hasil diskusi pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan honorer SMA Negeri 3 Tuban.

Bab VI Merupakan penutup yang menjelaskan tentang kesimpulan dari skripsi yang berawal dari rumusan masalah dan dilengkapi dengan saran-saran yang membantu dalam perbaikan skripsi ini.





- g. Handoko mengartikan motivasi sebagai suatu kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku seseorang.<sup>22</sup>
- h. Thoha berpendapat bahwa motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk **mencapai tujuannya**.<sup>23</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli tentang motivasi dari para ahli tentang motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah :

- a) Kondisi yang dapat menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri seseorang.
- c) Suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.
- d) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001)

## 2. Jenis-jenis motivasi

Motivasi kerja pada umumnya dibedakan menjadi dua kelompok yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*) dan dari dalam diri

---

<sup>22</sup>T. Hani Handoko, *manajemen edisi 2* (Yogyakarta: BPFE, 1995) hlm. 251

<sup>23</sup> Miftah Thoha, *perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002) hlm. 222

seseorang (*intrinsik*). Dua hal tersebut sangat besar pengaruhnya dalam memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan tindakan kearah yang lebih positif dan kreatif ataupun sebaliknya.

Menurut Hamzah B. Uno dari sudut yang menimbulkannya, motivasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu.<sup>24</sup>

- a) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, misalnya keinginan individu untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan ekonomi.
- b) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya kenaikan pangkat, hadiah, dan sebagainya.

Untuk lebih detailnya peneliti paparkan di bawah ini :

a. Motivasi intrinsik

Motivasi ini pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya ataupun makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya seseorang melakukan pekerjaan, tujuan utamanya adalah agar pekerjaan itu dapat terselesaikan dengan baik dan benar, sehingga mereka mempunyai kebanggaan tersendiri terhadap dirinya.

---

<sup>24</sup> Hamzah B. Uno, *Op. Cit.*, hlm. 4









2. Keamanan, mencakup keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip, yang pertama, kebutuhan manusia dapat disusun dalam hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi dan yang kedua kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.<sup>18</sup>

Hirarki kebutuhan yang dimaksud oleh Maslow tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> T. Hani Handoko, *op.cit.*, hlm 256

<sup>19</sup> 'Atif Abdul 'Id, *ibid.*













Dalam pemberian motivasi, seorang manajer perlu memperhatikan karakteristik dari masing-masing individu, sehingga nantinya proses pemberian motivasi berjalan sesuai dengan harapan. Begitu juga dengan kebutuhan akan motivasi tersebut. Pimimpin tidak bisa memberikan motivasi secara asal-asalan, tanpa melihat situasi dan kondisi, baik itu kondisi dari perusahaan maupun situasi kerja di perusahaan tersebut.

Beberapa pendekatan untuk mengatasi atau mengurangi kekurangan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah dengan pendekatan kuratif dan pendekatan preventif.

Pendekatan kuratif atau mengatasi adalah melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Apabila masalahnya tidak terlalu penting maka kita tidak perlu merasa putus asa. Tetapi bila ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, maka bicara secara terbuka dan langsung dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan kesamaan persepsi sehingga jalan keluarnya dapat ditemukan, misalnya atasan atau konselor.

Karyawan sebaiknya bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah karena hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, maka sebaiknya menenagkan diri di luar ruang kerja dengan cara yang diyakini











standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode tertentu atau bisa juga dikatakan hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara :<sup>30</sup>

### ❖ Faktor kemampuan (Ability)

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Skill), orang yang mempunyai IQ di atas rata-rata dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah, atau rendah.

---

<sup>30</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm 13



1. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan (berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, jumlah yang harus diselesaikan).

Dalam meneliti karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban ini peneliti mengukur kuantitas kerja dari jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh para karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan pemenuhan target kerja. Seperti membuat surat-surat yang dibutuhkan baik oleh siswa maupun lembaga, mencatat setiap hasil rapat yang dilakukan, menetik dan menggandakan dokumen-dokumen yang dibutuhkan baik oleh siswa maupun lembaga, tugas mengajar untuk guru honorer, persiapan laboratorium dan lain sebagainya.

2. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Untuk pengukuran kualitas kerja dalam penelitian ini meliputi pengetahuan khusus tentang pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, komitmen tinggi terhadap perusahaan, bersikap cermat, cepat, tepat, dan ekonomis dalam melaksanakan pekerjaan, profesionalisme tinggi terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat bagi orang lain diantaranya siswa dan pihak-pihak yang memerlukan bantuan mereka.





merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Jadi tercapainya suatu kinerja akan ditentukan oleh kesediaan karyawan mengeluarkan upaya yang tinggi untuk menghasilkan produk atau jasa pendidikan.

Sebagaimana kita ketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yaitu kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etekerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Jadi motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan bersama organisasi.

Pekerja memiliki tingkatan kinerja berbeda-beda tentunya, dan juga berubah-ubah. Ada pekerja yang selalu terlihat semangat bekerja karena menginginkan kenaikan gaji atau promosi jabatan, hal tersebut tentunya wajar-wajar saja. Motivasi kerja pun bisa naik-turun, tidak selamanya kegairahan dalam bekerja bisa terus berada pada titik maksimal. Kadang kala, seseorang pekerja dapat mengalami penurunan kinerja karena kejenuhan dalam bekerja, atau bisa saja karena berbagai permasalahan yang dihadapinya. Dan motivasi adalah hal yang dapat membuat kegairahan dalam bekerja meningkat.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan





berorientasi pada tujuan. Hasil kerja yang diperoleh di evaluasi kembali apakah kinerja yang mereka tunjukkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, apabila sesuai mereka akan mendapatkan imbalan dari kerja mereka dan kalau tidak sesuai, maka mereka akan mendapatkan hukuman. Dari sinilah proses motivasi terbentuk yaitu adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Berdasarkan hal diatas dapat kita ketahui sesungguhnya motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui motivasi seseorang akan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik agar keinginan yang menjadi motivasi mereka dalam bekerja dapat tercapai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran<sup>1</sup> metode penelitian juga dapat dikatakan sebagai strategi umum yang dicapai dalam mengumpulkan data yang digunakan untuk menjawab persoalan yang dihadapi sehingga dapat dicari pemecahan masalah dari masalah-masalah yang dihadapi.<sup>2</sup>

#### **A. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang peneliti ambil adalah SMA Negeri 3 Tuban, yang bertempat di jalan menunggal No.14 Tuban.

#### **B. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Jenis dari penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskripsi, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.

---

<sup>1</sup> Mardalis, *metode penelitian suatu pendekatan proposal* (Jakarta : Bumi Aksara, 1995), hlm.24

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Jakarta: Rineka Cipta. 1993) hlm.67



4	Sudaryanti	Staf
5	Emirat Kusumaria	Staf
6	Fitri Puspendari SH.	Staf
7	Kusworo	Staf
8	Hendri Agung A.	Staf
9	Muhammad Muhadi	Staf
10	M. Nurgianto	Staf

#### D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek yang diselidiki. Dalam sebuah penelitian sangatlah penting untuk menentukan obyek penelitian yang untuk selanjutnya diharapkan akan memperoleh data yang benar dan akurat. dalam penelitian ini ada variabel bebas dan variabel terikat (variabel tak bebas).

1. Variabel independent (variabel bebas) yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependent (variabel tak bebas). Variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi.
2. Variabel dependent (variabel tak bebas) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel dependent.<sup>52</sup> Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja.

---

<sup>52</sup> Masyhuri, m.zainuddin, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Pt. Refika Aditama, 2008), hlm.123

## E. Jenis Data

Data adalah suatu hal yang diperoleh dilapangan ketika melakukan penelitian dan belum diolah atau dalam arti lain suatu hal yang dianggap atau diketahui.

Data menurut jenisnya dibagi menjadi dua yaitu:

### 1. Data kualitatif

Menurut soekidjo, data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik atau sifat fariabel.<sup>53</sup> data kualitatif dapat juga dikatakan sebagai data yang disajikan dalam bentuk kalimat.

Adapun data yang deperoleh dari data kualitatif ini adalah:

- a. Data tentang gambaran umum obyek penelitian (SMA Negeri 3 Tuban)
- b. Data tentang hal-hal yang tidak bisa diangkakan, seperti keadaan karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban
- c. Sejarah singkat SMA Negeri 3 Tuban
- d. Visi, misi, tujuan SMA Negeri 3 Tuban
- e. Struktur Organisasi SMA Negeri 3 Tuban
- f. Data siswa, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMA Negeri 3 Tuban
- g. Data sarana prasarana SMA Negeri 3 Tuban

---

<sup>53</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Metode Penelitian Kesehatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993) hlm.96

## 2. Data kuantitatif

Menurut soekidjo, data kuantitatif adalah data yang berhubungan dengan angka-angka, baik diperoleh dari hasil pengukuran, maupun nilai suatu data yang diperoleh dengan jalan mengubah data kualitatif kedalam data kuantitatif.<sup>54</sup>

Adapun data yang termasuk data kuantitatif adalah :

- a. Jumlah karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban
- b. Jumlah sarana dan prasarana
- c. Jumlah siswa, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
- d. Data dari angket
- e. Data hasil observasi dengan skala likert.

## F. Metode Pengumpulan Data

### 1. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis serta standar untuk memperoleh data yang diperlukan.<sup>55</sup> Dalam proses pengumpulan data, banyak metode yang dapat peneliti gunakan, diantaranya adalah metode tes, metode skala bertingkat/rating scale, metode koesioner/angket, metode interview/wawancara, metode dokumentasi dan

---

<sup>54</sup> Ibid, hlm. 97

<sup>55</sup> Nashir, *Metode Penelitian, Graham Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999) hal. 211

metode observasi.<sup>56</sup> Pada penelitian ini metode pengumpulan datanya menggunakan metode observasi, dokumentasi dan koesioner/angket. Dalam proses pengumpulan data, banyak metode yang dapat peneliti gunakan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Metode *kuesioner*/angket

Koesioner/angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui.<sup>57</sup> Untuk menjawab angket tersebut ada dua macam yang meliputi:

- 1) Angket terbuka, yakni angket yang memberikan kesempatan kepada responden untuk menjawab dengan menggunakan jawabannya sendiri.
- 2) Angket tertutup, yakni angket yang sudah disediakan jawabannya dan responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan nalurnya.

Kuesioner dalam penelitian ini mencakup kuesioner variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah motivasi yang nantinya diisi oleh karyawan honorer bagian tata usaha, dan koesioner variabel terikat yaitu kinerja yang nantinya diisi oleh kepala bagian karyawan tata usaha. Jadi metode ini digunakan untuk mengetahui data tentang motivasi dan kinerja, dan yang penulis gunakan adalah daftar pertanyaan langsung kepada responden untuk dijawab sebagaimana mestinya.

---

<sup>56</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rienika Cipta, 2002). Hlm. 150

<sup>57</sup> *Ibid*, hlm.



honorar di SMA Negeri 3 Tuban, daftar gaji karyawan honorar di SMA Negeri 3 Tuban.

## 2. Sumber pengumpulan data

Ada dua sumber yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data pada penelitian ini, yaitu:

### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh Orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau baru.<sup>60</sup>

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data primer melalui hasil dari observasi dan koesioner atau angket dari responden kemudian diolah menjadi sajian yang utuh, konkrit dan akurat.

### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data sekunder disebut juga data yang tersedia.<sup>61</sup> Data sekunder bisa dikatakan sebagai data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitian.

---

<sup>60</sup> M. iqbal hasan, *Op. Cit*, hlm. 33

<sup>61</sup> Ibid hlm. 33

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data melalui buku-buku, dokumen, peraturan- peraturan, kepala bagian tata usaha yang kemudian diolah sebagai penguat dari data yang diperoleh dari sumber pertama atau data primer.

### **G. Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan objek penelitian.<sup>62</sup>

Singaribun menyatakan bahwa populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit pengamatan yang ciri-cirinya akan diduga.<sup>63</sup>

Menurut sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, subyek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>64</sup>

Berdasarkan data-data diatas yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban.

Sampel sebagaimana yang dijelaskan oleh Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>65</sup> Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila

---

<sup>62</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*, hlm. 130

<sup>63</sup> Masri Singaribun, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 1989) hlm. 152

<sup>64</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007) hlm. 55

<sup>65</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*, hlm. 131

jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus.<sup>66</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban yang berjumlah 10 orang.

## H. Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini instrument penelitian ini dipaparkan dalam tabel yang berisi variabel, sub variabel, indikator, item, dan nomor item dibawah ini:

**Tabel 3 : Variabel, Sub Variabel, Indikator, Item dan Nomor soal.**

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	No. SOAL
<b>Motivasi</b> <b>(X)</b>	Motivasi intrinsik <b>(X1)</b>	Tanggung jawab individu dengan pekerjaannya	1. Tanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya	1
			2. Memberikan pelayanan yang baik kepada mahasiswa dan orang lain di sekitarnya	2
		Penghargaan	1. Keinginan untuk dihargai dan dihormati	3
		Kemajuan dan peningkatan	1. Keinginan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik	4

<sup>66</sup> Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 61

		Prestasi	1. Keinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi	5
		Kemampuan dan kecakapan	1. Keinginan untuk mengembangkan kemampuan dan kecakapan mereka dalam mengembangkan sesuatu	6
			2. Semangat para karyawan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada pada dirinya untuk mengejar kekurangan	7
Motivasi ekstrinsik (X2)	Kebutuhan sosial		1. Situasi kondusif dalam sekolah	8
			2. Interaksi dalam lingkungan kerja terjalin dengan baik	9
	Rekan kerja		1. Kerja sama dengan rekan kerja	10
	Keamanan		1. Adanya jaminan keselamatan kerja	11
	Penggajian/upah		1. Jumlah gaji yang diperoleh oleh karyawan	12
			2. Gaji yang mereka terima sesuai dengan standart yang berlaku	13
Tunjangan		1. Adanya tunjangan hari raya (THR)	14	









$$Y = a + bX$$

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

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Ket : a = bilangan konstan

b = koefisien korelasi

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Rumus tersebut digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X (Motivasi intrinsik dan ekstrinsik) dan Variabel Y (Kinerja karyawan honorer).





- d. Pemenuhan standar sarana dan prasarana pendidikan
- e. Meningkatkan wawasan profesionalisme dan kesejahteraan guru atau warga sekolah
- f. Meningkatkan kerja sama dengan stakeholder
- g. Mengusahakan tersedianya arus informasi ke sekolah melalui jaringan internet
- h. Menerapkan penerapan manajemen sekolah dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan stakeholder

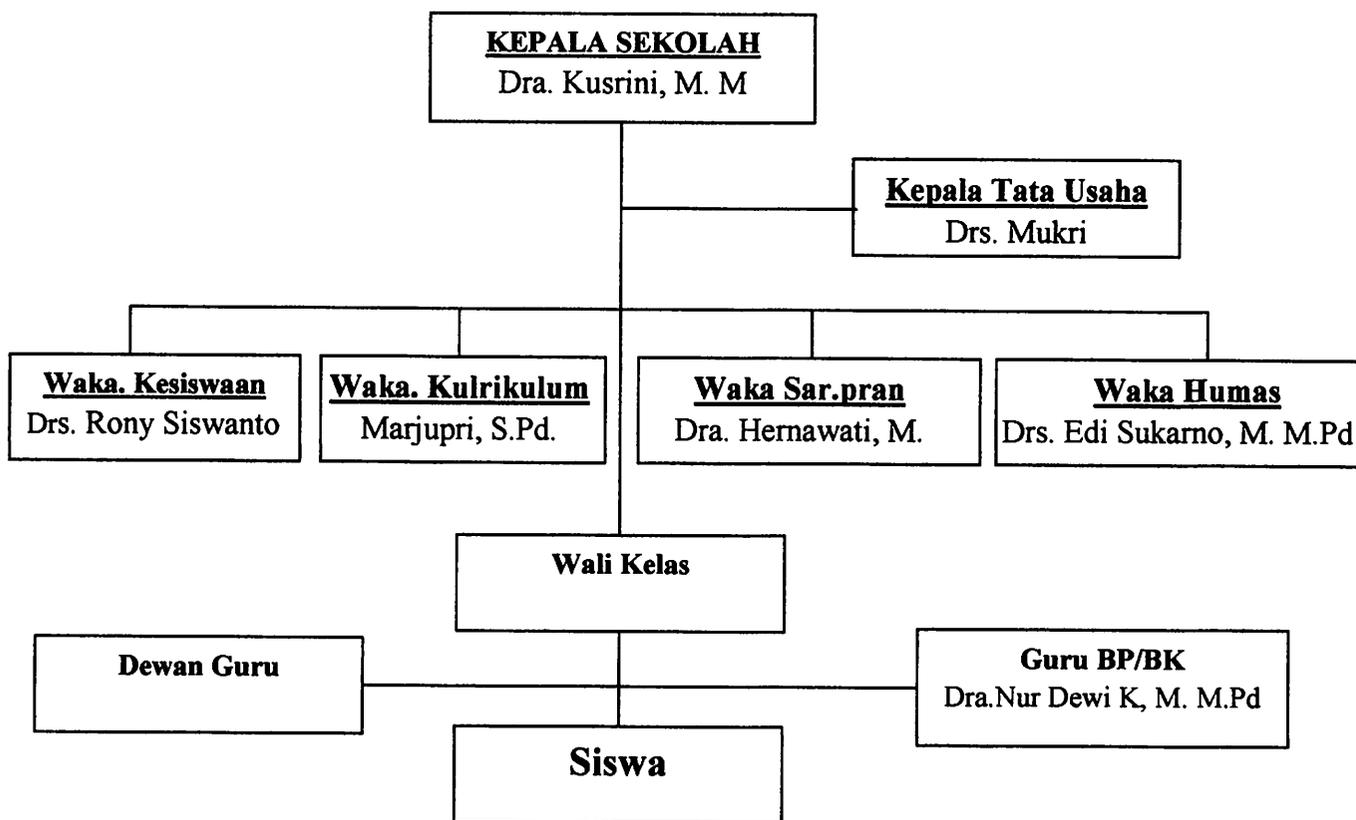
Tujuan :

- a. Menjunjung tinggi ketaqwaan, kehormatan, kejujuran dan kedisiplinan
- b. Menghasilkan lulusan yang berkualitas, andal, tangguh, kreatif, produktif, mandiri
- c. Mempersiapkan terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai dalam upaya meningkatkan kepedulian sekolah terhadap sains, lingkungan, teknologi dan masyarakat.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Dokumentasi SMA Negeri 3 Tuban. Data pada tanggal 23 Juni 2010

### 3. Struktur Organisasi SMA Negeri 3 Tuban











Tabel 10 : Data hasil angket variabel X motivasi intrinsik

NO	NO. PERTANYAAN							JML
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	5	5	5	5	5	4	33
2	4	4	4	4	5	5	4	30
3	5	4	3	4	4	5	4	29
4	4	4	4	5	4	5	4	30
5	4	5	3	5	4	4	5	30
6	5	4	4	5	5	4	4	31
7	5	4	3	5	5	4	4	30
8	5	5	3	5	5	5	4	32
9	5	4	5	5	4	5	4	32
10	5	5	5	4	5	5	5	34

Tabel 11 : Data hasil angket variabel X motivasi ekstrinsik

NO	NO. PERTANYAAN							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	5	5	4	5	2	4	4	5
2	5	4	4	3	3	3	4	4
3	5	5	5	5	2	4	4	5
4	4	5	4	4	3	3	3	5
5	4	5	4	5	2	4	4	5
6	5	5	5	5	2	4	4	5
7	4	5	5	5	3	3	3	4
8	5	4	4	5	3	4	5	4
9	5	4	5	4	3	5	5	4
10	5	4	4	5	2	4	4	4
JML RATA	4,7	4,6	4,4	4,6	2,5	3,9	4,0	4,5

**Tabel 12 : Data hasil angket variabel X motivasi ekstrinsik**

NO	NO. PERTANYAAN								JML
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	4	5	2	4	4	5	34
2	5	4	4	3	3	3	4	4	30
3	5	5	5	5	2	4	4	5	35
4	4	5	4	4	3	3	3	5	31
5	4	5	4	5	2	4	4	5	33
6	5	5	5	5	2	4	4	5	34
7	4	5	5	5	3	3	3	4	32
8	5	4	4	5	3	4	5	4	34
9	5	4	5	4	3	5	5	4	35
10	5	4	4	5	2	4	4	4	32

**Tabel 13**

**Rekapitulasi prosentase nilai skor tiap pertanyaan tentang motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik**

Aspek yang diteliti	No.item pertanyaan	Rata-rata	kategori
Tanggung jawab individu dengan pekerjaannya	1	4,6	Baik
	2	4,4	Baik
Penghargaan	3	3,9	Cukup Baik
Kemajuan dan peningkatan	4	4,7	Baik
Prestasi	5	4,6	Baik
Kemampuan dan Kecakapan	6	4,7	Baik
	7	4,2	Baik
Jumlah	Rata-rata	4,5	Baik



Mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (4,6), Memberikan pelayanan yang baik kepada siswa dan orang lain disekitarnya (4,4), Mempunyai keinginan untuk dihargai dan dihormati (3,9), Memperoleh kehidupan yang lebih baik (4,7), Mencapai prestasi yang tinggi (4,6), Mengembangkan kemampuan dan kecakapan mereka dalam mengembangkan sesuatu (4,7), Semangat para karyawan yang berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada pada dirinya untuk mengejar kekurangan (4,2).

- b. Aspek motivasi ekstrinsik diperoleh skor rata-rata sebesar 4,2 yang tergolong baik. hal ini terbukti dengan situasi kondusif dalam sekolah (4,7), Sikap interaksi dalam lingkungan kerja terjalin dengan baik (4,6), Kerja sama dengan rekan kerja (4,7), Adanya jaminan keselamatan kerja (4,7), Jumlah gaji yang diperoleh oleh karyawan (2,4), Gaji yang karyawan terima sesuai dengan standart yang berlaku (3,9), Adanya tunjangan hari raya (THR) (4,3), Mendapatkan pengarahan dari pimpinan (4,5).

Dari beberapa uraian di atas yang merujuk pada angket yang telah disebarkan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban tergolong baik yakni dengan jumlah skor rata-rata 4,3 (Baik).

## 2) Data tentang kinerja karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban

**Tabel 14 : Data hasil angket variabel Y kinerja karyawan honorer SMA Negeri 3 Tuban**

NO	NO. PERTANYAAN								
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
1	4	5	4	4	5	5	5	4	5
2	3	3	3	4	4	4	4	5	4
3	4	5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4
7	4	5	3	4	5	3	4	4	3
8	4	5	4	4	4	4	5	4	5
9	4	5	4	4	4	5	5	5	5
10	5	5	5	4	4	5	5	5	4
	3,9	4,5	3,9	3,9	4,4	4,2	4,5	4,5	4,4

**Tabel 15 : Data hasil angket variabel Y kinerja karyawan honorer SMA Negeri 3 Tuban**

NO	NO. PERTANYAAN									JML
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	41
2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	34
3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34

























Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. misalnya seorang karyawan honorer yang bekerja ada yang menginginkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tetapi ada juga di sebuah situasi kerja, apabila kebutuhan mereka akan penghargaan cukup kuat, maka mereka dipuji oleh atasannya, hal tersebut merupakan sebuah insentif efektif dalam hal mempengaruhi orang-orang untuk terus melaksanakan pekerjaan dengan baik, ada pula yang bekerja karena memang ia ahli di bidang pekerjaan yang sedang dijalannya.

Motivasi intrinsik yang saya temukan di penelitian ini ada beberapa hal tetapi yang paling utama adalah karena didorong oleh keinginan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik dan berkeinginan untuk mengembangkan kemampuan dan kecakapan yang telah dimilikinya. Motivasi ekstrinsik yang paling dominan adalah adanya situasi kondusif dalam sekolah sehingga membuat para karyawan merasa betah dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Para manajer yang dalam hal ini kepala bagian tata usaha dalam memberikan motivasi kepada karyawan honoreranya tidak hanya bertumpu pada satu hal saja tetapi beberapa hal yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja dan yang lebih ditekankan lagi adalah pemberian motivasi sesuai dengan kebutuhan per orang. Sehingga para manajer perlu mengetahui apa yang menjadi penyebab karyawan ingin bekerja, apakah mereka sudah mempunyai kompetensi, profesionalisme, dan komitmen yang

tinggi terhadap pekerjaannya atau tidak. Sehingga tujuan yang diharapkan dapat terlaksana dengan maksimal.

Dalam pemberian motivasi, kepala bagian tata usaha ini menggunakan cara bertemu langsung dengan yang bersangkutan atau face to face agar para karyawan lebih termotivasi. Kadang disertai dengan Tanya jawab.karena Tanya jawab digunakan sebagai pelengkap serta alat mempermudah komunikasi antara manajer dengan bawahannya.

Kinerja seseorang memang tidak bisa di ukur dengan suatu ukuran yang mutlak seperti pengukuran mistar atau yang lainnya, aakan tetapi bisa dirasakan oleh dirinya maupun orang yang ada disekelilingnya, dengan hidup bersama dalam satu lingkungan walaupun hanya hitungan bulan, seseorang akan dapat mengukur kinerja orang lain.

Kinerja itu sendiri merupakan suatu hasil kerja yang berkualitas atau suatu hasil yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode tertentu. Jadi, seseorang yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi adalah karyawan yang dapat memenuhi target kerja yang ditentukan dan mempunyai tingkat ketelitian yang tinggi, komitmen yang tinggi, apa yang dilaksanakan bermanfaat bagi orang lain dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya serta tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Penyajian data yang dihasilkan dari hasil angket motivasi intrinsik karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban mendapatkan rata-rata 4,5 yang dapat dikategorikan

baik. Sedangkan untuk penyajian data dari hasil angket motivasi ekstrinsik karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban mendapatkan rata-rata 4,2 yang dapat dikategorikan baik. Dan rata-rata dari kedua motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah 4,3 yang dapat dikategorikan baik. Dengan kata lain, motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban sudah terbilang baik, hal ini dapat peneliti ketahui dari hasil observasi dan dikuatkan dengan hasil angket yang telah disebar oleh peneliti terhadap sampel pada penelitian motivasi karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban.

Untuk kinerja karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban tidak jauh berbeda dengan skor rata-rata pada motivasi. Yakni skor yang telah dihasilkan dari penyebaran angket kinerja karyawan honorer sebesar 4,3 yang dikategorikan baik. Dengan kata lain bahwa kinerja karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban sudah baik dan hasilnya seimbang dengan adanya motivasi dari diri karyawan itu sendiri dan dari pimpinan/manajer.

Dari beberapa uraian diatas yang merujuk hasil skor penyajian data, maka untuk mengetahui adanya pengaruh pada motivasi terhadap kinerja karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban adalah dengan menggunakan rumus regresi linear yakni  $Y = a + b X$ , dan hasil akhirnya adalah  $Y = 4,52 + 1,08 X$  untuk motivasi intrinsik dan  $Y = 1,39 + 1,11 X$  untuk motivasi ekstrinsik. dengan demikian dapat diartikan jika motivasi ( $X$ ) ditingkatkan maka kinerja ( $Y$ ) akan meningkat juga, dan kesimpulannya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban. Dengan demikian maka  $H_0$  yang berbunyi "Tidak ada pengaruh antara motivasi

intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban” ditolak dan Ha yang berbunyi “Ada pengaruh antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan karyawan honorer di SMA Negeri 3 Tuban” diterima.





1. Hendaknya motivasi untuk para karyawan honorer SMA Negeri 3 Tuban lebih ditingkatkan lagi, sehingga karyawan selalu bergairah dan bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya.
2. Kinerja karyawan dapat dimaksimalkan apabila pimpinan/manajer mengetahui kebutuhan-kebutuhan karyawan, harapan dan keinginan, serta menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.



