

**ANALISIS MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI
KHASANAH MUSLIM AL FATH
YOGYAKARTA**

TESIS

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh
HERI PONCO SUGIHARTO
152303120

Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2017

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 01 Oktober 2017

Heri Ponco Sugiharto

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Analisis motivasi berprestasi Pegawai Khasanah Muslim Al-Fath Yogyakarta”.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta. Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Sebagai tanda terima kasih tak lupa pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan kepada :

1. Bpk. Dr. Jhon Suprihanto, MIM, Ph.D., Direktur Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta
2. Bpk. Dr. Muh. Su'ud., selaku Dosen pembimbing tesis yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penulis menyelesaikan studi.
3. Bpk. Drs. Muhammad Subkhan, MM., selaku Dosen pembimbing tesis yang penuh kesabaran telah memberikan masukan dan bimbingan selama penulis menempuh studi.
4. Ibu Dra. Uswatun Khasanah, Dosen penguji Tesis ini dan dapat diuji dengan baik dan lancar.
5. Seluruh Dosen-Dosen Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta yang dengan ikhlas dan sabar telah memberikan ilmu dan pengalamannya kepada penulis sehingga penulis mendapatkan ilmu selama menimba ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Ayah (Alm.) dan Ibuku tercinta serta Kakak-kakak tersayang atas doa restu , kasih sayang, didikan, arahan dan dukungan kepada penulis selama ini.
7. Istri dan anak-anak yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat.

8. Pimpinan Khasanah Muslim Al-Fath Yogyakarta yang telah memberikan ijin dan data-data yang diperlukan penulis dalam melakukan penelitian ini.
9. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktu untuk penulis, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.
10. Rekan-rekan Angkatan dan rekan-rekan satu konsentrasi dibidang SDM yang selalu memberikan dukungan dan arahan.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas bantuan, perhatian dan dukungannya.

Akhir kata tiada gading yang tak retak, segala kekurangan yang ada dalam penulisan tesis ini, penulis menyadarinya dengan penuh kesungguhan untuk memperbaiki dan selalu memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, saran dan pengembangan penelitian selanjutnya sangat diperlukan untuk kedalaman dan kesempurnaan karya tulis dengan topik ini.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Yogyakarta, Oktober 2017

Penulis

Heri Ponco Sugiharto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Pertanyaan Penelitian.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Deskripsi Teori.....	6
1. Pengertian Motivasi Berprestasi.....	6
2. Faktor-faktor Motivasi Berprestasi	11
3. Dimensi-Dimensi Motivasi Berprestasi	17
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	18
1. Motivasi peningkatan kerja.....	19

2.	Motivasi kerja.....	19
3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	20
C.	Kerangka Pemikiran.....	21
BAB III	METODE PENELITIAN.....	23
A.	Jenis Penelitian.....	23
B.	Variabel Penelitian.....	23
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
D.	Subjek Penelitian.....	25
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	25
F.	Instrumen Penelitian.....	26
G.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	27
H.	Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A.	Gambaran Khasanah Muslim Alfath.....	32
B.	Deskripsi Data.....	35
C.	Pembahasan.....	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
A.	Kesimpulan.....	91
B.	Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 1	36
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 2	38
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 3	41
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 4	43
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 5	45
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 6	47
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 7	49
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 8	51
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 9	53
Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 10	54
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 11	56
Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 12	58
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 13	60
Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 14	62
Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 15	64
Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 16	66
Tabel 4.17. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 17	68
Tabel 4.18. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 18	70
Tabel 4.19. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 19	72
Tabel 4.20. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 20	74

ANALISIS MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI KHASANAH MUSLIM AL FATH YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi berprestasi pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta dengan jumlah 60 orang yang sekaligus dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif kuantitatif dan analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta tergolong baik. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu berusaha meningkatkan motivasi berprestasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan, selalu melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal, dan sering mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraih. Sebagian besar pegawai juga sering mendapat kenaikan gaji atas prestasi yang telah diraih selama melakukan pekerjaan, selalu mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan, sering memiliki keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan, selalu bekerja dengan keras dengan harapan mendapatkan *reward* dari perusahaan, selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain. Sebagian besar pegawai sering berusaha datang lebih awal dibandingkan karyawan yang lain, selalu berusaha menjaga penampilan pada saat melakukan pekerjaan, selalu memberikan pelayanan prima kepada seluruh pengunjung, selalu bertanya kepada teman jika tidak paham tentang pekerjaan yang saya lakukan, selalu menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan dan karyawan yang lain, serta selalu berusaha bekerja keras untuk menunjukkan loyalitas kepada perusahaan. Dengan demikian, dapat dipertegas bahwa sebagian besar pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta sangat bertanggung jawab, memerlukan dan menyukai adanya umpan balik (*feedback*), dan inovatif dan berinisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

Kata kunci: motivasi berprestasi, pegawai Khasanah Muslim Al Fath.

ANALYSIS OF ACHIEVEMENT MOTIVATION OF EMPLOYEES KHASANAH MUSLIM AL FATH YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the achievement motivation of employees Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta.

The method used in this research is descriptive research method quantitative and qualitative descriptive. Variable in this research is achievement motivation. The subjects of this study are all employees of Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta with the number of 60 people at once used as sample research. Data collection techniques in this study using questionnaires and interviews. Data analysis techniques in this study include descriptive quantitative analysis and qualitative descriptive analysis.

The results showed that the motivation of achievement of employees Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta. This is evident from the results of research that shows that most employees are always trying to improve motivation berprestasinya. The results showed that most employees always do the job with full responsibility, always carry out the work in accordance with the workload given, always finish the job on time as a form of commitment to the company, always carry out the work in earnest to get maximum results, and often get real feedback on performance and achievement. Most employees also often get a salary increase for the achievements they have achieved during work, always get a chance to attend competency development training from companies, often have a desire to get promoted, always work hard in the hope of getting rewards from the company, always encouraged to do work as well as possible and achieve better work performance from others. Most of the employees often try to come earlier than other employees, always try to keep the appearance while doing the job, always provide excellent service to all visitors, always ask friends if not understand about the work I do, always keep good communication with the leader and other employees, and always try to beperka hard to show loyalty to the company. Thus, it can be emphasized that most of the employees of Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta are very responsible, requiring and enjoying feedback, and innovative and taking the initiative in doing their work.

Key words: achievement motivation, employee Khasanah Muslim Al Fath.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang sarat dengan kemajuan teknologi dan perkembangan dalam segala bidang memaksa setiap perusahaan melakukan resolusi baru untuk dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman. Salah satu usaha yang banyak dilakukan oleh perusahaan di Indonesia untuk dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Usaha peningkatan sumber daya manusia ini dianggap penting oleh setiap perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini seringkali dilakukan oleh bidang kepegawaian atau ketenagakerjaan yang terdapat di setiap perusahaan. Handoko (2001) menyatakan bahwa dalam bidang kepegawaian ada beberapa aktifitas fungsi operasionalisasi sumber daya manusia, yaitu: perencanaan sumber daya manusia, pengembangan, penilaian motivasi berprestasi, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan karyawan. Salah satu fungsi operasionalisasi sumber daya manusia yang sedang marak dikerjakan oleh banyak perusahaan adalah penilaian motivasi berprestasi. Penelitian ini berfokus pada penilaian motivasi berprestasi sebagai salah satu fungsi operasionalisasi sumber daya manusia.

Motivasi pegawai untuk berprestasi sangat penting. Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan

pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan mencapai motivasi berprestasi yang lebih baik dari orang lain. Motivasi berprestasi yang dimiliki individu sangat erat hubungannya dengan keinginan individu untuk mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraihinya, mendapat kenaikan gaji, mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan, serta keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan. Perusahaan meningkatkan motivasi berprestasi dengan tujuan sebagai langkah administratif dan pengembangan. Untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan *training* (Gomez, 2001).

Perusahaan meningkatkan motivasi berprestasi dengan tujuan sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan motivasi berprestasi sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sejalan dengan tujuan motivasi berprestasi, maka penilaian motivasi berprestasi merupakan alat perusahaan yang dianggap cukup efektif untuk memantau motivasi berprestasi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai seringkali berbeda dengan yang semestinya. Pegawai Khasanah Muslim Al Fath tidak memiliki keinginan untuk dipromosikan naik jabatan. Beberapa alasannya adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, adanya tekanan

dari senioritas dan pimpinan, dan komitmen kerja yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut, banyak dari pegawai memilih untuk menjadi karyawan biasa dengan beban kerja yang tidak terlalu berat. Hal ini mengindikasikan rendahnya motivasi pegawai untuk berprestasi.

Motivasi pegawai untuk berprestasi sangat penting. Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan mencapai motivasi berprestasi yang lebih baik dari orang lain. Motivasi berprestasi yang dimiliki individu sangat erat hubungannya dengan keinginan individu untuk mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraihinya, mendapat kenaikan gaji, mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan, serta keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tidak akan cepat merasa puas dan akan terus berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih semakin bertanggung jawab dan inovatif, serta mendapatkan hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Mc.Clelland (1987) mengenai ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu: (1) bertanggung jawab, (2) memerlukan dan menyukai *feedback* untuk prestasi yang telah diraih, (3) inisiatif dan inovatif.

Berkaitan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor eksternal dan internal sangat mempengaruhi motivasi berprestasi. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan mengambil judul tesis: “Motivasi Berprestasi Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas perumusan masalah penelitian ini adalah motivasi berprestasi pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta belum optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, pertanyaan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana motivasi berprestasi pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi berprestasi pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai motivasi berprestasi pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan motivasi berprestasi pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom, motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya (Purwanto, 2006: 72).

Menurut Purwanto (2006: 73), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- a. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- c. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Perusahaan meningkatkan motivasi berprestasi dengan tujuan sebagai langkah administratif dan pengembangan. Untuk pengembangannya adalah memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan *training* (Gomez, 2001).

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tidak akan cepat merasa puas dan akan terus berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih semakin bertanggung jawab dan inovatif, serta mendapatkan hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Mc.Clelland (1987) mengenai ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu: (1) bertanggung jawab, (2) memerlukan dan menyukai *feedback* untuk prestasi yang telah diraih, (3) inisiatif dan inovatif. Menurut Murray (dalam Gould & Weinberg, 2007), motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan,

mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Gill (dalam Gould & Weinberg, 2007) mengartikan motivasi berprestasi sebagai orientasi individu untuk berusaha mencapai kesuksesan, bertahan saat gagal, dan mendapatkan penghargaan saat mencapai prestasi.

McClelland (1987) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi merupakan motivasi yang berhubungan dengan pencapaian beberapa standar kepandaian dan standar keahlian. Sedangkan Keith & Nastron (1989) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan, sehingga individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menunjukkan usaha yang lebih besar dan ulet.

Setiap tingkah laku individu pada dasarnya dipengaruhi faktor-faktor pendorong yang didasari oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Handoko dalam (Ninawati, 2002:77) mengemukakan bahwa faktor pendorong ini disebut motif, yaitu suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat atau melakukan tindakan tertentu. Sedangkan motivasi dinyatakan sebagai suatu tenaga atau faktor yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Robbins (2008:244) menyatakan motivasi sebagai suatu usaha yang sungguh-sungguh untuk mencapai sesuatu atau sejumlah sasaran, usaha tersebut terkoordinasi oleh kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. McClelland (Irwanto, 2002:206) menyatakan tiga kebutuhan utama yang mendorong perilaku manusia, yaitu berprestasi,

motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa. McClelland, Atkinson, Clark dan Lowell (Woolfolk, 2004:384) menyatakan bahwa orang-orang yang berusaha keras untuk berhasil dalam bidangnya, pencapaian prestasi bukan untuk suatu pujian atau hadiah namun benar-benar karena keinginan berprestasi. Motivasi berprestasi diartikan sebagai keinginan untuk lebih dari yang lain atau dorongan untuk berusaha mencapai keunggulan dan kesuksesan. Murray (Purwanto, 1997:20) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai hasrat atau tendensi untuk mengerjakan suatu tugas yang sulit dengan cepat dan sebaik mungkin.

Heckhausen (Purwanto, 2007:20) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan usaha yang keras untuk meningkatkan kecakapan diri setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan sebagai pembanding. Standar keunggulan tersebut dapat berupa kesempurnaan tugas lalu presentasi sendiri sebelumnya dan juga sebagai presentasi untuk orang lain.

Monks dkk (2008, 188) menjelaskan kembali berupa standar suatu keunggulan menurut Heckhausen, yaitu:

1. Prestasi orang lain yang artinya bahwa anak tersebut ingin berbuat lebih baik daripada yang telah diperbuat oleh orang lain.
2. Prestasi diri sendiri yang lampau, artinya bahwa anak ingin berbuat melebihi prestasinya yang lalu, ingin menghasilkan yang lebih baik daripada apa yang telah dihasilkannya semula.

3. Tugas yang harus dilakukannya, berarti bahwa ia ingin menyelesaikan tugas sebaik mungkin. Jadi tugasnya sendiri menjadi tantangan bagi anak.

Standar keunggulan pegawai adalah standar keunggulan yang berhubungan dengan pencapaian prestasi yang tinggi dibandingkan dengan prestasi yang dicapai oleh pegawai lain (misalnya teman sekelas). Standar ini lebih ditujukan kepada keinginan pegawai untuk menjadi juara pertama dalam setiap kompetisi. Winkel (1997:96) menyatakan bahwa motivasi berprestasi sangat ditentukan oleh hasrat (keinginan atau tekad) untuk berprestasi dengan baik menurut ukuran dan pandangan sendiri, bukan menurut ukuran atau pandangan orang lain.

Dengan demikian *achievement motivation* dalam rangka belajar (akademis) merupakan intensifikasi dari bentuk motivasi intrinsik. Berdasarkan penjelesan yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keinginan atau dorongan dalam diri seseorang dalam rangka mengatasi rintangan, bekerja keras untuk mencapai prestasi yang membanggakan dan sesuai dengan yang diinginkan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari pada sebelumnya atau mempertahankan prestasi maksimal yang pernah diraihinya menurut ukuran dan pandangan sendiri, bukan menurut ukuran pandangan orang lain.

Berdasarkan definisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan individu untuk menggerakkan,

mengarahkan dan mengontrol perilakunya dengan segala kemampuan terhadap aktivitas yang dilakukan untuk mencapai prestasi maksimalnya.

2. Faktor-faktor Motivasi Berprestasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi. Elliot dan Church (dalam Lahey, 2007) mengatakan ada tiga faktor penting dalam motivasi berprestasi, antara lain:

a. Menguasai tujuan

Orang yang menguasai tujuan akan termotivasi secara intrinsik untuk mempelajari informasi yang baru dan menarik.

b. Pendekatan pelaksanaan tujuan

Orang yang memiliki pendekatan pelaksanaan tujuan yang tinggi bermotivasi untuk melakukan yang terbaik agar mendapatkan rasa hormat dari orang lain.

c. Pendekatan menjauhi tujuan.

Orang yang tinggi pada area ini bermotivasi untuk bekerja keras agar dapat menghindari hasil yang buruk.

Berliner dan Gage (1991) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi pada individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

a. Minat

b. Kebutuhan berafiliasi, berprestasi serta kekuasaan

c. Nilai yang berkaitan dengan orientasi yang dianggap dan baik bagi individu

- d. Sikap yang berkaitan dengan perasaan suka dan tidak suka yang melibatkan unsur kognitif
- e. Aspirasi yang berkaitan dengan harapan sukses dan realistik
- f. Insentif sebagai sumber keputusan pribadi yang diterima atas kemauan sendiri

Steer dan Porte (1991) menjelaskan secara berbeda mengenai tiga faktor motivasi berprestasi pada individu, yaitu:

- a. faktor arah, yaitu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah pada tujuan yang ingin dicapai.
- b. Faktor energi, yaitu kekuatan atau usaha yang menyebabkan terjadinya perilaku
- c. Faktor keajegan, yaitu adanya usaha untuk memelihara dan mempertahankan perilaku kerja sampai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, diperoleh suatu rumusan baru tentang faktor-faktor motivasi berprestasi yaitu meliputi: menghendaki umpan balik (*feed back*), berorientasi pada keberhasilan, tahan terhadap tekanan dan menetapkan sasaran yang menantang

Crow & Crow (1989:24) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah sikap terhadap lingkungan. Artinya bahwa sikap terhadap lingkungan merupakan petunjuk tentang pandangan dan penilaian individu terhadap lingkungan. Sikap positif terhadap lingkungan akan meningkatkan motivasi berprestasi,

dan sebaliknya sikap yang negatif terhadap lingkungan akan menurunkan motivasi berprestasi seseorang tersebut.

Motivasi berprestasi dipengaruhi oleh inteligensi, artinya inteligensi yang tinggi akan diikuti oleh motivasi berprestasi yang tinggi dan sebaliknya inteligensi yang rendah akan diikuti motivasi berprestasi yang rendah pula. Hal tersebut juga diperkuat oleh Handoko dalam (Ninawati, 2002:77) yang mengungkapkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pengalaman masa lampau, taraf inteligensi, kemampuan fisik, situasi lingkungan, cita-cita hidup, dan sebagainya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi motivasi berprestasi menurut Horner (Sprinthall, 1990:529) adanya rasa takut akan sukses. Horner menuliskan bahwa faktor penting dalam membentuk level terendah dari prestasi adalah adanya rasa takut akan sukses. Dia juga menuliskan bahwa wanita, karena pemikiran dan budaya mereka, cenderung lebih pada kondisi ini daripada laki-laki.

Heckhausen (Monks dkk, 1998:191) berpendapat bahwa tinggi rendahnya motivasi berprestasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain; faktor situasional, norma kelompok, tujuan yang ditetapkan, harapan-harapan yang diinginkan, resiko yang ditimbulkan sebagai akibat dari prestasi yang diperoleh, cita-cita yang mendasari, sikap kehidupan dan lingkungan, harga diri yang tinggi, adanya rasa takut akan sukses atau adanya kecenderungan menghindari sukses,

pengalaman-pengalaman yang dimiliki, serta kemampuan yang terkandung di dalam diri individu atau potensi dasar yang dimiliki.

Mussen dkk (1992:289) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, yaitu :

- a. Nilai pencapaian (nilai intensif)
- b. Nilai pencapaian atau nilai intensif adalah nilai yang dilekatkan si anak pada keberhasilan dalam bidang itu. Nilai pencapaian merupakan pengaruh penting pada seleksi kegiatan bila mereka mempunyai pilihan.
- c. Harapan akan keberhasilan
- d. Anak yang berharap akan berhasil dan yang percaya bahwa mereka memiliki kemampuan mengerjakan tugas pada kenyataannya memang mengerjakan tugas dengan baik. Salah satu alasan untuk harapan pegawai yang tinggi adalah keberhasilan masa lalu. Tetapi harapan tinggi pada gilirannya dapat memberi pegawai perasaan efikasi yaitu suatu perasaan mampu yang memuaskan dan mendorong mereka untuk mencoba lebih giat di masa datang.
- e. Atribusi mengenai keberhasilan dan kegagalan
- f. Satu alasan mengapa anak dengan tingkat perfomansi yang sama mungkin memiliki harapan-harapan keberhasilan yang berbeda adalah karena mereka menafsirkan keberhasilan dan kegagalan mereka secara berbeda. Konsep atribusi diterapkan pada motivasi berprestasi oleh Bernard Weiner dan rekan-rekannya (Mussen dkk,

1992:290). Mereka mengemukakan bahwa persepsi manusia mengenai sebab keberhasilan dan kegagalan mereka sendiri merupakan faktor penentu yang penting dari perilaku berprestasi dan harapan mengenai performansi masa depan.

- g. Standar performansi
- h. Sewaktu mengevaluasi performansi diri sendiri, pasti akan dibandingkan dengan suatu standar keunggulan. Bila standar yang digunakan adalah diri pribadi atau didasarkan pada performansi masa lalu maka keduanya disebut standar otonom, sedangkan bila didasarkan pada perbandingan dengan performansi orang lain maka standar ini disebut dengan standar perbandingan sosial.

Tetapi selain keempat faktor tersebut Mussen dkk (1992:296) juga menyebutkan bahwa nilai dari harapan orang tua juga berpengaruh pada anak. Harapan dan tuntutan orang tua sehubungan dengan prestasi lebih mungkin menaikkan motivasi berprestasi anak bila orang tua juga membuat tuntutan untuk perilaku yang matang, dan tuntutan semacam itu perlu disesuaikan dengan tingkat perkembangan anak.

Menurut Hawadi (2001:44) sebenarnya ada dua bentuk atau ragam berprestasi yaitu motivasi yang berasal dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik), yang artinya bahwa motif berprestasi ini muncul karena faktor di luar dirinya baik itu dari lingkungan rumah maupun sekolah, dan motivasi yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik),

yang berarti motif berprestasi ini muncul tanpa dorongan dari pihak luar. Pada kenyataannya ada pegawai yang motif berprestasinya bersifat intrinsik sedangkan pada orang lain bersifat ekstrinsik. Hal ini disebabkan karena adanya :

a. Faktor Individual

Penelitian Harter (Hawadi, 2001:45) menunjukkan bahwa hanya pegawai yang mempersepsikan dirinya untuk berkompetensi dalam bidang akademis yang mampu mengembangkan motivasi intrinsik. Pegawai-pegawai ini dikatakannya lebih menyukai tugas-tugas yang menantang dan selalu berusaha mencari kesempatan memuaskan rasa ingin tahunya. Sebaliknya pada pegawai-pegawai dengan persepsi diri yang rendah akan lebih menyukai tugas-tugas sekolah yang mudah dan tergantung pada pengarahan guru. Yang termasuk faktor individual antara lain pengaruh orang tua. Dari penelitian Ames dan Acter (Hawadi, 2001:45) terlihat bahwa pada ibu yang amat menekankan nilai rapor pada anaknya, motivasi yang berkembang lebih ke arah ekstrinsik, sedangkan ibu yang lebih mengutamakan bagaimana anaknya bekerja dan melihat bahwa keberhasilan adalah dari hasil usaha, maka motivasi yang berkembang lebih ke arah intrinsik.

b. Faktor Emosional

Besar kecilnya kelas berpengaruh terhadap pembentukan ragam motivasi pegawai. Kelas yang besar cenderung bersifat

formal, penuh persaingan dan kontrol dari guru. Dengan setting seperti ini maka setiap pegawai cenderung menekankan pentingnya kemampuan bukan pada penguasaan bahan pelajaran. Sebaliknya, pada kelas yang kecil kesannya tidak formal, hal ini membuat pegawai dapat membuat pilihan-pilihan sendiri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah sikap terhadap lingkungan, taraf inteligensi, pengalaman masa lalu, kemampuan fisik, cita-cita hidup, adanya rasa takut akan sukses, norma kelompok, tujuan yang ditetapkan, resiko yang ditimbulkan harga diri yang tinggi, nilai pencapaian, harapan akan keberhasilan, atribusi mengenai keberhasillandan kegagalan, standar performansi, nilai dan harapan orang tua.

3. Dimensi-Dimensi Motivasi Berprestasi

Ada 4 hal yang membedakan tingkat motivasi berprestasi tinggi dari seseorang dan orang lain menurut McClelland (Reni Akbar, 2001:87) :

- a. Tanggung jawab: seorang pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai akan tugas yang diberikan.
- b. Mempertimbangkan resiko: pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memilih dalam mengerjakan tugas. Pegawai akan mengerjakan tugas yang menantang namun masih dapat ia kerjakan yang memungkinkannya untuk menyelesaikan dengan baik.

- c. Memperhatikan umpan balik: pegawai dengan motivasi berprestasi tinggi akan menyukai pemberian umpan balik atas apa yang telah ia kerjakan.
- d. Kreatif– inovatif: pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak kreatif. Pegawai akan mencari cara agar ia dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Dari uraian tokoh di atas, maka teori ini akan dijadikan instrument (alat ukur) motivasi berprestasi. Murray (Alwisol, 2004:240) mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu :

- a. Lebih kompetitif
- b. Lebih bertanggung jawab terhadap keberhasilan diri
- c. Senang menetapkan tujuan yang menantang tetapi cukup realistis
- d. Memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang cukup, yang pasti apakah bisa diselesaikan atau tidak
- e. Senang dengan kinerja interpreneur yang beresiko tetapi cocok dengan kemampuannya
- f. Menolak kerja rutin
- g. Bangga dengan pencapaian dan mampu menunda untuk memperoleh kepuasan yang lebih besar

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Akbar (2013) meneliti mengenai motivasi peningkatan kerja pegawai oleh camat selaku pimpinan di Kecamatan Kota Bangun

Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini bersifat kualitatif yang dianalisis menggunakan metode deskriptif, bertujuan untuk mengetahui peningkatan motivasi kerja pegawai dan faktor-faktor yang mendukung serta menghambat peningkatan motivasi kerja pegawai oleh Camat selaku Pimpinan di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan motivasi kerja pegawai yang dilakukan oleh Camat di Kecamatan Kota Bangun dapat dikategorikan baik. Hal ini didasarkan pada beberapa aspek peningkatan motivasi kerja pegawai yang meliputi pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian insentif kepada seluruh pegawai, pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan SDM pegawai dan pemberian kesempatan mendapatkan promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja sangat baik. Juga dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya Camat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Rahmat Sudarsono (2015) meneliti mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bumd Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri Provinsi Kepulauan Riau. Jenis penelitian deskriptif kualitatif dan teknik yang digunakan adalah purposive sampling (sampel bertujuan). Hasil penelitian yaitu motivasi kerja pegawai pada Kantor BUMD Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri Provinsi Kepulauan Riau menyatakan bahwa masih rendahnya tingkat tanggung jawab pribadi yang dimiliki oleh para pegawai yang tampak terhadap sifat tidak jujur

pada waktu dalam bekerja, pegawai siap mengambil keputusan terhadap tugas pekerjaan yang diberikan, adanya tujuan yang nyata bagi pegawai untuk berprestasi dalam bekerja, adanya perencanaan kerja yang berfokus pada tujuan perusahaan, adanya umpan balik yang jelas kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi, terbukanya kompetensi dalam lingkungan kerja sehingga memberikan peluang yang sama bagi para pegawai untuk berprestasi.

Motivasi kerja pegawai di Kantor BUMD Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri Provinsi Kepulauan Riau dapat disimpulkan memiliki motivasi kerja cukup baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada Kantor BUMD Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri Provinsi Kepulauan Riau diharapkan tingkatkan kesadaran termasuk kurang aktifnya semua pihak baik pimpinan maupun pegawai untuk menyadari tanggung jawab terhadap waktu kerja dan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi bagi masyarakat.

Desiana (2007) meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Bumi Amrita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor intrinsik yang paling mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah pengembangan karyawan, pengakuan dan penghargaan, pekerjaan itu sendiri, serta tanggung jawab yang diberikan. Adapun faktor-faktor ekstrinsik yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan adalah hubungan kerja antara atasan dan

bawahan. Hasil uji linier berganda menunjukkan bahwa terdapat 6 (enam) peubah yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan antar sesama rekan kerja, kondisi kerja, pengembangan karyawan, pengakuan dan penghargaan, serta pekerjaan itu sendiri.

C. Kerangka Pemikiran

Setiap tingkah laku individu dipengaruhi faktor pendorong yang didasari oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Faktor pendorong ini disebut motif, yaitu suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan tindakan tertentu. Sedangkan motivasi dinyatakan sebagai suatu tenaga atau faktor yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Orang-orang yang berusaha keras untuk berhasil dalam bidangnya, pencapaian prestasi bukan untuk suatu pujian atau hadiah namun benar-benar karena keinginan berprestasi. Motivasi berprestasi mendorong pegawai untuk berusaha mencapai keunggulan dan kesuksesan. Motivasi berprestasi sebagai hasrat atau tendensi untuk mengerjakan suatu tugas yang sulit dengan cepat dan sebaik mungkin. Motivasi berprestasi merupakan usaha yang keras untuk peningkatan atau mempertahankan kecakapan diri setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan sebagai pembanding. Standar keunggulan tersebut dapat

berupa kesempurnaan tugas lalu presentasi sendiri sebelumnya dan juga sebagai presentasi untuk orang lain.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif, penelitian kualitatif mencoba mendalami dan menerobos gejalanya yang menginterpretasikan masalahnya atau menyimpulkan kombinasi dari berbagai permasalahan sebagaimana disajikan situasinya (Moleong, 2002:136).

Menurut Suharto (2003:72), penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian untuk memuat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat pada suatu obyek penelitian tertentu. Menurut Sugiyono (2007:7), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti motivasi berprestasi pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian diartikan sebagai salah satu yang menjadi pengamatan penelitian yang didukung oleh beberapa variabel sebagai faktor-faktor yang berperan dalam menjelaskan peristiwa atau gejala yang

akan diteliti dalam sebuah penelitian (Suharto, 2003:105). Adapun variabel yang termasuk dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti melakukan observasi secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Hidayat, 2007). Definisi operasional ini dimaksudkan untuk menghindari kesalah pahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesesatan dalam menentukan alat pengumpulan data serta berfungsi untuk mengetahui bagaimana suatu variabel diukur. Variabel penelitian adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi diukur dengan indikator:

1. Bertanggung jawab: seorang pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Memerlukan dan menyukai *feedback* untuk prestasi yang telah diraih: pegawai dengan motivasi berprestasi tinggi akan menyukai pemberian umpan balik atas apa yang telah ia kerjakan.
3. Inisiatif dan inovatif: pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak kreatif. Pegawai akan mencari cara agar ia dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan keseluruhan kumpulan yang dapat digunakan untuk membuat generalisasi (Widayat, 2004). Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Khasanah Muslim Alfath Yogyakarta dengan jumlah 60 orang yang sekaligus dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2002:89), “teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang berhubungan dengan penelitian untuk memperoleh data”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Angket

Menurut Sugiyono (2007: 225), “Metode angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Jenis angket yang digunakan adalah jenis angket yang tertutup, yaitu “angket yang memberi pernyataan sekaligus disertai alternatif jawaban yang sudah tersedia” (Suharto, 2003:129). Metode angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap data motivasi berprestasi.

2. Wawancara atau *interview*

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden yang

dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian (Suharsimi Arikunto, 2010:87). Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan Khasanah Muslim Alfath Yogyakarta.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:102), “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen penelitian ini adalah panduan wawancara dan angket. Kisi-kisi instrumen dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1.1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item
Motivasi berprestasi	1. Bertanggung jawab	1,2,3,4,5,6,7
	2. Memerlukan dan menyukai adanya umpan balik (<i>feedback</i>)	8,9,10,11,12
	3. Inovatif dan berinisiatif	13,14,15,16,17,18,19,20
Jumlah		20

Skala pengukuran angket yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2007:93). Dalam skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi komponen atau sub komponen, yang dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang berupa pernyataan. Skala *Likert* ini digunakan dalam bentuk *checklist* dengan 4 alternatif jawaban; Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS)=1.

Wawancara dilakukan dengan dua cara yaitu secara informal dengan pertanyaan yang tidak berstruktur dan wawancara secara terstruktur. Untuk mendapatkan yang lengkap dan akurat, maka wawancara dilakukan secara mendalam (*depth interview*) pada beberapa informan yang menurut peneliti terkait erat dalam judul penelitian yang peneliti susun.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen sebelum digunakan sebagai pengumpulan data penelitian, terlebih dahulu harus diuji cobakan subyek yang mempunyai karakteristik yang sama dengan calon responden. “Tujuan diadakan uji coba instrumen adalah untuk menguji keandalan instrumen dan untuk menguji ketepatan dari segi teknik” (Suharsimi Arikunto, 2002: 143). Hasil uji instrumen kemudian diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. “Validitas isi adalah validitas untuk mengukur sejauh mana sistem bahan bakar tersebut dapat mewakili keseluruhan isi materi yang diukur. Atau dapat juga dikatakan bahwa validitas isi berkenaan dengan kesahihan instrumen dengan materi yang ditanyakan, baik menurut per butir soal ataupun per butir pernyataan angket secara menyeluruh” (Arikunto, 2002:146). Untuk mengukur validitas butir

angket menggunakan analisis korelasi *Product Moment* sebagai berikut.

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi X dan Y

$\sum X$: Jumlah skor item X

$\sum Y$: Jumlah skor total Y

N : Jumlah subyek

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

$\sum X^2$: Jumlah skor item kuadrat X

$\sum Y^2$: Jumlah skor total kuadrat Y

2. Reliabilitas Instrumen

“Sistem bahan bakar yang baik di samping mempunyai validitas yang tinggi, juga harus reliabel, artinya memiliki tingkat keajegan meskipun sudah berkali-kali diujikan” (Arikunto, 2002:171). Reliabilitas sering diartikan sebagai taraf kepercayaan. Untuk mengetahui besarnya reliabilitas pada instrumen pada angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum s_i^2$ = Jumlah variansi butir

s_t^2 = Variansi soal

Bila instrumen reliabel berdasarkan uji coba, maka instrumen tersebut dapat digunakan sebagai insrtumen pengumpulan data. Klasifikasi reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2. Klasifikasi Reliabilitas

Reliabilitas	Klasifikasi
0,9 < rh 1	Sangat tinggi
0,7 < rh 0,9	Tinggi
0,4 < rh 0,7	Cukup
0,2 < rh 0,4	Rendah
0,0 < rh 0,2	Sangat rendah

H. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010: 335) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi:

1. Analisis deskriptif kuantitatif

Analisis data kuantitatif dengan cara menghitung Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi. Selanjutnya dari perhitungan Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi dihitung kategori skor dengan menggunakan rumus berikut.

$$\begin{aligned}
 (M + 1,5 \text{ SD}) < X \leq \text{skor maksimal ideal} &= \text{sangat tinggi} \\
 (M + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 1,5 \text{ SD}) &= \text{tinggi}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 (M - 0,5 SD) < \bar{X} \leq (M + 0,5 SD) &= \text{sedang} \\
 (M - 1,5 SD) < \bar{X} \leq (M - 0,5 SD) &= \text{rendah} \\
 \text{Skor minimal ideal} \leq \bar{X} \leq (M - 1,5 SD) &= \text{sangat rendah}
 \end{aligned}$$

Nilai rerata ideal (Mi) dan standar deviasi (Sdi) dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

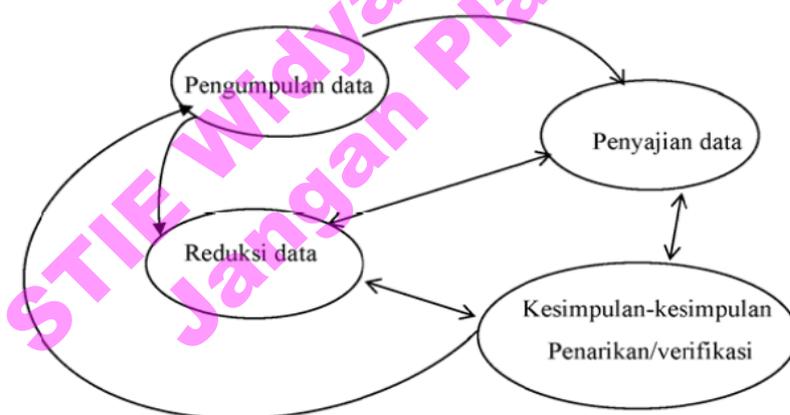
$$Me = \frac{1}{2} (\text{sekor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal})$$

$$SD = \frac{1}{6} (\text{sekor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal})$$

(Sumadi Suryabrata, 2009:67)

2. Analisis deskriptif kualitatif

Teknik analisis data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles and Huberman dalam Sugiyono (2010: 337-345) sebagai berikut.



Gambar 1. Komponen analisis data model interaksi Miles dan Huberman

a. Pengumpulan Data

Suatu kegiatan mengumpulkan atau menghimpun data untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan penelitian. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sebaiknya dicatat dalam catatan lapangan. Peneliti

melaksanakan pengumpulan data yang dibutuhkan sesuai dengan judul penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

b. Reduksi Data

Data lapangan dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari pola dan temanya.

c. Penyajian Data

Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu bagi peneliti. Oleh karena itu dalam penelitian ini menyajikan data dalam bentuk uraian naratif.

d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Dari penyajian data, dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Khasanah Muslim Alfath

Alfath yang berdiri pada tanggal 24 Februari 1989 bertujuan untuk memenuhi ragam kebutuhan dan perlengkapan beribadah bagi umat muslim di Yogyakarta dan sekitarnya. Alfath khusus menyediakan perlengkapan beribadah secara lengkap. Untuk keperluan ibadah, Alfath berdiri dengan brand Toko Pusat Perbelanjaan Khasanah Muslim dan berslogan “Bagian Gaya Hidup Islami” dengan segmentasi adalah keluarga muslim menengah ke atas yang berusia 3 sampai dengan 60 tahun.

Pusat Khasanah Muslim Alfath pun berkembang ke luar daerah Yogyakarta, yaitu Alfath Rawamangun di Jakarta (1994), kemudian disusul pendirian Alfath Solo dan Alfath Depok tahun 1995. Setelah itu, pada tahun 1997 berdiri Alfath Semarang dan tahun 2003 berdiri Alfath Bintaro Jakarta.

1. Visi Al Fath

Untuk lebih mengembangkan Alfath, maka visi yang dijalankan Alfath adalah bagaimana menjadikan perusahaan tumbuh secara berkualitas, bercitra tinggi, dan inovatif, untuk bidang penyediaan perlengkapan busana muslim atau produk yang berwawasan Islam lainnya.

2. Misi Al Fath

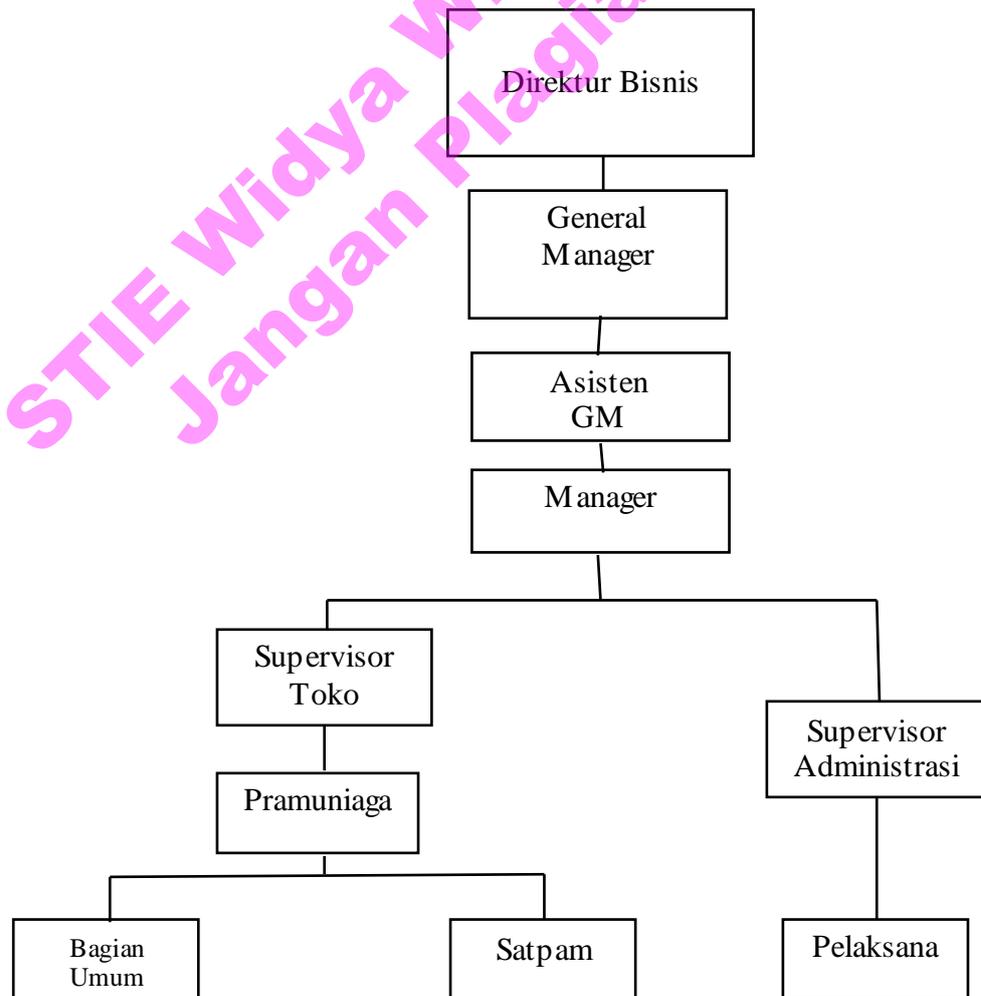
- a. Memberikan produk yang berkualitas
- b. Menyediakan produk yang *up to date* dan inovatif
- c. Memberikan produk dengan harga bersaing

- d. Menyediakan produk-produk dengan citra eksklusif
 - e. Memberikan pelayanan yang ramah, menolong, dan cepat
 - f. Menyediakan toko di tempat strategis
 - g. Segmen pasar untuk kelas menengah keatas
 - h. Memperoleh laba yang wajar agar perusahaan dapat hidup dan berkembang
 - i. Mempunyai struktur finansial yang kokoh
 - j. Memberikan ilmu dan imbalan yang adil kepada karyawan sesuai peran, sumbangsih, dan loyalitas yang diberikan untuk kemajuan perusahaan
 - k. Menjalin kemitraan yang kokoh dengan semua pihak
 - l. Memberikan manfaat untuk lingkungan perusahaan
3. Filosofi
- Satu penting bagi semua, semua penting bagi satu
4. Slogan
- Top – Jaya – Istimewa
5. Salam
- Salam SMART yang berarti Semangat – Melayani – Antusias – Rajin – Terampil
6. Kode Etik
- a. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
 - b. Berlaku dan berkata jujur
 - c. Mampu menghormati dirinya dan sesamanya
 - d. Memahami dan berfikiran positif terhadap pekerjaan

- e. Selalu ingin mendapatkan hasil kerja yang lebih baik
 - f. Selalu ingin belajar dan berfikir
 - g. Mampu menjadi anggota kelompok dengan baik
7. Pembagian waktu Kerja dan Struktur Organisasi

Pembagian waktu kerja untuk karyawan di Khasanah Muslim Alfath

- a. Pagi, pukul 08.00 – 16.00 WIB
 - b. Sore, pukul 14.00 – 21.00 WIB
 - c. Longshift (Pagi-Sore), Pukul 09.00 – 21.00 WIB
8. Struktur Organisasi Toko Alfath



B. Deskripsi Data

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Perusahaan meningkatkan motivasi berprestasi dengan tujuan sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan motivasi berprestasi sebagai acuan di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan *training*.

Sejalan dengan tujuan motivasi berprestasi, maka penilaian prestasi kerja merupakan alat perusahaan yang dianggap cukup efektif untuk memantau prestasi kerja karyawan dan mendorong karyawan untuk semakin meningkatkan prestasi serta memperbaiki kinerja. Pada penelitian ini, penilaian motivasi berprestasi menggunakan angket yang terdiri atas 20 item pernyataan yang sudah dinyatakan valid yang dikerjakan oleh 60 responden yang diambil secara acak. Hasil angket dan jawaban responden tentang motivasi berprestasi dijelaskan sebagai berikut.

1. Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
kadang-kadang	1	1,7	1,7	1,7
Valid Sering	16	26,7	26,7	28,3
Selalu	43	71,7	71,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 16 responden (26,7%) menjawab sering, 43 responden menjawab selalu (71,7%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Hasil di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden, sebagaimana terlihat pada petikan wawancara berikut ini:

“Dengan memahami dalam diri kita bahwa pekerjaan ini tanggung jawab saya. Jadi ada kesadaran diri supaya pekerjaan yang diberikan ke kita itu harus bisa dikerjakan dan diselesaikan dengan baik. Karena itu ya mesti paham ya kerjanya apa saja, dan ada rencana dan target gimana supaya setiap kerjaan itu selesai tepat waktu.” (Wawancara dengan Apriyanto).

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Responden menganggap bahwa dengan memahami dalam diri bahwa pekerjaan ini tanggung jawab maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Karyawan memahami tugas yang harus diselesaikan dan memiliki *planning* serta target waktu.

Tanggung-jawab penuh terhadap pekerjaan juga tumbuh pada diri karyawan karena adanya keyakinan bahwa kerja juga merupakan bagian dari ibadah, sebagaimana diungkapkan seorang pegawai sebagai berikut:

“Selama ini saya maupun rekan-rekan di sini menganggap bahwa pekerjaan ini juga sebagai ibadah. Jadi saya juga sehingga berusaha bekerja sebaik mungkin, kerja yang serius dan senantiasa menyelesaikan target kerja dengan baik dan tepat waktu. Jika ada kendala juga saya tak sungkan bertanya kepada atasan yang lebih tau agar dapat tersolusi dengan baik. Yang jelas pegawai di sini, termasuk bagian duta niaga ya senantiasa datang *on time*, dan disiplin dengan peraturan yang ada” (Wawancara dengan Erna Windu Astuti)

Jawaban serupa juga disampaikan oleh pegawai lainnya berikut ini:

“Selama ini bagi saya pekerjaan termasuk ibadah dan amanat (titipan), yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran diri. Jadi tanpa diawasi pun saya tetap berusaha sebaik mungkin. Karena tanggung jawab jika dilaksanakan dengan baik akan menghasilkan yang baik pula, jika dilaksanakan setengah-setengah hasilnya tidak akan maksimal. Selama ini prinsip ini mendasari saya dalam bekerja” (Wawancara dengan Dyah Kusri)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan menganggap pekerjaan sebagai ibadah, sehingga berusaha bekerja sebaik mungkin, menyelesaikan target kerja dengan baik dan tepat waktu, jika ada kendala bertanya kepada atasan yang lebih tau agar dapat tersolusi dengan baik. Karyawan melakukan tugas sebagai Duta Niaga dengan penuh tanggung jawab, seperti datang tepat waktu dan mematuhi semua aturan yang ada. Pekerjaan termasuk ibadah dan amanat (titipan), yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Karena tanggung jawab jika dilaksanakan dengan baik akan menghasilkan yang baik pula, jika dilaksanakan setengah-setengah hasilnya tidak akan maksimal.

Rasa tanggung-jawab terhadap pekerjaan juga tercermin dari komitmen karyawan untuk bekerja sesuai SOP, sebagaimana diungkapkan seorang karyawan sebagai berikut:

“Ya yang jelas saya berusaha untuk kerja sesuai prosedur dan job desk saya di sini serta tetap mengikuti peraturan yang berlaku. Apa yang menjadi tugas dan beban kerja saya ya harus saya pikul dan kerjakan. Saya juga berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan dengan hasil yang baik, dan bekerja sebaik mungkin. Jadi tetap menjaga kualitas hasil kerja, nggak cuma asal selesai. Karena itu setiap tugas yang diberikan atasan Insya Allah saya selesaikan dengan baik agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan tepat waktu.” (Wawancara dengan Febriana)

Hasil wawancara tersebut mencerminkan bahwa karyawan menjalankan tugas sesuai dengan SOP dan JOB desk yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat terlihat dengan bekerja yang baik mentaati peraturan perusahaan menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan beban kerja dan tugas dari perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline dengan hasil yang baik, dan bekerja sebaik mungkin, tugas yang diberikan dilaksanakan dengan baik agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan tepat waktu.

2. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1,7	1,7	1,7
Valid	21	35,0	35,0	36,7
	38	63,3	63,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 21 responden (35%)

menjawab sering, 38 responden menjawab selalu (63,3%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Hasil angket di atas diperkuat dengan hasil wawancara dengan responden sebagai berikut:

“Selama ini saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan atasan dan juga melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan ikhlas. Jadi pekerjaan bukan sebagai beban, tetapi pekerjaan sebagai tanggung jawab kita terhadap perusahaan sebagai imbal-balik dari gaji yang sudah kita terima. Ini membuat saya lebih semangat dan melupakan rasa lelah selama bekerja. Dengan menganggap bahwa pekerjaan bukan sebagai beban, namun lebih pada tanggung jawab, maka saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, dan melaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Ya kerja dibikin *enjoy* saja, dinikmati setiap harinya. Apalagi kerja di sini banyak teman, sehingga lelah pun *nggak* begitu terasa karena kami juga saling bantu” (Wawancara dengan Nur Hanisah)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan ikhlas. Jadi pekerjaan bukan sebagai beban, tetapi pekerjaan sebagai tanggung jawab kita terhadap perusahaan sebagai imbal-balik dari gaji yang sudah kita terima. Pegawai menganggap bahwa jadikan pekerjaan bukan sebagai beban, namun lebih pada tanggung jawab, menyelesaikan tugas yang diberikan, dan melaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Keikhlasan dalam bekerja memang membantu karyawan agar tidak terbebani dalam bekerja, sebagaimana diungkapkans seorang karyawan berikut ini:

“Ya saya sih selama ini menganggap pekerjaan bukan sebagai beban, tetapi memang sebuah kewajiban sebagai karyawan di sini, sehingga ada rasa ingin melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan ikhlas. Ya pokoknya dinikmati saja setiap harinya. Setiap pekerjaan yang diperintahkan atasan ya dilaksanakan, dikerjakan dengan ikhlas, senang hati apapun pekerjaannya karena pekerjaan apapun jika dilakukan dengan senang hati dan ikhlas membuat pekerjaan tidak membosankan, waktu terasa amat cepat dan hasilnya memuaskan. Apalagi di sini banyak teman, jadi bisa saling memotivasi agar makin kerasan dalam bekerja” (Wawancara dengan Apriyanto)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan bukan karena beban tetapi karena ini kewajiban sebagai karyawan diperusahaan dan melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan ikhlas. Pekerjaan dilaksanakan, dikerjakan dengan ikhlas, senang hati apapun pekerjaannya karena pekerjaan apapun jika dilakukan dengan senang hati dan ikhlas membuat pekerjaan tidak membosankan, waktu terasa amat cepat dan hasilnya memuaskan.

Keikhlasan dalam bekerja memang menjadi pondasi yang kuat agar tidak terpaku pada beban kerja yang diberikan perusahaan, sebagaimana penuturan seorang karyawan berikut ini:

“Saya berusaha melaksanakan tugas dengan ikhlas, karena sudah menjadi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Jadi ya dinikmati saja pekerjaan yang ada, kerjakan setiap tugas pokok sesuai dengan job masing-masing. Agar efektif dalam bekerja saya juga mendahulukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dirasa paling penting, *maintenance* waktu dengan baik dan tidak menunda pekerjaan, jadi nggak *keteteran*. Ya intinya si anggap bekerja bukan suatu beban, melainkan tugas dijalankan sebaik mungkin, toh juga saya digaji rutin setiap bulannya, jadi istilahnya itu ada timbal balik yang sepadan dari kerja keras yang saya lakukan.” (Wawancara dengan Erna Windu Astuti)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai melaksanakan tugas dengan ikhlas, karena sudah menjadi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, menjalankan tugas pokok sesuai dengan JOB dan mendahulukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dirasa paling penting, maintenance waktu dengan baik dan tidak menunda pekerjaan, dan bekerja menurut pegawai bukan suatu beban, melainkan tugas dijalankan sebaik mungkin.

3. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 3

ITEM 03

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
kadang-kadang	1	1,7	1,7	1,7
Valid Sering	23	38,3	38,3	40,0
Selalu	36	60,0	60,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 23 responden (38,3%) menjawab sering, 36 responden menjawab selalu (60%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden sebagai berikut:

“Agar tepat waktu tentunya saya berusaha merencanakan dan membagi waktu yang mana yang akan dikerjakan terlebih dahulu,

memahami pekerjaan, *planning* waktu, memiliki skala prioritas, dan melakukan pekerjaan penuh tanggung jawab. Intinya kerja harus sungguh-sungguh dan nggak mengulur dan menunda-nunda. Saya juga melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan dan berusaha menyelesaikannya. Karena itu, biasanya untuk kerja saya tanyakan harus selesai kapan, sehingga bisa mengatur gimana supaya selesai tepat waktu. Karena itu, selama ini saya juga menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya dan tidak menyerah sebelum pekerjaan selesai. Walaupun lelah tapi puas jika berhasil menyelesaikan pekerjaan” (Wawancara dengan Dyah Kusri)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai merencanakan dan membagi waktu yang mana yang akan dikerjakan terlebih dahulu, memahami pekerjaan, *planning* waktu, memiliki skala prioritas, dan melakukan pekerjaan penuh tanggung jawab. Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan dan berusaha menyelesaikannya. Pegawai menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, tidak menyerah sebelum pekerjaan selesai.

Komitmen karyawan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga tercemin dari adanya upaya untuk merencanakan pekerjaan, sebagaimana diungkapkan oleh seorang karyawan sebagai berikut:

“Tentunya harus bekerja secara terencana, meskipun nggak harus ditulis detil banget ya...tapi ada bayangan lah mau ngerjain apa saja dan selesainya kapan. Ya sederhananya itu perencanaan kerja dilakukan dengan cara mengatur waktu karena setiap pekerjaan jika diatur akan memperoleh hasil yang baik sebagai bentuk konsekuensi akan pekerjaan dan tidak membuang-buang waktu dan membagi waktu/ merencanakan yang akan dikerjakan terlebih dahulu. Semua pekerjaan diberi tenggang waktu, jadi satu pekerjaan harus selesai dalam waktu segini, jadi semua bisa terselesaikan, kalau kita kerja bersantai-santai pasti pekerjaan akan terbengkalai karena pekerjaan yang diberikan ke kita adalah anugerah dan amanat Allah SWT.” (Wawancara dengan Febriana)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa perencanaan kerja dilakukan dengan cara mengatur waktu kerja sebaik mungkin. Semua pekerjaan diberi tenggang waktu, sehingga semua pekerjaan bisa terselesaikan. Komitmen karyawan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga dilakukan dengan bekerja sama dengan rekan kerja, sebagaimana diceritakan oleh seorang karyawan berikut ini:

“Ya tentunya haru ada kerja sama juga dengan rekan kerja agar pekerjaan lebih ringan dan cepat selesai tepat waktu. Setiap orang di sini juga berusaha fokus kepada tugas yang akan dikerjakan dan berusaha memberi target pada diri sendiri untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak menunda pekerjaan, dan mentarget pekerjaan sehingga bisa mengatur pekerjaan dengan baik karena disiplin dan tepat waktu dasar dari langkah menuju kesuksesan. Ini yang selalu berusaha saya lakukan” (Wawancara dengan Nur Hanisah)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai bekerja sama dengan rekan kerja agar pekerjaan lebih ringan dan cepat selesai tepat waktu. Pegawai juga berusaha fokus kepada tugas yang akan dikerjakan dan berusaha memberi target pada diri sendiri untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

4. Saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	tidak pernah	2	3,3	3,3
Valid	Sering	18	30,0	33,3
	Selalu	40	66,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 2 responden (3,3%) menjawab kadang-kadang, 18 responden (30%) menjawab sering, 40 responden menjawab selalu (66,7%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden sebagai berikut:

“Selama ini saya berusaha melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan juga focus dalam bekerja. Saya juga berusaha menjalin komunikasi yang baik antara pihak lain yang berhubungan dengan pekerjaan agar hasilnya maksimal. Saya juga menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan juga selalu ikhlas dalam menjalankan pekerjaan, sehingga hati senantiasa ringan dalam bekerja. Saya juga berusaha agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja, serta mempunyai target apa saja yang akan kita lakukan pada hari ini dan bekerja dengan sebaik mungkin misal kurangi bicara dan ngobrol dengan rekan kerja. Dengan seperti itu pekerjaan akan mendapatkan hasil yang baik.” (Wawancara dengan Apriyanto)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, fokus, dan menjalin komunikasi yang baik antara pihak lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, selalu ikhlas dalam menjalankan pekerjaan, berusaha agar tidak terjadi kesalahan, mempunyai target kerja dan bekerja dengan sebaik mungkin. Kesungguhan pegawai dalam bekerja juga tercermin dari upaya

merencanakan pekerjaan, sebagaimana diungkapkan oleh seorang pegawai berikut ini:

“Saya berusaha melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan perencanaan terlebih dahulu. Setiap tugas juga saya laksanakan dengan penuh ketelitian dan hati-hati serta disertai perasaan senang dan ikhlas. Jangan jadikan pekerjaan sebagai beban, tetapi pekerjaan adalah ibadah selain shalat. Saya juga melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki dan melaksanakan sesuai perintah atasan dan fokus, teliti dan hati-hati dalam menjalankan tugas, juga sharing dengan teman-teman untuk melihat kekurangan dalam pekerjaan, *maintenance schedule* yang baik dan bekerja dengan tim dan melaksanakan pekerjaan dengan hati senang, disiplin tidak dengan beban. Maka hasil pekerjaan kita akan memuaskan serta berpikir bagaimana pekerjaan bisa selesai dengan hasil yang baik.” (Wawancara dengan Erna Windu Astuti)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan perencanaan terlebih dahulu. Setiap pekerjaan juga dilaksanakan dengan penuh ketelitian dan hati-hati serta disertai perasaan senang dan ikhlas. Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan, fokus, teliti dan hati-hati dalam menjalankan tugas, serta bekerjasama dengan teman-teman untuk melihat kekurangan dalam pekerjaan. Hal ini akan menuntun pegawai agar pekerjaan bisa selesai dengan hasil yang baik.

5. Saya mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraih

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	1	1,7	1,7
	kadang-kadang	8	13,3	15,0
	Sering	30	50,0	65,0
	Selalu	21	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab tidak pernah, 8 responden (13,3%) menjawab kadang-kadang, 30 responden (50%) menjawab sering, dan 21 responden (35%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sering mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraih.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden sebagai berikut:

“Agar dapat umpan balik dari setiap kinerja dan prestasi kerja yang kita dapat tentu kita berusaha bekerja sesuai kemampuan. Sejauh ini umpan balik dari perusahaan sudah cukup baik, kami mendapat gaji setiap bulan, penghargaan dari perusahaan, dan adanya jenjang karier. Untuk penghargaan nggak semata-mata materi atau uang ya, tapi juga perhatian dan pujian dari atasan kita. Selain itu, kita juga diberi kesempatan untuk menyampaikan ide untuk mengembangkan perusahaan agar lebih maju. Jadi, kami juga tertantang untuk kreatif mengembangkan ide-ide untuk kemajuan toko.” (Wawancara dengan Dyah Kusri)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraih dilakukan pegawai dengan melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan, gaji setiap bulan, penghargaan dari perusahaan, dan adanya jenjang karier. Pegawai menyampaikan ide untuk mengembangkan perusahaan agar lebih maju.

Umpan balik perusahaan terhadap kinerja dan prestasi pegawai diwujudkan dengan pemberian gaji secara teratur, sebagaimana diungkapkan seorang pegawai berikut ini:

“Yang jelas kami berusaha melakukan pekerjaan sesuai kemampuan. Jika kami melakukan pekerjaan apapun dengan sungguh-sungguh,

teliti, kerja keras, ikhlas, kami yakin tanpa didasari hasilnya akan kelihatan walaupun tanpa dinilai siapapun. Selama ini kami memang belum pernah mendapatkan umpan balik kecuali mendapatkan gaji. Selain itu, atasan juga mengapresiasi kerja keras kami dengan tak segan-segan memuji kami. Karena itu kami berterima kasih dengan support yang diberikan perusahaan. Kami juga bangga karena berkat prestasi kami, maka bisa membantu perusahaan menjadi lebih baik dari tahun kemarin.” (Wawancara dengan Febriana)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan sesuai kemampuan. Jika pegawai melakukan pekerjaan apapun dengan sungguh-sungguh, teliti, kerja keras, ikhlas, tanpa didasari hasilnya akan kelihatan walaupun tanpa dinilai siapapun. Umpan balik diberikan perusahaan dengan memberikan gaji pegawai secara tepat waktu serta memberikan pujian pada pegawai berprestasi.

6. Saya mendapat kenaikan gaji atas prestasi yang telah saya raih

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak pernah	11	18,3	18,3	18,3
kadang-kadang	9	15,0	15,0	33,3
Valid Sering	19	31,7	31,7	65,0
Selalu	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 11 responden (11%) menjawab tidak pernah, 9 responden (15%) menjawab kadang-kadang, 19 responden (31,7%) menjawab sering, dan 21 responden (35%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sering mendapat kenaikan gaji atas prestasi yang telah diraih.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Untuk urusan gaji sudah sesuai dengan UMR atau sesuai dengan masa kerja. Kenaikan gaji atau prestasi selama ini sudah berbanding lurus dengan kinerja/ prestasi yang telah dibuktikan oleh pegawai. Pegawai bertanggung jawab akan pekerjaan dan kerja dengan sungguh-sungguh. Kalau untuk kenaikan gaji di tempat kerja, sudah ada di ketentuan PKB/ surat kontrak dan kenaikan gaji biasanya naik karena masa jabatan, bukan karena prestasi. Kenaikan gaji dilakukan dengan cara terus mengembangkan prestasi, dan hasil kerja yang baik, tidak merasa puas dengan titik nyaman yang telah diraih karena bisa membuat pegawai berhenti dan tidak mau berfikir untuk maju lagi.” (Wawancara dengan Nur Hanisah)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa untuk gaji sudah sesuai dengan UMR atau sesuai dengan masa kerja. Kenaikan gaji atau prestasi berbanding lurus dengan kinerja/ prestasi yang telah dibuktikan oleh pegawai. Ketentuan tentang kenaikan gaji telah tercantum dalam ketentuan PKB/ surat kontrak. Kenaikan gaji juga diberikan dengan mempertimbangkan hasil dan prestasi kerja pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh seorang pegawai berikut ini:

“Kenaikan gaji atas prestasi di sini juga dilakukan dengan tetap melihat proses bagaimana cara bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan sesuatu yang baik pula yaitu prestasi sehingga kita dapat bonus berupa gaji atau kenaikan pangkat. Ya intinya gimana kerja kita selama ini di sini dan juga gimana hasil kerja kita, apakah bagus atau tidak, sesuai standar atau tidak, tepat waktu atau tidak, dan seterusnya. Kami semua juga berhak mendapatkan kenaikan gaji pertahun dengan aturan kenaikan UMR, atau sesuai masa kerja (kontrak kerja) kami.” (Wawancara dengan Apriyanto)

Kenaikan gaji atas prestasi dilakukan dengan melihat proses bagaimana cara bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan sesuatu yang baik pula yaitu prestasi sehingga kita dapat bonus berupa gaji atau

kenaikan pangkat. Pegawai mendapatkan kenaikan gaji pertahun dengan aturan kenaikan UMR, atau sesuai masa kerja (kontrak kerja).

7. Saya mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 7

ITEM 07				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	tidak pernah	14	23,3	23,3
	kadang-kadang	6	10,0	33,3
Valid	Sering	12	20,0	53,3
	Selalu	28	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 14 responden (23,3%) menjawab tidak pernah, 6 responden (10%) menjawab kadang-kadang, 12 responden (20%) menjawab sering, dan 28 responden (46,7%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Ya setiap kali ada kesempatan untuk ikut pelatihan saya pasti ikut. Ya demi perbaikan diri juga kan agar kerjanya makin bagus. Para pegawai di sini memang mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan untuk menunjukkan kemampuan yang kita miliki. Yang jelas saya merasa sangat senang ya dengan adanya kegiatan ini, karena dapat menambah ilmu sesuai dengan bidang/ pekerjaan kami. Untuk mendapatkan kesempatan tersebut, kami dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, untuk selalu belajar mendapatkan ilmu.” (Wawancara dengan Erna Windu Astuti)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan untuk menunjukkan kemampuan yang mereka miliki. Hal ini merupakan kesempatan per pegawai untuk menambah ilmu pengetahuan mereka sesuai dengan bidang/ pekerjaan mereka. Sayangnya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan belum menyeluruh, sebagaimana diungkapkan seorang pegawai berikut ini:

“Ya setiap ada kesempatan saya akan ikut pelatihan. Cuma sayangnya itu, selama ini kesempatan mendapatkan pelatihan biasanya jika ada pelatihan-pelatihan yang diadakan kantor pusat, dari Tim SPV menjadwalkan Duta Niaga untuk mengikuti secara bergantian sesuai jadwal. Saya maupun teman-teman yang lain tentunya jika diminta ikut ya akan mengikuti dengan sungguh-sungguh, sesuai bakat yang kita miliki, jangan takut akan bakat yang kita miliki dan dengan menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Memang kesempatan untuk ikut pelatihan terhitung jarang sekali ya, karena biasanya sudah dipilih dari atas/ manajemen. Ada beberapa orang pegawai di sini belum pernah ikut pelatihan karena yang ikut pelatihan hanya bagian umum. Tapi nggak masalah ya, karena sebetulnya dengan kerja langsung kan sambil belajar juga sudah seperti pelatihan juga ya. Ya yang jelas harapannya sering ada pelatihan, karena kami juga senang, karena kegiatan ini bisa menambah ilmu dan wawasan. Kami juga jadi tahu bagaimana cara memajukan perusahaan tersebut.” (Wawancara dengan Dyah Kusri)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai senang mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Akan tetapi, kesempatan mendapatkan pelatihan biasanya jika ada pelatihan-pelatihan yang diadakan kantor pusat, dari Tim SPV menjadwalkan Duta Niaga dan pegawai bagian umum untuk mengikuti secara bergantian sesuai jadwal. Oleh karena itu, kesempatan untuk mengikuti pelatihan masih jarang, karena biasanya sudah dipilih dari atas / manajemen..

8. Saya memiliki keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak pernah	9	15,0	15,0	15,0
kadang-kadang	10	16,7	16,7	31,7
Valid Sering	25	41,7	41,7	73,3
Selalu	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 9 responden (15%) menjawab tidak pernah, 10 responden (16,7%) menjawab kadang-kadang, 25 responden (41,7%) menjawab sering, dan 16 responden (26,7%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sering memiliki keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Ya tentu saja saya ingin mendapat kesempatan dipromosikan dan mendapat karir yang lebih baik. Karena itu, saya harap perusahaan bisa menilai prestasi karyawan secara obyektif dan *nggak* pilih kasih, sehingga karyawan yang prestasinya bagus seharusnya mendapat kesempatan untuk dipromosikan dan menunjukkan kinerja yang baik. Jadi apa yang kami lakukan mendapat apresiasi sebagaimana mestinya” (Wawancara dengan Febriana)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai memiliki keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan dan mendapat karir yang lebih baik. Perusahaan harus bisa menilai prestasi karyawan secara obyektif, sehingga karyawan yang prestasinya bagus seharusnya mendapat kesempatan untuk dipromosikan dan menunjukkan kinerja yang baik.

Promosi kerja juga menjadi bonus atas kerja keras karyawan, sebagaimana diungkapkan seorang responden sebagai berikut:

“Ya promosi tentu semua mau dipromosikan ya. Bagaimanapun kan pekerjaan adalah tanggung jawab, jika memang pekerjaan kita dihargai untuk dipromosikan, disyukuri anggap sebagai bonus. Pegawai selalu bekerja dengan ikhlas dan sungguh-sungguh, dan insya Allah hasilnya juga baik, tapi untuk masalah promosi, itu adalah wewenang dari atasan. Maka dari itu pegawai harus mempunyai visi dan misi tersendiri agar mendapat gaji yang lebih dengan karier yang lebih bagus. Kalau berhasil berprestasi dan memang sudah rejekinya saya kira tidak mustahil bagi pegawai untuk mendapat promosi” (Wawancara dengan Nur Hanisah)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa setiap pegawai ingin mendapat promosi kerja sebagai bonus atas kerja keras mereka. Ketentuan tentang promosi di Khasanah Muslim Alfath Yogyakarta merupakan wewenang dari atasan. Oleh karena itu, pegawai harus mempunyai visi dan misi tersendiri agar mendapat gaji yang lebih dengan karier yang lebih bagus. Hal ini juga sejalan dengan penuturan responden lainnya berikut ini:

“Saya yakin pasti setiap orang pasti ingin selangkah lebih maju, ingin merubah nasib menjadi yang lebih baik termasuk makin berkembang karirnya dari waktu ke waktu. Tetapi itu tergantung dari bagaimana cara bekerja kita dan kinerja pegawai dijalani saja dengan sungguh-sungguh, ditelateni saja pasti hasilnya akan terlihat baik. Pegawai bekerja sesuai SOP dan aturan dari perusahaan dan menerima dan menjalankan dengan penuh amanah. Apabila perusahaan percaya bahwa pegawai bisa membantu memajukan perusahaan ini dan menerima dan mengembannya dengan sebaik-baiknya, maka perusahaan akan memberikan kesempatan.” (Wawancara dengan Apriyanto)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai meyakini bahwa setiap orang pasti ingin karirnya berkembang. Kesempatan tersebut tergantung pada cara kerja dan kinerja pegawai. Jika perusahaan percaya

bahwa pegawai bisa membantu memajukan perusahaan, maka perusahaan akan memberikan kesempatan.

9. Saya bekerja dengan keras dengan harapan mendapatkan *reward* dari perusahaan

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak pernah	2	3,3	3,3	3,3
kadang-kadang	6	10,0	10,0	13,3
Valid Sering	24	40,0	40,0	53,3
Selalu	28	46,7	46,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 2 responden (3,3%) menjawab tidak pernah, 6 responden (10%) menjawab kadang-kadang, 24 responden (40%) menjawab sering, dan 28 responden (46,7%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu bekerja dengan keras dengan harapan mendapatkan *reward* dari perusahaan.

Para pegawai memang ingin mendapatkan *reward* dari perusahaan, meskipun hal itu bukan merupakan tujuan satu-satunya, sebagaimana diungkapkan seorang responden berikut ini:

“Memang nggak munafik tentu kami bekerja karena ingin mendapat *reward* berupa gaji. Tapi itu bukan satu-satunya. Saya berusaha memaksimalkan hasil kerja dan memiliki keinginan serta usaha untuk belajar hal-hal yang baru. Jadi bagi saya, dan juga saya rasa rekan kerja di sini juga sama, bagi kami bekerja bukan semata mata ingin mendapatkan *reward* tetapi lebih kepada tanggung jawab kepada perusahaan yang sudah memberikan gaji ke kami. Karena itu kami termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai tanggung jawab, jangan bekerja karena ingin *reward* semata pasti hasilnya tidak maksimal” (Wawancara dengan Erna Windu Astuti)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai bekerja ingin mendapatkan *reward* serta menunjukkan rasa tanggung-jawab terhadap perusahaan yang telah memberikan gaji. Pegawai juga bekerja karena ingin belajar hal-hal yang baru. Pegawai juga bekerja sebagai wujud profesionalitas, sebagaimana diungkapkan oleh seorang responden berikut ini:

“Ya *reward* memotivasi kami untuk melaksanakan apa yang ditugaskan dengan penuh tanggung jawab dan profesional, bekerja sesuai “SOP”, mematuhi peraturan yang ada, jangan jadikan pekerjaan sebagai beban, bekerja dengan sungguh-sungguh karena bekerja adalah ibadah, dan memaksimalkan hasil kerja dan memiliki keinginan usaha untuk belajar hal-hal baru. Pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa pamrih, tanpa mengeluh, loyal terhadap perusahaan. Jika sewaktu-waktu dibutuhkan selalu siap sedia kapanpun dan dimana pun, apapun pekerjaannya. Pegawai mengikuti semua aturan perusahaan dan pelaksanaan perintah dari atasan, tertib dalam bekerja menjalankan pekerjaan dengan baik, sesuai standar perusahaan dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan bekerja dengan keras bukan karena *reward* tapi karena sudah kewajiban.”
(Wawancara dengan Dyah Kusri)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan juga memotivasi mereka untuk bekerja secara profesional, bekerja sesuai “SOP” dan peraturan yang ada.

10. Saya terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak pernah	1	1,7	1,7	1,7
kadang-kadang	3	5,0	5,0	6,7
Valid Sering	24	40,0	40,0	46,7
Selalu	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab tidak pernah, 3 responden (5%) menjawab kadang-kadang, 24 responden (40%) menjawab sering, dan 32 responden (53,3%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain dengan bekerja keras dan memberikan hasil yang terbaik. Ya berkat teman-teman yang ada di sini saya juga jadi lebih semangat, dan juga menyadari tanggung jawab kita untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal, dan selalu memotivasi diri untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik supaya maju ke depan.” (Wawancara dengan Febriana)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain. Pegawai juga selalu memotivasi diri untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik supaya maju ke depan. Pegawai juga senang jika mereka dapat sama-sama menjadi pegawai terbaik, sebagaimana diungkapkan seorang responden sebagai berikut:

“Kami tidak berharap menjadi karyawan yang terbaik sendiri, tapi kami akan lebih bahagia jika saya dan teman-teman pegawai menjadi karyawan yang terbaik karena pegawai punya tujuan untuk selalu mendapatkan hasil yang lebih baik untuk itu saya bekerja semaksimal mungkin dengan bekerja keras dan memberikan hasil yang terbaik.” (Wawancara dengan Nur Hanisah)

Dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain juga ditunjukkan dengan adanya semangat hidup serta mindset untuk maju, sebagaimana diungkapkan seorang responden sebagai berikut:

“Kita harus punya semangat hidup, karena hidup itu kan butuh biaya yang mencakup semuanya, kalau prestasi kerja baik pasti gaji yang diterima pegawai juga baik. Kita juga punya mind set aku harus lebih maju dari yang lainnya pasti kita akan melakukan apapun pekerjaannya. Itulah yang mendorong kita untuk bekerja lebih baik lagi karena pegawai mempunyai impian dan cita-cita. Jika kita tidak punya semangat untuk meraih impian itu pasti kerjanya malas-malasan. Pegawai melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin, bekerja dengan prinsip bukan karena ingin lebih baik dari orang lain, dan pegawai bekerja dengan ikhlas pegawai mempunyai prinsip bekerja harus jujur, bekerja menuangkan ide untuk perusahaan maka hasilnya akan diterima oleh perusahaan.” (Wawancara dengan Apriyanto)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai harus punya semangat hidup serta memiliki mind set agar dirinya lebih maju dari yang lainnya. Hal ini akan memotivasi pegawai mempunyai impian dan cita-cita.

11. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan

Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
kadang-kadang	1	1,7	1,7	1,7
Valid Sering	25	41,7	41,7	43,3
Selalu	34	56,7	56,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 25 responden (41,7%) menjawab sering, 34 responden menjawab selalu (56,7%), dan

tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden sebagai berikut:

“Saya berusaha melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan saya semaksimal mungkin dan percaya diri. Jadi yakin dan percaya diri saja bahwa tugas yang diberikan atasan mampu saya kerjakan. Karena itu saya juga berusaha melakukan yang terbaik, dan juga tetap fokus pada hasil maksimal. Untuk mudahnya, saya juga melaksanakan apa yang bisa saya kerjakan, jika tidak paham selalu bertanya kepada rekan kerja atau atasan, dan bekerja sesuai dengan kemampuan saya. Jika ada pekerjaan yang tidak bisa saya kerjakan dikarenakan diluar dari kemampuan pegawai, pegawai akan bertanya kepada yang lebih bisa, dan belajar agar bisa. Pegawai di sini rata-rata kooperatif dan mau mengajari rekannya” (Wawancara dengan Erna Windu Astuti)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan percaya diri dan berusaha melakukan yang terbaik. Pegawai yang tidak paham dapat bertanya kepada rekan kerja atau atasan agar mampu mengerjakannya. Hal ini juga dilakukan oleh pegawai lainnya sebagaimana tercermin dari petikan wawancara berikut ini:

“Saya usahakan untuk melakukan pekerjaan sesuai kemampuan, dan juga pernah lelah untuk selalu mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Makanya kerja harus fokus dan ditekuni agar hasilnya optimal. Selama ini saya juga berniat untuk segala sesuatu yang akan saya lakukan dalam pekerjaan ini selalu saya lakukan pekerjaan dengan penuh pertimbangan dan perencanaan. Saya juga berupaya agar bekerja dengan sekuat tenaga, kalau waktu-waktu pulang kerja segera pulang, jangan dipaksakan untuk lembur kecuali kalau urgent sekali, karena tubuh dan pikiran pegawai juga butuh istirahat.” (Wawancara dengan Dyah Kusri)

Jawaban serupa juga disampaikan oleh pegawai lainnya berikut ini:

“Saya berupaya bekerja semaksimal mungkin sesuai kemampuan yang saya miliki. Jika dirasa mampu maka saya kerjakan, jika belum mampu bisa sharing pada teman, minta diajari atau pada atasan, melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan sebisa mungkin lebih maju. Jika saya diberi pekerjaan maka pekerjaan tersebut akan saya selesaikan dengan baik. Saya juga berpikir bagaimana bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan cepat dan tercapai sesuai target.” (Wawancara dengan Febriana)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan sesuai kemampuan dirinya, tidak pernah lelah untuk selalu mendapatkan hasil kerja yang lebih baik, serta bekerja dengan perencanaan yang baik agar pekerjaan cepat selesai. Pegawai bekerja dengan sekuat tenaga, tetapi juga tetap mengimbangi dengan istirahat yang cukup. Pegawai juga bertanya kepada atasan dan rekan kerja jika ada pekerjaan yang belum mampu dikerjakan.

12. Saya bekerja sama dengan teman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
kadang-kadang	1	1,7	1,7	1,7
Valid Sering	23	38,3	38,3	40,0
Selalu	36	60,0	60,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 23 responden (38,3%) menjawab sering, 36 responden menjawab selalu (60%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu bekerja sama dengan teman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Tentunya ya tetap ada saling komunikasi sama patner kerja dan saling bertukar pikiran. Kami di sini senantiasa menjalin komunikasi yang intensif, melakukan koordinasi yang baik, bekerja dengan disiplin, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Demi kebaikan perusahaan saya maupun rekan kerja lainnya juga harus mau menerima kritikan. Kami juga tetap menjaga hubungan kerja dengan menjalin hubungan yang baik serta komunikasi dengan baik, dan selalu berdiskusi dengan pimpinan dan pegawai lain. Ya agar komunikasi dengan rekan kerja, saya juga harus bisa menerima pendapat dan rekan kerja ada komitmen untu menjaga komunikasi dengan baik.” (Wawancara dengan Nur Hanisah)

Jawaban serupa juga disampaikan oleh responden lainnya berikut ini:

“Saya dan juga rekan kerja di sini selalu berkomunikasi dengan baik, menyelesaikan masalah bersama, dan saling bertukar pikiran, menyelesaikan yang belum terselesaikan, memiliki target kerja agar bisa tepat waktu, meningkatkan kekompakan dan visi yang sama yaitu memajukan perusahaan ini. Kita juga selalu melakukan kegiatan komunikasi yang baik antar sesama teman dengan membagi tugas satu sama lain sehingga pekerjaan cepat selesai dengan hasil yang maksimal.” (Wawancara dengan Apriyanto)

Kedua hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai saling berkomunikasi dan berkoordinasi dengan patner kerja. Pegawai juga bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan bersedia menerima kritikan. Pegawai juga selalu berdiskusi dengan pimpinan dan pegawai lain, serta dapan menerima pendapat dan rekan kerja. Kebiasaan tersebut telah meningkatkan kekompakan pegawai serta membentuk komitmen bersama untuk memajukan perusahaan. Kerjasama tim memang perlu dikendepankan agar setiap pekerjaan terselesaikan, sebagaimana diungkapkan oleh seorang responden berikut ini:

“Kita di sini selama ini selalu berkoordinasi dan komunikasi, karena komunikasi sangat penting di dunia pekerjaan dengan selalu mengedepankan komunikasi, koordinasi dan kerja sama tim pasti semuanya akan cepat terselesaikan. Kita juga selalu komunikasi dengan rekan kerja dan saling membagi tugas, saling komunikasi dengan tugas apa yang harus dikerjakan, saling tukar pendapat untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih baik, dan bekerja sama yang baik dengan teman lingkungan kerja.” (Wawancara dengan Erna Windu Astuti)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu berkoordinasi dan berkomunikasi, sehingga semua pekerjaan akan cepat terselesaikan. Pegawai juga saling membagi tugas, saling berkomunikasi dengan tugas apa yang harus dikerjakan, saling tukar pendapat untuk menyelesaikan pekerjaan, dan bekerja sama yang baik dengan teman lingkungan kerja.

13. Saya berusaha datang lebih awal dibandingkan karyawan yang lain

Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak pernah	2	3,3	3,3	3,3
kadang-kadang	14	23,3	23,3	26,7
Valid Sering	24	40,0	40,0	66,7
Selalu	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 2 responden (3,3%) menjawab tidak pernah, 14 responden (23,3%) menjawab kadang-kadang, 24 responden (40%) menjawab sering, dan 20 responden (33,3%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sering berusaha datang lebih awal dibandingkan karyawan yang lain.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden di bawah ini:

“Saya biasanya memang datang lebih awal biar tidak terburu-buru diperjalanan dan merencanakan waktu dengan baik agar setiap pekerjaan bisa diselesaikan. Saya memang berusaha mengatur waktu agar lebih cepat datang dan dibiasakan datang lebih awal kalau sudah terbiasa kita akan terasa ringan. Hal ini disebabkan karena disetiap perusahaan punya aturan, jika telat dipotong gaji sebagai konsekuensi pekerjaan, maka harus pandai-pandai mengatur waktu. Intinya kalau kita sudah masuk dunia kerja harus bisa manage waktu, lewat sedikit saja pegawai bisa kehilangan kesempatan.”
(Wawancara dengan Dyah Kusri)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai berusaha datang kerja lebih awal serta memiliki *planning* kerja yang jelas. Hal ini juga dilakukan sebagai bentuk disiplin terhadap peraturan perusahaan. Kedisiplinan tidak hanya sebatas tepat waktu, tetapi juga disiplin dalam mencapai target perusahaan, sebagaimana diungkapkan seorang responden berikut ini:

“Selama ini saya berusaha gimana caranya supaya selalu datang tepat waktu dan tidak terlambat masuk kerja dengan memberi waktu lebih untuk target datang kerja. Ya diusahakan kalau masuk pagi ya harus bangun pagi dan siap-siap berangkat. Saya juga berusaha mendisiplinkan diri sendiri dalam mengatur waktu dan berpakaian dengan rapi dan sopan menurut aturan perusahaan untuk menunjang pekerjaan. Jadi ya kerjanya disiplin sesuai peraturan atasan, *nggak* semanya sendiri” (Wawancara dengan Febriana)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai selalu datang tepat waktu dan tidak terlambat dengan memberi waktu lebih untuk target datang kerja, mendisiplinkan diri sendiri dalam mengatur waktu dan berpakaian dengan rapi dan sopan menurut aturan perusahaan untuk menunjang pekerjaan.

14. Saya berusaha menjaga penampilan pada saat melakukan pekerjaan

Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak pernah	4	6,7	6,7	6,7
kadang-kadang	6	10,0	10,0	16,7
Valid Sering	23	38,3	38,3	55,0
Selalu	27	45,0	45,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 4 responden (6,7%) menjawab tidak pernah, 6 responden (10%) menjawab kadang-kadang, 23 responden (38,3%) menjawab sering, dan 27 responden (45%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selaluberusaha menjaga penampilan pada saat melakukan pekerjaan.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Saya senantiasa berpakaian rapi dan sopan sesuai dengan SOP perusahaan, dan selalu kontrol untuk penampilan, serta meminta masukan rekan yang lain. Yangng jelas kebersihan diri dan kerapian penampilan harus selalau dijaga. Karena itu, biasanya pada saat setelah melakukan sholat atau hal-hal yang lain saya biasanya juga menyempatkan diri untuk selalu merapikan diri kembali, menjaga badan agar selalu tampak segar dan bersih. Selain itu, tak lupa saya juga berusaha untuk tetap berfikir positif, semangat, dan tidak lupa memakai wewangian untuk badan dan pakaian agar harum. Dengan begitu, rekan kerja juga nyaman bekerja dengan saya” (Wawancara dengan Nur Hanisah)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai berpakaian rapi dan sopan sesuai SOP perusahaan, dan selalu kontrol untuk penampilan, serta meminta masukan rekan yang lain. Pegawai juga menyematkan diri untuk merapikan diri kembali, menjaga badan agar

selalu tampak segar, dan memakai wewangian untuk badan dan pakaian. Pegawai juga memakai *make up* demi memberikan penampilan yang baik, sebagaimana diungkapkan seorang responden sebagai berikut:

“Untuk penampilan itu harus terjaga, supaya ya nyaman juga kan dilihat oleh rekan kerja maupun orang-orang yang berkunjung ke sini. Saya berusaha menjaga penampilan pada saat melakukan pekerjaan dengan menggunakan *make up* yang standart, ya yang sewajarnya dan nggak *menor*. Saya juga berusaha berpakaian yang rapi dan wangi, selalu mandi setiap hari, baju selalu dicuci dan disetrika, rajin merawat muka, rambut, tangan dan kaki. Selalu memakai wangi-wangian (parfum) agar teman/rekan kerja nyaman. Parfumannya juga yang aromanya segar dan lembut, sehingga aromanya tidak menyengat. Saya juga menjaga kerapian dan kelengkapan pakaian kerja dan mempersiapkan diri dari rumah supaya saat dikerjakan sudah siap untuk bekerja, serta berpakaian dengan rapi dan sopan menurut aturan perusahaan. Itu biasanya rutin saya lakukan setiap hari, sehingga sudah jadi kebiasaan” (Wawancara dengan Apriyanto)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai berusaha menjaga penampilan pada saat melakukan pekerjaan dengan menggunakan *make up* yang standart dan berpakaian yang rapi dan wangi, selalu mandi setiap hari, baju selalu dicuci dan disetrika, rajin merawat muka, rambut, tangan dan kaki. Selalu memakai wangi-wangian (parfum) agar teman/rekan kerja nyaman. Pegawai menjaga kerapian dan kelengkapan pakaian kerja dan mempersiapkan diri dari rumah supaya saat dikerjakan sudah siap untuk bekerja, serta berpakaian dengan rapi dan sopan menurut aturan perusahaan.

15. Saya memberikan pelayanan prima kepada seluruh pengunjung

Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak pernah	1	1,7	1,7	1,7
kadang-kadang	7	11,7	11,7	13,3
Valid Sering	28	46,7	46,7	60,0
Selalu	24	40,0	40,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab tidak pernah, 7 responden (11,7%) menjawab kadang-kadang, 28 responden (46,7%) menjawab sering, dan 24 responden (40%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu memberikan pelayanan prima kepada seluruh pengunjung.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Ya itu sudah merupakan keharusan mengingat kita bekerja melayani pelanggan yang datang. Karena itu saya maupun rekan kerja yang lain berusaha akrab dengan pengunjung dengan menyapa para customer yang datang ke toko dengan ramah dan sopan, dan melayani dengan baik, senyum, sapa, salam, ramah, dan sabar. Kita juga berusaha memberikan solusi ketika customer membutuhkan bantuan dalam membeli keperluannya. Kita juga berusaha melayani customer dengan hati, selalu melayani dengan tulus, dan selalu membantu customer apa yang mereka butuhkan dengan cara memberikan pelayanan terbaik. Kita juga selalu menyapa customer dengan baik, berkomunikasi dengan baik, menjaga sopan santun, melayani pelanggan dengan hati karena sesuatu yang dikerjakan dengan hati itu lebih baik. Hal ini juga membuat customer senang dan nyaman dalam berbelanja. Harapannya mereka akan datang lagi ke toko kami dan menjadi pelanggan yang loyal” (Wawancara dengan Erna Windu Astuti)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai menyapa para customer yang datang ke toko dengan ramah dan melayani dengan baik, senyum, sapa, salam, ramah, sabar, memberikan solusi, melayani dengan hati, selalu melayani dengan tulus, dan selalu membantu customer apa yang mereka butuhkan dengan cara memberikan pelayanan terbaik. Pegawai menyapa dengan baik, berkomunikasi dengan baik, menjaga sopan santun, melayani pelanggan dengan hati karena sesuatu yang dikerjakan dengan hati itu lebih baik. Pelayanan prima memang menjadi strategi yang baik dalam melayani pelanggan. Hal ini telah disadari oleh para pegawai, sebagaimana diungkapkan seorang responden berikut ini:

“Tentunya kita ingin menerapkan pelayanan prima pada konsumen yang datang. Karena itu kita senantiasa bersikap ramah kepada konsumen, karena konsumen adalah ratu dan raja dalam perusahaan ini. Kita juga berusaha memberikan pelayanan prima kepada seluruh pengunjung dengan rasa percaya diri dan performa yang baik dan selalu ucapkan salam, sapa, senyum dan santun selalu memberikan alternatif-alternatif jika yang diinginkan pengunjung belum pas dengan yang diinginkan. Kita juga membiasakan diri untuk menyapa pengunjung yang datang dan tersenyum, mempersiapkan kebersihan toko, menjaga kenyamanan toko termasuk memelihara fasilitas toko untuk pengunjung. Pengunjung adalah raja, maka saya harus melayaninya dengan baik dan sopan serta memberikan senyuman kepada pengunjung merasa nyaman mengunjungi toko atau perusahaan tersebut.” (Wawancara dengan Dyah Kusri)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai bersikap ramah kepada konsumen, karena konsumen adalah ratu dan raja. Pegawai memberikan pelayanan prima kepada seluruh pengunjung dengan rasa percaya diri dan performa yang baik dan selalu mengucapkan salam, tersenyum, santun siap memberikan solusi jika konsumen membutuhkan

bantuan. Pegawai juga memberikan kenyamanan kepada konsumen dengan merawat fasilitas toko.

16. Saya bertanya kepada teman jika tidak paham tentang pekerjaan yang saya lakukan

Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
kadang-kadang	5	8,3	8,3	8,3
Valid Sering	14	23,3	23,3	31,7
Selalu	41	68,3	68,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 5 responden (8,3%) menjawab kadang-kadang, 14 responden (23,3%) menjawab sering, 41 responden menjawab selalu (68,3%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu bertanya kepada teman jika tidak paham tentang pekerjaan yang saya lakukan.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Saya akan bertanya kepada teman yang lebih paham sampai saya paham dan mengerti. Saya berusaha bertanya dengan sopan dan benar-benar memahami apa yang dijelaskan, tidak malu apabila saya mendapatkan sesuatu yang belum paham maka ya saya bertanyalah sama yang sudah ngerti dan selalu mencontoh memperhatikan apa yang dijelaskan teman. Saya juga memperhatikan teman saat bekerja, jadi bisa menirukan cara kerja mereka. Jadi ya bertanya itu sewajarnya, karena kalau tanya terus malah mengganggu pekerjaan yang lain” (Wawancara dengan Febriana)

Jawaban serupa juga disampaikan oleh responden lainnya sebagai berikut:

“Ya tentu saja saya akan bertanya jika ada kesulitan pekerjaan yang memang nggak bisa saya atasi sendiri. Karena itu saya juga harus bersikap komunikatif dan tidak berdiam diri jika ada kesulitan atau masalah dalam bekerja. Selama ini saya bertanya dan ingin meminta diberi contoh agar paham dan bisa dilaksanakan dan dikerjakan. Saya dan rekan-rekan di sini juga saling *sharing* apa yang harus dilakukan, apa alat yang harus digunakan. Jadi ada kerjasama dalam mengatasi pekerjaan.” (Wawancara dengan Nur Hanisah)

Kedua hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai bertanya kepada teman yang lebih paham sampai pegawai paham dan mengerti. Pegawai bertanya dengan sopan dan benar-benar memahami apa yang dijelaskan, tidak malu apabila pegawai mendapatkan sesuatu yang belum paham bertanyalah dan selalu mencontoh memperhatikan apa yang dijelaskan teman. Pegawai bersikap komunikatif atau tidak berdiam diri. Pegawai bertanya dan ingin meminta diberi contoh agar paham dan bisa dilaksanakan dan dikerjakan. Pegawai saling *sharing* apa yang harus dilakukan, apa alat yang harus digunakan.

17. Saya menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan dan karyawan yang lain

Tabel 4.17. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadang-kadang	2	3,3	3,3	3,3
Sering	16	26,7	26,7	30,0
Selalu	42	70,0	70,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 2 responden (3,3%) menjawab kadang-kadang, 16 responden (26,7%) menjawab sering, 42 responden menjawab selalu (70%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan dan karyawan yang lain.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Kita di sini selama ini selalu saling komunikasi dengan baik dan menghormati serta menjaga tutur kata, tutur kata yang sopan, bahasa tubuh yang halus/ baik, dan selalu berbicara dengan sopan. Ya intinya menjaga etika kerja. Saya juga selalu berdiskusi tentang pekerjaan sehingga bisa dikerjakan bersama, dan menganggap mereka semua keluarga saya, jadi jika ada yang sakit saya pun ikut sakit. Saya juga berusaha menjaga tutur kata dan tingkah laku agar kami nyaman dalam bekerja bersama. Nggak ada rasa permusuhan ataupun sakit hati akibat perbuatan saya.” (Wawancara dengan Apriyanto)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai saling komunikasi dengan baik dan menghormati rekan kerjanya, selalu berbicara dengan sopan, selalu berdiskusi tentang pekerjaan sehingga bisa dikerjakan bersama. Komunikasi memang penting, sebagaimana dijelaskan oleh seorang responden berikut ini:

“Saya selalu berkomunikasi dengan baik, contoh merespon yang disampaikan pimpinan dengan berbicara atau komunikasi dengan bahasa yang baik dan sopan. Pegawai selalu berkata baik tidak kasar dan *judes*, selalu bekerja sapa kepada pimpinan dan rekan kerja yang lain, saling tegur sapa, sopan sedikit becanda dan tersenyum saat bersapaan, selalu menjaga emosi dengan baik dan selalu murah senyum, dan saling menghargai dan menghormati sesama karyawan ataupun pimpinan kita dan selalu menyapa teman atau pimpinan kita bila berpapasan.” (Wawancara dengan Erna Windu Astuti)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai selalu berkomunikasi dengan baik, selalu bicara dengan sopan, selalu menjaga emosi dengan baik dan selalu murah senyum, dan saling menghargai dan menghormati sesama karyawan ataupun pimpinan.

18. Saya berusaha bekerja keras untuk menunjukkan loyalitas kepada perusahaan

Tabel 4.18. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	2	3,3	3,3	3,3
kadang-kadang	1	1,7	1,7	5,0
Sering	15	25,0	25,0	30,0
Selalu	42	70,0	70,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 2 responden (3,3%) menjawab tidak pernah, 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 15 responden (25%) menjawab sering, dan 42 responden (70%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu berusaha bekerja keras untuk menunjukkan loyalitas kepada perusahaan.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden sebagai berikut:

“Loyalitas pada perusahaan saya wujudkan dengan bekerja sesuai SOP, selalu ikhlas, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan sesuai dengan yang menjadi tanggung jawab. Intinya ya bekerja keras dan bertanggung-jawab dengan tugas yang diberikan kepada saya. Saya juga berusaha menunjukkan hasil yang memuaskan, sehingga saya juga nggak semata-mata kerja asal beres dan selesai, tapi hasil kerja juga bagus. Jika pekerjaan belum selesai maka saya juga berusaha untuk menyelesaikannya dengan segera. Saya juga berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan jika tiba-tiba ada kegiatan diluar jam kerja saya tetap harus melaksanakan dengan sebaik mungkin. Intinya siap jika harus diminta atasan untuk mengerjakan tugas” (Wawancara dengan Dyah Kusri)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai bekerja sesuai SOP, selalu ikhlas, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan sesuai

dengan yang menjadi tanggung jawab. Pegawai berusaha menunjukkan hasil yang memuaskan. Jika pekerjaan belum selesai pegawai berusaha untuk menyelesaikannya dengan segera. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan jika tiba-tiba ada kegiatan diluar jam kerja pegawai tetap harus melaksanakan dengan sebaik mungkin. Loyalitas pegawai juga tercermin dari kesediaan mereka untuk kerja lembur, sebagaimana diungkapkan oleh seorang responden di bawah ini:

“Saya siap bekerja dengan lembur jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan dan harus selesai hari itu juga sebagai bentuk tanggung jawab, selalu siap sedia kapanpun, dan dimanapun dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, tanpa mengerutu. Ya ikhlas dalam bekerja membuat hati jadi ringan. Saya juga bekerja sesuai aturan dan SOP perusahaan dan melaksanakan tugas dari perusahaan dengan baik. Jadi *nggak* asal bekerja tanpa memikirkan hasil yang optimal. Jadi kualitas hasil kerja juga tetap terjaga. Saya juga berusaha tepat waktu dan bertanggung jawab, bekerja sebaik mungkin sesuai dengan standar perusahaan, dan berusaha bekerja sebaik mungkin sesuai target yang diinginkan perusahaan. Ya saya ingin perusahaan merasa bangga dan senang karena telah mempekerjakan pegawai seperti saya” (Wawancara dengan Febriana)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai bekerja dengan lembur jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan dan harus selesai hari itu juga sebagai bentuk tanggung jawab, selalu siap sedia kapanpun, dan dimanapun dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, tanpa mengerutu. Pegawai bekerja sesuai aturan perusahaan dan melaksanakan tugas dari perusahaan dengan baik, tepat waktu dan bertanggung jawab, bekerja sebaik mungkin sesuai dengan standar perusahaan, dan berusaha bekerja sebaik mungkin sesuai target yang diinginkan perusahaan.

19. Saya mendapatkan kenaikan gaji karena disiplin dalam setiap melakukan pekerjaan

Tabel 4.19. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	8	13,3	13,3	13,3
kadang-kadang	10	16,7	16,7	30,0
Sering	29	48,3	48,3	78,3
Selalu	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 8 responden (13,3%) menjawab tidak pernah, 10 responden (16,7%) menjawab kadang-kadang, 29 responden (48,3%) menjawab sering, dan 13 responden (21,7%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, sebagian besar responden sering mendapatkan kenaikan gaji karena disiplin dalam setiap melakukan pekerjaan.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Untuk urusan kenaikan gaji sudah ada di surat kontrak dan biasanya terjadi dengan masa kerja pegawai. Kenaikan gaji sesuai dengan kenaikan sesuai UMR dan pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu/ tepat waktu, disiplin waktu, disiplin atas ketentuan yang diberikan. Ya intinya dedikasi kita di perusahaan akan diganjar sepadan, sehingga yang terpenting mau kerja keras dan tekun dalam bekerja. Nggak mudah menyerah meski berawal dari pekerjaan yang kelihatannya biasa saja, karena makin hari akan ada kesempatan untuk maju.” (Wawancara dengan Nur Hanisah)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kenaikan gaji sudah ada di surat kontrak dan biasanya terjadi dengan masa kerja pegawai. Kenaikan gaji sesuai dengan kenaikan sesuai UMR dan pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu/ tepat waktu, disiplin waktu,

disiplin atas ketentuan yang diberikan. Jawaban serupa juga disampaikan oleh responden lainnya berikut ini:

“Kenaikan gaji biasanya terjadi karena masa kerja dan sudah ada di surat kontrak dan satu tahun sekali menyesuaikan UMP bukan karena kedisiplinan. Itu memang kebijakan yang umum ya, di perusahaan lain juga biasanya seperti itu. Kenaikan gaji di sini juga sesuai dengan prestasi dan lamanya dalam bekerja. Jadi lamanya mengabdikan juga jadi bahan pertimbangan karena pegawai yang lama bekerja juga kan lebih berpengalaman dibanding pegawai baru. Pegawai mendapatkan kenaikan gaji sesuai UMR atau naik pertahun. Dengan kenaikan gaji pegawai merasa senang karena ada penghargaan untuk kedisiplinan dalam setiap pekerjaan. Memang, pegawai di sini bekerja tidak semata-mata gaji dan mendapat imbalan, saya juga bekerja menurut aturan perusahaan dan berpikir bagaimana pekerjaan tersebut saya selesaikan dengan baik dan memuaskan.” (Wawancara dengan Apriyanto)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kenaikan gaji biasanya terjadi karena masa kerja dan sudah ada di surat kontrak dan satu tahun sekali menyesuaikan UMP bukan karena kedisiplinan. Kenaikan gaji sesuai dengan prestasi dan lamanya dalam bekerja. Pegawai mendapatkan kenaikan gaji sesuai UMR atau naik pertahun. Dengan kenaikan gaji pegawai merasa senang karena ada penghargaan untuk kedisiplinan dalam setiap pekerjaan.

20. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan secara profesional

Tabel 4.20. Distribusi Frekuensi Pernyataan Nomor 20

		ITEM20			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kadang-kadang	1	1,7	1,7	1,7
	Sering	12	20,0	20,0	21,7
	Selalu	47	78,3	78,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 12 responden (20%) menjawab sering, 47 responden menjawab selalu (78,3%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan secara profesional.

Hasil angket di atas didukung dengan hasil wawancara dengan responden berikut ini:

“Ya sebagai bentuk profesionalisme kerja maka saya berusaha untuk kerja sebaik mungkin, tepat waktu supaya dapat hasil yang lebih baik, fokus, disiplin, planning, tanggung jawab, dan memahami apa yang akan dikerjakan. Saya juga selalu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, dan berusaha sebaik mungkin tepat pada waktunya dan dengan hasil yang baik. Saya juga berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin, dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan menunjukkan loyalitas dalam pekerjaan. Ya pokoknya kerja yang serius dan nggak asal-asalan, sehingga hasilnya juga optimal.” (Wawancara dengan Erna Windu Astuti)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai berusaha sebaik mungkin, tepat waktu supaya dapat hasil yang lebih baik, fokus, disiplin, planning, tanggung jawab, dan memahami apa yang akan dikerjakan, selalu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, dan berusaha sebaik mungkin tepat pada waktunya dan dengan hasil yang baik. Pegawai berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin, dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan menunjukkan loyalitas dalam pekerjaan. Profesionalisme kerja juga tercermin dari

keteguhan dalam bekerja, sehingga tidak ada keluhan terhadap pekerjaan yang diberikan atasan, sebagaimana diungkapkan responden berikut ini:

“Saya berusaha untuk tidak pernah mengeluh dan menggerutu dalam melaksanakan pekerjaan. Ya ikhlas saja menerima tugas yang diberikan. Saya juga harus bisa membedakan antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi, sehingga pikiran jadi tidak terbawa suasan sehingga itu baru bisa dikatakan profesional. Ya kita di sini memang harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah kita laksanakan dengan menjalankan tugas sesuai dengan standar dari perusahaan. Saya juga berusaha bekerja sebaik mungkin, semaksimal mungkin sesuai yang diharapkan perusahaan. Saya juga bekerja sebaik mungkin sesuai waktu yang diberikan, sehingga pekerjaan selesai tepat pada waktunya.” (Wawancara dengan Dyah Kusri)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai tidak pernah mengeluh dan mampu membedakan antara urusan pekerjaan dengan urusan pribadi. Pegawai juga menjalankan tugas sesuai dengan standar dari perusahaan serta senantiasa selesai tepat pada waktunya.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang motivasi berprestasi, terlihat motivasi berprestasi setiap responden.

1. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 1, terdapat 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 16 responden (26,7%) menjawab sering, 43 responden menjawab selalu (71,7%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Dapat dijelaskan bahwa pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan. Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, maka pegawai tersebut dapat bekerja dengan senang hati, tanpa ada beban karena sudah menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tanggung jawab pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta merupakan bentuk loyalitasnya terhadap perusahaan yang telah memberikan kepercayaan kepadanya pekerjaan untuk diselesaikan secara tepat dengan hasil yang maksimal.

Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta mempunyai perhitungan dan pertimbangan secara matang karena memiliki tanggung jawab terhadap pemecahan masalah yang telah dibuatnya. Tanggung jawab ini ditunjukkan dengan memilih tantangan, resiko yang sedang. Dengan demikian benar-benar melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya beban karena individu memilih resiko yang sebanding dengan kemampuannya.

2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 2, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 21 responden (35%) menjawab sering, 38 responden menjawab selalu (63,3%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Berdasarkan hasil tersebut, pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan beban kerja. Hal ini dilakukan sebagai bentuk keinginan individu untuk mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraihinya, mendapat kenaikan gaji, mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan, serta keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan. Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tidak akan cepat merasa puas dan akan terus berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih semakin bertanggung jawab

3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 3, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 23 responden (38,3%) menjawab sering, 36 responden menjawab selalu (60%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan.

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan selalu dilakukan oleh setiap pegawai Khasanah

Muslim Al Fath Yogyakarta. Motivasi pegawai untuk berprestasi sangat penting. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain. Komitmen pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan memotivasi dirinya untuk selalu tepat waktu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan tidak menunda pekerjaan tersebut.

4. Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 4, dapat dijelaskan bahwa 2 responden (3,3%) menjawab kadang-kadang, 18 responden (30%) menjawab sering, 40 responden menjawab selalu (66,7%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil di atas, dapat dijelaskan bahwa melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal selalu dilakukan oleh setiap pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta. Perusahaan Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta meningkatkan motivasi berprestasi dengan tujuan sebagai langkah

administratif dan pengembangan, sehingga setiap pegawai melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan *training*. Hal tersebut sering dilakukan oleh perusahaan, sehingga pegawai memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

5. Mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraih

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 5, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab tidak pernah, 8 responden (13,3%) menjawab kadang-kadang, 30 responden (50%) menjawab sering, dan 21 responden (35%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sering mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraih.

Hasil di atas menunjukkan bahwa perusahaan Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta selalu memberikan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraih oleh setiap karyawan. Hal tersebut sebagai bentuk evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh setiap pegawai. Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta yang memiliki motivasi berprestasi tidak akan cepat merasa puas dan akan terus berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih semakin bertanggung jawab dan inovatif, serta mendapatkan hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya.

Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta dengan motivasi berprestasi tinggi biasanya menyenangi umpan balik secara riil dan cepat dari apa saja yang telah dilakukannya sehingga dengan cepat pula individu akan memutuskan apabila hasil yang dicapai kurang memuaskan untuk beralih pada aktivitas lain jika hasil yang diperoleh telah maksimal.

6. Mendapat kenaikan gaji atas prestasi yang telah saya raih

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 6, dapat dijelaskan bahwa 11 responden (11%) menjawab tidak pernah, 9 responden (15%) menjawab kadang-kadang, 19 responden (31,7%) menjawab sering, dan 21 responden (35%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sering mendapat kenaikan gaji atas prestasi yang telah diraih.

Hasil di atas menjelaskan bahwa setiap pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta memiliki usaha dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya dalam bentuk kenaikan gaji atas prestasi yang telah diraih selama melakukan pekerjaan. Hal ini menjadikan orientasi bagi pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta untuk berusaha mencapai kesuksesan, bertahan saat gagal, dan mendapatkan penghargaan saat mencapai prestasi.

7. Mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 7, dapat dijelaskan bahwa 14 responden (23,3%) menjawab tidak pernah, 6 responden (10%) menjawab kadang-kadang, 12 responden (20%) menjawab sering, dan 28 responden (46,7%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan.

Perusahaan Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta dalam bekerja. Motivasi berprestasi merupakan motivasi yang berhubungan dengan pencapaian beberapa standar kepandaian dan standar keahlian. Motivasi berprestasi sebagai dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan, sehingga individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menunjukkan usaha yang lebih besar dan ulet. Hal ini dilakukan dengan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan.

8. Memiliki keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 8, dapat dijelaskan bahwa 9 responden (15%) menjawab tidak pernah, 10

responden (16,7%) menjawab kadang-kadang, 25 responden (41,7%) menjawab sering, dan 16 responden (26,7%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sering memiliki keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan.

Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta memiliki keinginan yang kuat untuk mendapat kesempatan dipromosikan karena telah melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang diharapkan. Setiap tingkah laku individu pada dasarnya dipengaruhi faktor-faktor pendorong yang didasari oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Faktor pendorong ini disebut motif, yaitu suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat atau melakukan tindakan tertentu. Sedangkan motivasi dinyatakan sebagai suatu tenaga atau faktor yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

9. Bekerja dengan keras dengan harapan mendapatkan *reward* dari perusahaan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 9, dapat dijelaskan bahwa 2 responden (3,3%) menjawab tidak pernah, 6 responden (10%) menjawab kadang-kadang, 24 responden (40%) menjawab sering, dan 28 responden (46,7%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu bekerja dengan keras dengan harapan mendapatkan *reward* dari perusahaan.

Salah satu tujuan bekerja adalah pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta bekerja dengan keras dengan harapan mendapatkan *reward* dari perusahaan. Motivasi sebagai suatu usaha yang sungguh-sungguh untuk mencapai sesuatu atau sejumlah sasaran, usaha tersebut terkoordinasi oleh kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Orang-orang yang berusaha keras untuk berhasil dalam bidangnya, pencapaian prestasi bukan untuk suatu pujian atau hadiah namun benar-benar karena keinginan berprestasi. Motivasi berprestasi diartikan sebagai keinginan untuk lebih dari yang lain atau dorongan untuk berusaha mencapai keunggulan dan kesuksesan.

10. Terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 10, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab tidak pernah, 3 responden (5%) menjawab kadang-kadang, 24 responden (40%) menjawab sering, dan 32 responden (53,3%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain.

Hasil di atas menunjukkan bahwa pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain. Motivasi berprestasi merupakan usaha yang keras untuk meningkatkan kecakapan diri setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan

menggunakan standar keunggulan sebagai pembanding. Standar keunggulan tersebut dapat berupa kesempurnaan tugas lalu presentasi sendiri sebelumnya dan juga sebagai presentasi untuk orang lain

11. Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 11, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 25 responden (41,7%) menjawab sering, 34 responden menjawab selalu (56,7%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan standar yang diharapkan oleh perusahaan. Standar keunggulan pegawai adalah standar keunggulan yang berhubungan dengan pencapaian prestasi yang tinggi dibandingkan dengan prestasi yang dicapai oleh pegawai lain (misalnya teman sekelas). Standar ini lebih ditujukan kepada keinginan pegawai untuk menjadi juara pertama dalam setiap kompetisi. Motivasi berprestasi sangat ditentukan oleh hasrat (keinginan atau tekad) untuk berprestasi dengan baik menurut ukuran dan pandangan sendiri, bukan menurut ukuran atau pandangan orang lain

12. Bekerja sama dengan teman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 12, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 23 responden (38,3%) menjawab sering, 36 responden menjawab selalu (60%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu bekerja sama dengan teman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta bekerja sama dengan teman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian *achievement motivation* dalam rangka belajar (akademis) merupakan intensifikasi dari bentuk motivasi intrinsik. Motivasi berprestasi mengarahkan pegawai untuk memiliki suatu keinginan atau dorongan dalam diri seseorang dalam rangka mengatasi rintangan, bekerja keras untuk mencapai prestasi yang membanggakan dan sesuai dengan yang diinginkan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari pada sebelumnya atau mempertahankan prestasi maksimal yang pernah diraihnya menurut ukuran dan pandangan sendiri, bukan menurut ukuran pandangan orang lain dengan bekerja sama dengan teman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

13. Berusaha datang lebih awal dibandingkan karyawan yang lain

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 13, dapat dijelaskan bahwa 2 responden (3,3%) menjawab tidak pernah, 14 responden (23,3%) menjawab kadang-kadang, 24 responden (40%) menjawab sering, dan 20 responden (33,3%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sering berusaha datang lebih awal dibandingkan karyawan yang lain.

Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta mempunyai kinerja yang baik dan pantang menyerah hasil dari dorongan motivasi menjadi prediktor kesuksesannya dalam bidang yang ditekuninya. Hal ini

dibuktikan dengan datang lebih awal dibandingkan karyawan yang lain. Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki tingkat kesukaran yang sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan.

14. Berusaha menjaga penampilan pada saat melakukan pekerjaan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 14, dapat dijelaskan bahwa 4 responden (6,7%) menjawab tidak pernah, 6 responden (10%) menjawab kadang-kadang, 23 responden (38,3%) menjawab sering, dan 27 responden (45%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu berusaha menjaga penampilan pada saat melakukan pekerjaan.

Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta berusaha menjaga penampilan pada saat melakukan pekerjaan. Motivasi berprestasi yang dimiliki pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta sangat erat hubungannya dengan keinginan individu untuk mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraihnyanya. Umpan balik tersebut terlihat dari cara berpakaian dan berbicara kepada atasan dan sesama pegawai yang lain dan mendapatkan pujian dari atasan dan pegawai lain.

15. Memberikan pelayanan prima kepada seluruh pengunjung

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 15, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab tidak pernah, 7

responden (11,7%) menjawab kadang-kadang, 28 responden (46,7%) menjawab sering, dan 24 responden (40%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalumemberikan pelayanan prima kepada seluruh pengunjung.

Hasil di atas menjelaskan bahwa setiap pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta memberikan pelayanan prima kepada seluruh pengunjung. Hal tersebut didukung dengan intelegensi setiap pegawai. Pengaruh intelegensi dalam motivasi berprestasi dipengaruhi oleh intelegensi, artinya intelegensi yang tinggi akan diikuti oleh motivasi berprestasi yang tinggi dan sebaliknya intelegensi yang rendah akan diikuti motivasi berprestasi yang rendah pula. Motivasi dipengaruhi oleh pengalaman masa lampau, taraf intelegensi, kemampuan fisik, situasi lingkungan, cita-cita hidup, dan sebagainya. Dengan intelegensi yang baik, pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta berusaha mencari inovasi dan kreatif dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung atau konsumen.

16. Bertanya kepada teman jika tidak paham tentang pekerjaan yang saya lakukan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 16, dapat dijelaskan bahwa 5 responden (8,3%) menjawab kadang-kadang, 14 responden (23,3%) menjawab sering, 41 responden menjawab selalu (68,3%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu

bertanya kepada teman jika tidak paham tentang pekerjaan yang saya lakukan.

Bertanya kepada teman jika tidak paham tentang pekerjaan yang dilakukan selalu dilakukan oleh pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta. Bertanya kepada teman jika tidak paham tentang pekerjaan yang dilakukan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain; faktor situasional, norma kelompok, tujuan yang ditetapkan, harapan-harapan yang diinginkan, resiko yang ditimbulkan sebagai akibat dari prestasi yang diperoleh, cita-cita yang mendasari, sikap kehidupan dan lingkungan, harga diri yang tinggi, adanya rasa takut akan sukses atau adanya kecenderungan menghindari sukses, pengalaman-pengalaman yang dimiliki, serta kemampuan yang terkandung di dalam diri individu atau potensi dasar yang dimiliki.

17. Menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan dan karyawan yang lain

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 17, dapat dijelaskan bahwa 2 responden (3,3%) menjawab kadang-kadang, 16 responden (26,7%) menjawab sering, 42 responden menjawab selalu (70%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan dan karyawan yang lain.

Pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan dan karyawan yang lain. Hanya pegawai yang mempersepsikan dirinya untuk berkompetensi dalam bidang akademis

yang mampu mengembangkan motivasi intrinsik. Pegawai-pegawai ini dikatakannya lebih menyukai tugas-tugas yang menantang dan selalu berusaha mencari kesempatan memuaskan rasa ingin tahunya. Sebaliknya pada pegawai-pegawai dengan persepsi diri yang rendah akan lebih menyukai tugas-tugas sekolah yang mudah dan tergantung pada pengarahan guru. Yang termasuk faktor individual antara lain pengaruh orang tua.

18. Berusaha bekerja keras untuk menunjukkan loyalitas kepada perusahaan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 18, dapat dijelaskan bahwa 2 responden (3,3%) menjawab tidak pernah, 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 15 responden (25%) menjawab sering, dan 42 responden (70%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu berusaha bekerja keras untuk menunjukkan loyalitas kepada perusahaan.

Setiap pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta berusaha bekerja keras untuk menunjukkan loyalitas kepada perusahaan. Hal ini dilakukan sebagai bentuk dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Selain itu motivasi pegawai juga merupakan suatu bentuk kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu

atau proses psikologi yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia.

19. Mendapatkan kenaikan gaji karena disiplin dalam setiap melakukan pekerjaan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 19, dapat dijelaskan bahwa 8 responden (13,3%) menjawab tidak pernah, 10 responden (16,7%) menjawab kadang-kadang, 29 responden (48,3%) menjawab sering, dan 13 responden (21,7%) yang menjawab selalu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sering mendapatkan kenaikan gaji karena disiplin dalam setiap melakukan pekerjaan.

Setiap pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta mendapatkan kenaikan gaji karena disiplin dalam setiap melakukan pekerjaan. Hal ini merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain. Motivasi berprestasi yang dimiliki pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta sangat erat hubungannya dengan keinginan individu untuk mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraihinya, mendapat kenaikan gaji, mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan, serta keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan.

20. Berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan secara profesional

Berdasarkan hasil jawaban responden pada item pernyataan nomor 20, dapat dijelaskan bahwa 1 responden (1,7%) menjawab kadang-kadang, 12 responden (20%) menjawab sering, 47 responden menjawab selalu (78,3%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan secara profesional.

Hasil di atas menunjukkan bahwa setiap pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan secara profesional sebagai bentuk motivasi berprestasi. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tidak akan cepat merasa puas dan akan terus berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih semakin bertanggung jawab dan inovatif, serta mendapatkan hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya. Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan secara profesional untuk menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta tergolong baik. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu berusaha meningkatkan motivasi berprestasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan, selalu melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal, dan sering mendapatkan umpan balik yang nyata atas kinerja dan prestasi yang diraih.

Sebagian besar pegawai juga sering mendapat kenaikan gaji atas prestasi yang telah diraih selama melakukan pekerjaan, selalu mendapat kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dari perusahaan, sering memiliki keinginan untuk mendapat kesempatan dipromosikan, selalu bekerja dengan keras dengan harapan mendapatkan *reward* dari perusahaan, selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari orang lain, selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, dan selalu bekerja sama dengan teman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sebagian besar pegawai sering berusaha datang lebih awal dibandingkan karyawan yang lain, selalu berusaha menjaga penampilan pada saat melakukan pekerjaan, selalu memberikan pelayanan prima kepada seluruh pengunjung, selalu bertanya kepada teman jika tidak paham tentang pekerjaan yang saya lakukan, selalu menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan dan karyawan yang lain, selalu berusaha bekerja keras untuk menunjukkan loyalitas kepada perusahaan, sering mendapatkan kenaikan gaji karena disiplin dalam setiap melakukan pekerjaan, dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan secara profesional

Pegawai dengan sadar dan tanggung jawab dalam menjalankan peranannya. Pegawai memosisikan sebuah pekerjaan sebagai halnya ibadah dan amanah, jadi tanpa diawasi tetap melaksanakannya dengan baik. Para pegawai juga bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan *job desk* yang telah diberikan oleh perusahaan. Pekerjaan tidak dianggap sebagai beban, namun dijalani dengan senang dan bertanggungjawab. Sebuah pekerjaan mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (*deadline*) oleh pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dipertegas bahwa sebagian besar pegawai Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta sangat bertanggung jawab, memerlukan dan menyukai adanya umpan balik (*feedback*), dan inovatif dan berinisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran untuk perusahaan dan pegawai sebagai berikut.

1. Khasanah Muslim Al Fath Yogyakarta
 - a. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas, dan pemeliharaan karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.
 - b. Melakukan penilaian motivasi berprestasi secara rutin untuk agar pegawai dapat melaksanakan kerjanya dengan baik.
2. Pegawai
 - a. Melaksanakan pekerjaannya dengan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan.
 - b. Meningkatkan motivasi berprestasi dengan mematuhi aturan yang diberikan oleh perusahaan.
 - c. Lebih bekerja keras sesuai dengan beban kerja untuk menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Topik. 2013. *Motivasi Pegawai: Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai Oleh Camat Selaku Pimpinan di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara*. eJournal Admistrasi Negara, 2013, 1 (1) : 85-96 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org.
- Alisuf Sabri. 2001. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Desiana. 2007. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT. Bumi Amrita". *Artikel Jurnal*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: Cahaya Press.
- Hidayat. 2007. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univ. Diponegoro.
- Malayu S.P Hasibun. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- McClelland. 1978. *The Achievement Motive*. New York: Invington Publisher, Inc.
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Raja Grafindo Perkasa.
- Ngalim Purwanto. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, CV. Bandung.

Suhardi Sigit. 2003. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: STIE Gamma.

Suharsimi Arikuntoro. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suharto, G. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Bahasa*. PBI UNY Yogyakarta.

Sumadi Suryabrata. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja grafindo persada.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat