

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN
PAJAK BUMI DAN BANGUNAN
SURAKARTA**



Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta**

Oleh :

STEPHANI INDRIASARI DWI ARDHANI

NIM. F1203163

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2005

PERSETUJUAN

Telah diterima dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta

Surakarta, Mei 2005
Disetujui dan diterima oleh
Pembimbing

Dra. Ig. Sri Seventi P, Msi
NIP 131124460

HALAMAN PENGESAHAN

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh tim penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

Surakarta, Agustus 2005

Tim Penguji Skripsi

1. Ketua

Drs. Lilik Dwi Sunardianto, MS. ()
NIP 130544033

2. Pembimbing

Dra. Ig. Sri Seventi P, Msi. ()
NIP 131124460

3. Anggota (Penguji)

Dra. Soemarjati Tjokroamidjojo, MM. ()
NIP 131472198

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Mintalah, maka akan diberikan kepadamu; carilah, maka kamu akan mendapat; ketoklah, maka pintu akan dibukakan bagimu. Karena setiap orang yang meminta, menerima dan setiap orang yang mencari, mendapat dan setiap orang yang mengetok, baginya pintu dibukakan.”

(Matius 7 : 7-8)

“ Tuhan itu baik; Ia adalah tempat pengungsian pada waktu kesusahan; Ia mengenal orang-orang yang berlindung kepadaNya.”

(Nahum 1 : 7)

“ Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya, bahkan Ia memberikan kekekalan dalam hati mereka. Tetapi manusia tidak dapat menyelami pekerjaan yang dilakukan Allah dari awal sampai akhir.”

(Pengkhotbah 3 : 11)

Dipersembahkan untuk :

- Bapa “ Y “ terima kasih untuk semua yang Kau berikan.
- Bapak dan Ibu tercinta
- Mas Andre dan Mba Novi

KATA PENGANTAR

Puji syukur hanya bagi Allah Bapa di Surga yang telah memberikan kekuatan, pertolongan, hikmat dan pengetahuan hingga penulis dapat mengerjakan dan akhirnya menyelesaikan skripsi dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN “

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak memberikan pertolongan :

1. Ibu Dra. Hj. Salamah Wahyuni, S.U. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Ibu Dra. Ign. Sri Seventi, Msi selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan perhatian dalam memberikan petunjuk dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi.
3. Bapak Drs. Abdul Rachman, sebagai kepala Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan yang telah memberikan ijin.
4. Bapak dan Ibu atas doa, perhatian dan dukungannya.
5. Mas Andre dan mba Novi, terima kasih buat semuanya.
6. Mbo Yo, mba Ren terima kasih banyak buat pertolongannya dan pinjaman bukunya. GBU.
7. Temen-teman seperjuangan Manajemen Eks. Angkatan 2003 makasih atas kebersamaan kita selama ini. Bersemangat!!

Penulis menyadari akan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dan mengharapkan kritik serta saran yang membangun.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua yang memerlukan.

Surakarta, Agustus 2005

Stephani Indriasari Dwi Ardhani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HAL MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	6
A. Prestasi Kerja.....	6
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	6
2. Pentingnya Prestasi Kerja.....	6
3. Manfaat Prestasi Kerja.....	7
B. Motivasi.....	12
1. Pengertian Motivasi.....	12
2. Jenis Motivasi.....	13
3. Teori Motivasi.....	14

C. Kemampuan.....	20
1. Pengertian Kemampuan.....	20
2. Faktor Kemampuan.....	20
D. Penelitian Terdahulu.....	23
E. Kerangka Penelitian.....	24
F. Hipotesis.....	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian.....	26
B. Populasi, sampel dan Teknik Sampling.....	26
C. Pengukuran Variabel.....	29
D. Instrumen Penelitian.....	32
E. Sumber Data.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Metode Analisis Data.....	35

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Berdiri Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan.....	39
B. Tugas dan Fungsi Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan.....	43
C. Visi dan Misi.....	44
D. Struktur Organisasi.....	44
E. Tugas dan Fungsi Masing-masing Bagian.....	48
F. Kondisi Umum.....	52
G. Gambaran Umum Responden.....	56

H. Analisis Kualitatif.....	57
I. Analisis Kuantitatif.....	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Reliabilitas.....	64
3. Uji Regresi Linier Berganda.....	65
4. Uji t.....	67
5. Uji F.....	72
6. Koefisien Determinasi.....	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	Daftar Kepala Seksi.....	53
Tabel IV.2	Distribusi Pegawai Menurut Tugas.....	54
Tabel IV.3	Penentuan Jam Masuk dan Jam Pulang.....	55
Tabel IV.4	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.5	Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan.....	56
Tabel IV.6	Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja.....	57
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Motivasi.....	63
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Kemampuan.....	63
Tabel IV.9	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja.....	64
Tabel IV.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel IV.11	Hasil Uji Regresi.....	65
Tabel IV.12	Hasil Regresi Parsial.....	68

ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN
PAJAK BUMI DAN BANGUNAN
SURAKARTA**

Masalah yang hendak dicari jawabannya melalui penelitian ini adalah apakah variabel-variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta, apakah variabel-variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara parsial bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta, manakah variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta. Sehubungan dengan masalah tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah diduga bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta, diduga bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta, diduga variabel kemampuan intelektual mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta.

Sejalan dengan masalah dan hipotesa penelitian tersebut maka penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survai. Populasi dari penelitian ini meliputi seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta. Dari populasi tersebut diambil sebanyak 70 sampel yang tehnik analisa data yang digunakan adalah analisa validitas, analisa reliabilitas, analisa regresi linier berganda, uji F dan uji t. Pengolahan data statistik menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, keseluruhan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid pada setiap item pertanyaan karena diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sementara dari uji reliabilitas seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel. Selanjutnya dari analisis motivasi dan kemampuan diketahui bahwa kebutuhan eksistensi menduduki urutan pertama, kemampuan intelektual urutan kedua, kebutuhan pertumbuhan menduduki urutan ketiga dan kebutuhan keterkaitan menduduki urutan keempat. Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk kebutuhan eksistensi sebesar 2.882, kemampuan intelektual sebesar 2.318, kebutuhan pertumbuhan 2.201 dan

kebutuhan keterkaitan sebesar 2.032. Dari uji F yang dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($18.295 > 2.51$). Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.530.

Nilai koefisien regresi dari setiap persamaan regresi bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja pegawai). Dari uji t diketahui kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dari uji F didapat nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan yang terdiri dari kemampuan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah pimpinan senantiasa meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti penataran, kursus-kursus, seminar atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sehingga pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Mengupayakan penambahan kesejahteraan pegawai dengan memberikan insentif bagi yaang bekerja melebihi jam dinas, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, mendirikan koperasi dari, oleh dan untuk pegawaai, melakukan rekreasi bagi pegawai. Menyusun skala prioritas sebagai penjabaran program kerja yaang telah ditentukan oleh pusat agar pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya menantang dan tepat waktu. Komunikasi dan kerja sama baik antara pimpinan dan staf maupun sesama staf sangat diperlukan. Besarnya variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuahn keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan yang terdiri dari kemampuan intelektual terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 53% dan sisanya 47% dipengaruhi variabel lain yang belum dimasukkan dalam model.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi.

“Pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai”. (Hasibuan, 2001:12).

Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan pegawai. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada kepentingan pegawai maupun kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Hasil penilaian prestasi kerja pegawai bagi organisasi sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal,

seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Prestasi pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebijaksanaan di dalam meningkatkan prestasi kerja. “Motivasi, meskipun merupakan determinan yang penting dari prestasi kerja, bukanlah satu-satunya faktor. Variabel-variabel lain seperti usaha, kemampuan, dan pengalaman sebelumnya juga mempengaruhi prestasi kerja”. (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1996:182)

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seperti motivasi, usaha, kemampuan dan pengalaman, namun dalam penelitian ini peneliti hanya akan meneliti dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu motivasi dan kemampuan.

“Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan”. (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1986:256)

Agar prestasi pegawai dapat meningkat perlu mendapatkan dorongan motivasi sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien, serta penuh tanggung jawab, selain itu pegawai akan bersungguh-sungguh dalam mentaati peraturan yang berlaku maupun rencana-rencana yang ada di dalam organisasi.

Motivasi berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan. “Pegawai yang selalu menghadapi suasana rutin dapat menimbulkan kebosanan, akhirnya dapat menurunkan produktivitas maupun prestasi kerjanya”. (Nitisemito, 1982:172)

Sedangkan “kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.” (Robbin, 1996:82) Kemampuan individu ini mungkin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan pekerjaannya.

Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta sebagai lembaga pemerintah yang menangani bidang pajak, bumi, dan bangunan mempunyai banyak pegawai, tidak luput dari permasalahan tentang motivasi dan kemampuan. Agar bisa memberikan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat, prestasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mencoba membahas masalah yang berhubungan dengan motivasi dan kemampuan kaitannya dengan prestasi kerja pegawai dalam sebuah penelitian yang berjudul “ PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN SURAKARTA “

B. Perumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel-variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta ?
2. Apakah variabel-variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara parsial bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta ?
3. Manakah variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi keadaan motivasi, kemampuan dan prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta.
4. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Bagi pembaca

Sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan permasalahan yang sama.

3. Bagi peneliti

Untuk lebih memahami, mendalami dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain, motivasi dan kemampuan pegawai dengan pertimbangan berbagai teori yang telah dipelajari.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Maier memberikan batasan definisi tentang prestasi kerja adalah sebagai “kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan” (As’ad,1981:47).

Dari batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2. Pentingnya Prestasi Kerja

“Pentingnya prestasi kerja bagi pegawai berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier pegawai”. Siagian P. Sondang (2003:223)

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, *recruitment*, seleksi, program pengenalan penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

3. Manfaat Penilaian Prestasi kerja

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti :

a. Mendorong peningkatan prestasi kerja

Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.

b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.

Imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan / atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi para anggota yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

c. Untuk kepentingan mutasi pegawai.

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah.

d. Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan.

Untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.

- e. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya.

Dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Disadari atau tidak, sesungguhnya prestasi kerja pegawai merupakan pencerminan prosedur pengadaan pegawai yang ditempuh oleh bagian kepegawaian. Jika sistem *recruitment*, seleksi, pengenalan dan penempatan pegawai sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi pegawai akan memuaskan. Sebaliknya, jika sistem itu kurang baik, tidak mustahil prestasi kerja pegawai tidak setinggi yang diharapkan, bukan karena kekurangmampuan pegawai yang bersangkutan saja.

Hal lain yang bisa terungkap melalui penilaian prestasi kerja ialah ketidaktepatan informasi tentang berbagai aspek manajemen sumber daya manusia seperti dalam hal informasi tentang perencanaan tenaga kerja, analisis pekerjaan, uraian pekerjaan dan sebagainya yang dapat berakibat pada pilihan yang tidak tepat dalam seleksi pegawai, pelatihan atau konseling.

4. Indikator Prestasi Kerja

Kriteria dan penilaian prestasi kerja menurut Edwin adalah :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketangguhan

d. Sikap

Dari pendapat diatas tentang penilaian prestasi kerja maka peneliti menentukan kriteria sebagai indikator yang mengukur prestasi kerja, yaitu :

a. Kualitas kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berpedoman dengan ketentuan mutu yang telah ditentukan oleh instansi, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta sering tidaknya terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

b. Kuantitas kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan apakah diselesaikan tepat waktu, dapat tidaknya menyelesaikan tugas yang sifatnya mendesak.

c. Ketangguhan

Mudah tidaknya memahami dan menguasai tugas dengan baik, serta apakah pegawai mengambil tindakan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. Sikap

Apakah pegawai merasa senang dengan tugas yang diberikan dan adakah keluhan-keluhan mengenai pekerjaan dari pegawai.

5. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Pelaksanaan pekerjaan pada dasarnya berlaku bagi semua pegawai tanpa memandang tingkat ataupun bidang pekerjaannya. Dengan pelaksanaan penilaian akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat bersemangat, saling menghargai bidang-bidang lain, dan merasa memiliki

perusahaan sebagai satu kesatuan. Untuk itu semua dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang jelas dan obyektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai pegawai secara adil.

Metode penilaian prestasi kerja menurut (Hani Handoko, 1995:142) terdiri dari :

a. Metode penilaian berorientasi masa lalu, terdiri dari :

1) *Rating scale*

Merupakan evaluasi subyektif yang dilakukan penilai terhadap prestasi kerja pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

2) *Check list*

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik pegawai.

3) Metode peristiwa kritis

Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) Metode peninjauan lapangan

Dengan metode ini departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

5) Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

6) Metode-metode kelompok

a.) Metode ranking, berarti penilaian membandingkan pegawai satu dengan pegawai lain untuk menentukan siapa yang lebih baik dan kemudian menempatkan pegawai dalam urutan dari yang terbaik sampai terjelek.

b.) *Grading* atau *forced distributions*. Pada metode ini penilai memisahkan para pegawai ke dalam berbagai klasifikasi yang berbeda. Biasanya satu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

c.) *Point allocation method*. Penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan di antara para pegawai dalam kelompok.

b. Metode-metode penilaian berorientasi masa depan, terdiri dari :

1) Penilaian diri (*self appraisals*)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila pegawai menilai dirinya, perilaku defensif cenderung tidak terjadi sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

2) Penilaian psikologis (*psychologist appraisals*)

Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan review evaluasi-evaluasi lainnya.

3) Pendekatan MBO

Intinya adalah bahwa setiap pegawai dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama-sama.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

“ Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan”. (Reksohadiprodo dan Handoko,1986:256)

“ Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”. (Ranupandojo dan Husnan,1996:197)

“ Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu”. (Robbin,1996:199)

Dari batasan-batasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan.

2. Jenis Motivasi

Jenis motivasi dibagi menjadi dua (Ranupandojo dan Husnan, 1996:204), yaitu :

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

3. Teori Motivasi

a. *Content Theory* (Teori Isi)

Dalam pandangan ini menyatakan bahwa kebutuhan di dalam diri individu memicu suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhannya.

Teori motivasi yang termasuk dalam teori ini antara lain teori hirarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer, teori dua faktor Herzberg dan teori kebutuhan dari Mc Clelland.

1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini menganggap bahwa orang mencoba memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi.

Pada dasarnya manusia harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum kebutuhan tingkat tinggi, suatu kebutuhan yang terpuaskan akan berhenti memotivasi.

Adapun hirarki kebutuhan dalam teori Maslow adalah sebagai berikut :

- a.) Fisiologis : makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
- b.) Keamanan dan keselamatan : kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian/ lingkungan yang mengancam.
- c.) Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang : kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- d.) Penghargaan : kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.

e.) Aktualisasi diri : kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

2) Teori ERG – Alderfer

Alderfer setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan individu tersusun secara hirarki, akan tetapi hirarki kebutuhan yang diusulkannya hanya terdiri dari tiga set kebutuhan, yaitu :

- a) Eksistensi : kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan.
- b) Keterkaitan : kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c) Pertumbuhan : kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

3) Teori Dua Faktor – Herzberg

Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang puas.

Faktor pemuas (motivator) adalah faktor-faktor sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan kemungkinan berkembang.

Faktor ketidakpuasan adalah faktor-faktor sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan antar pribadi dengan sesama rekan kerja, prosedur perusahaan, gaji dan status.

4) Teori Kebutuhan Mc Clelland

Teori kebutuhan Mc Clelland memfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan prestasi : dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- b) Kebutuhan kekuasaan : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c) Kebutuhan afiliasi : hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan karib.

b. *Proses Theory* (Teori Proses)

Teori proses menguraikan dan menganalisa bagaimana perilaku itu dikuatkan, didukung, dan dihentikan.

Tiga teori tentang teori proses adalah :

1) Teori Harapan

Teori ini dikembangkan oleh Victor Vroom. Vroom mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela.

a) Beberapa istilah dalam teori harapan

- (1) Tingkat pertama : hasil tingkat pertama yang timbul dari perilaku adalah hasil yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Hasil ini mencakup produktivitas, kemangkiran, pergantian, dan kualitas dari produktivitas.
- (2) Tingkat kedua : hasil dari tingkat kedua adalah peristiwa (ganjaran atau hukuman) yang mungkin ditimbulkan oleh hasil tingkat pertama , seperti kenaikan upah, penerimaan atau penolakan oleh kelompok, dan promosi.
- (3) Pertautan : merupakan persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
- (4) Valensi : istilah ini dengan hasil yang dilihat oleh individu.
- (5) Harapan : istilah ini berkenaan dengan pendapat mengenai kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu.

b) Menurut (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1982:104) prinsip teori harapan ada tiga yaitu :

- (1) $P = f (M \times A)$. *Performance* (P) atau prestasi adalah fungsi (f) perkalian antara motivasi (M), yakni kekuatan, dan *ability* (A) atau kemampuan.

(2) $M = f (V_1 \times E)$. Motivasi (M) adalah fungsi (f) perkalian antara *valensi* dari setiap perolehan tingkat pertama (V_1) dan *expectancy* (E) atau harapan bahwa perilaku tertentu akan diikuti sesuatu perolehan tingkat pertama. Jika harapan itu rendah, maka motivasi nya kecil. Begitu pula, jika *valensi* dari suatu perolehan itu nol, maka nilai mutlak ataupun variasi dari besarnya harapan untuk menyelesaikannya tidak akan mempunyai pengaruh sama sekali.

(3) $V_1 = f (V_2 \times I)$. *Valensi* yang berhubungan dengan berbagai macam perolehan tingkat satu (V_1) merupakan fungsi (f) perkalian antara jumlah *valensi* yang melekat pada semua perolehan tingkat kedua (V_2) dan *instrumentalities* (I) atau per tautan antara pencapaian perolehan tingkat pertama dengan pencapaian perolehan tingkat kedua.

2) Teori Keadilan

Inti sari dari teori keadilan adalah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa individu itu termotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam bekerja.

3) Teori Penguatan

Menguraikan hubungan antara perilaku dan berbagai macam kejadian dalam lingkungan.

4) Teori Penentuan-Tujuan

Teori ini menguraikan bahwa tujuan yang khusus dan sulit mengantar ke kinerja yang lebih tinggi.

4. Indikator Motivasi

Penulis menentukan indikator motivasi dalam penelitian ini meliputi :

- a. Kebutuhan eksistensi
- b. Kebutuhan keterkaitan
- c. Kebutuhan pertumbuhan

Selanjutnya indikator tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan eksistensi

adalah kebutuhan yang terpuaskan oleh faktor-faktor seperti gaji yang diterima setiap bulan, kondisi pekerjaan serta adanya santunan kesehatan yang diberikan. Bila kebutuhan eksistensinya terpenuhi diharapkan pegawai akan bekerja lebih giat.

- b. Kebutuhan keterkaitan

Adalah kebutuhan yang terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Kebutuhan keterkaitan ini akan dapat terpenuhi bila ada komunikasi yang baik. Komunikasi ini dapat terjadi antar pegawai dengan pegawai dengan atasannya. Dengan adanya komunikasi yang baik maka kebutuhan keterkaitan

pegawai akan terpenuhi sehingga diharapkan mampu meningkatkan motivasi.

c. **Kebutuhan Pertumbuhan**

Adalah kebutuhan yang terpuaskan dengan adanya kreativitas dan produktivitas. Kebutuhan ini dapat terpenuhi bila pegawai memiliki kreativitas dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya menantang, serta adanya penghargaan yang diberikan oleh instansi bagi pegawai. Penghargaan inilah yang akan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dengan memaksimalkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, sehingga akan mampu meningkatkan hasil kerjanya.

C. Kemampuan

1. Pengertian Kemampuan

“Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. (Robbin,1996:82)

2. Faktor Kemampuan

Terdapat beberapa faktor kemampuan (Robbin,1996:82) yaitu :

1) Kemampuan intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Kemampuan intelektual terdiri dari :

- a) Kecerdasan numeric : kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
 - b) Pemahaman verbal : kemampuan memahami apa yang dibaca atau yang didengar serta hubungan kata satu sama lain.
 - c) Kecepatan perceptual : kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
 - d) Visualisasi ruangan : kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan diubah.
 - e) Ingatan : kemampuan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
- 2) Kemampuan fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

Kemampuan fisik, terdiri dari :

- (a) Faktor-faktor kekuatan
 - 1) Kekuatan dinamis : kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang.
 - 2) Kekuatan tubuh : kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).
 - 3) Kekuatan statik : kemampuan mengenakan kekuatan terhadap obyek luar.

(b) Faktor-faktor keluwesan

- 1) Keluwesan *extent* : kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin.
- 2) Keluwesan dinamis : kemampuan melakukan gerakan cepat.

(c) Faktor-faktor lain

- 1) Koordinasi tubuh : kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian tubuh yang berlainan.
- 2) Keseimbangan : kemampuan mempertahankan keseimbangan.
- 3) Stamina : kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang kurun waktu.

3. Indikator Kemampuan

Penulis menentukan indikator kemampuan intelektual dalam penelitian ini yang terdiri dari :

1. Kemampuan intelektual

- a. Dalam melakukan pekerjaan apakah pegawai melakukan analisa pekerjaan dengan cepat dan tepat, mudah tidaknya memahami tugas yang diberikan secara tertulis dan mengingat pekerjaan yang telah dikerjakan.

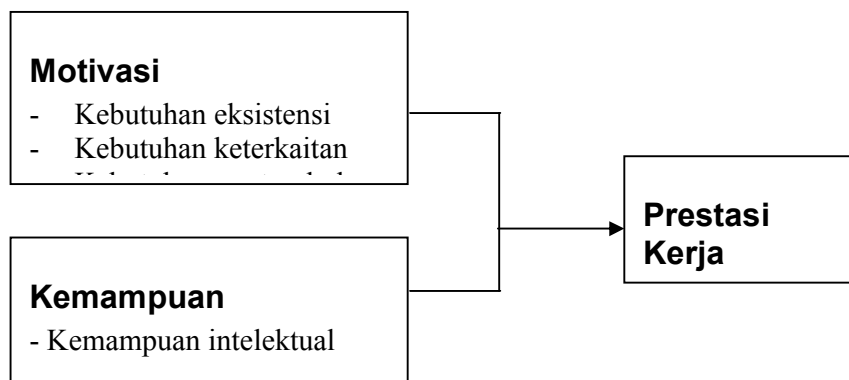
D. Penelitian Terdahulu

Secara umum dapat dikatakan bahwa dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah motivasi dan kemampuan. Hal ini seperti

yang diungkapkan oleh Ign. Wagiman (2001), bahwa dari hasil studi pada karyawan PT POS Indonesia Kantor Pos Surakarta, mengatakan bahwa faktor kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Solo. Sedangkan faktor kemampuan intelektual merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian lain dalam penelitian yang dilakukan oleh Arkoez Widhiatmoko (2003), bahwa hasil penelitian pada karyawan bagian pemasaran PT Batik Keris Surakarta, menunjukkan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya adalah motivasi dan kemampuan karyawan. Faktor motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran PT Batik Keris Surakarta, sedang faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kemampuan.

E. Kerangka Pemikiran



GAMBAR 2.1

Prestasi kerja pegawai (sebagai variabel dependen) dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diberikan oleh seseorang (pegawai) menurut ukuran yang telah berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan.

Motivasi (sebagai variabel independen) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan kemampuan (sebagai variabel independen) merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Apabila prestasi kerja seseorang rendah, dapat merupakan hasil dari motivasi yang rendah atau kemampuan yang tidak baik, atau merupakan hasil dari 2 komponen (motivasi dan kemampuan) yang rendah. Motivasi mungkin memegang peranan yang penting dalam suatu instansi yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Tanpa motivasi di dalam diri seseorang menyebabkan seseorang tidak aktif dalam melakukan pekerjaan, bahkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh seseorang yang punya motivasi tinggi dengan kemampuan sedang. Sedang orang dengan yang mempunyai kemampuan tinggi tapi motivasi yang rendah akan menghasilkan pekerjaan tidak maksimal.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh

antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dapat diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan menganalisa data. Dalam penelitian ini disajikan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta.
2. Diduga bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta.
3. Diduga variabel kemampuan intelektual mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang merupakan wilayah (dimana) penelitian tersebut akan di generalisasi (Widayat, 2004: 92). Dalam penelitian ini yang merupakan populasi adalah semua pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta. Mengenai besarnya sampel yang diambil, (Hadi, 1983 : 73) mengatakan bahwa, “sebenarnya tidak ada ketentuan mutlak berapa persen (%) harus diambil dari populasi, ketidakadaan ketetapan yang mutlak ini tidak perlu menimbulkan keragu-raguan seorang peneliti.”

Berdasarkan pendapat di atas, maka responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 70 orang dengan alasan jumlah responden yang tidak terlalu besar dan waktu, biaya serta tenaga dapat dijangkau peneliti. Populasi yang akan diteliti adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak bumi dan Bangunan Surakarta.

2. Metode Pengambilan sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara “*Proporsional Random Sampling*” yaitu cara pengambilan sampel dengan memperhatikan pertimbangan yang sama dari tiap bagian, dimana populasi dibagi dalam beberapa sub populasi dan tiap sub populasi diambil sampel dengan proporsi yang sama. Dalam hal ini tiap anggota populasi mempunyai kesempatan daripada ahli dalam penentuan besar kecilnya sampel yang harus diambil, maka banyak hal menimbulkan pertanyaan tentang berapa persen sampel yang dianggap representatif. Selanjutnya mengenai besar sampel yang diambil (Gay dan Diehl dalam Widayat, 2000 : 104) berpendapat :Untuk menentukan ukuran sampel pada setiap penelitian, sampel minimum 10% dari populasi.

Dalam penelitian ini peneliti membagi populasi pegawai pada seksi Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta yang berjumlah 84 pegawai ke dalam 6 bagian yang kemudian merupakan sub populasi yaitu pegawai bagian seksi tata usaha, seksi data dan informasi, seksi pendataan dan penilaian, seksi penerimaan dan penagihan, seksi keberatan dan pengurangan, seksi penetapan. Besarnya sampel setiap sub populasi diambil secara proporsional dengan sub populasi yang lain sehingga setiap sub populasi dapat terwakili secara proporsional sebagai sampel penelitian Dari pendapat diatas penulis menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 70 Pegawai. Adapun dalam penentuan sampel ini digunakan rumus sebagai berikut :

$$NK = \frac{PK}{P} N \quad (\text{Pasaribu, 1981:230})$$

Dimana :

NK : Jumlah sampel yang diambil

PK : Jumlah anggota terdapat dalam bagian

P : Jumlah anggota populasi keseluruhan

N : Banyaknya anggota yang akan dimasukkan dalam sampel

III.1

DATA PENYEBARAN PEGAWAI PADA SEKSI KANTOR PELAYANAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN SURAKARTA

Seksi/ Sub Bagian	Jumlah Pegawai	Perhitungan	Jumlah sampel
Bagian Umum	17	$\frac{17}{84} 70$	14
Pengolahan Data dan Informasi	15	$\frac{15}{84} 70$	12
Pendataan dan Penilaian	13	$\frac{13}{84} 70$	11
Penetapan	13	$\frac{13}{84} 70$	11
Penerimaan dan Penagihan	14	$\frac{14}{84} 70$	12
Keberatan dan Pengurangan	12	$\frac{12}{84} 70$	10
Jumlah	84		70

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta

C. Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah prestasi kerja pegawai.

b. Variabel Independen

Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah motivasi dan kemampuan.

2. Definisi Operasional

a. Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi menurut teori ERG dari Aldefer terdiri dari :

a. Kebutuhan Eksistensi

Adalah kebutuhan yang terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, gaji dan kondisi pekerjaan.

Indikator :

- 1) Gaji yang diterima
- 2) Pemberian insentif pada tambahan jam kerja
- 3) Keselamatan dan keamanan dari instansi

4) Pemberian santunan kesehatan yang diberikan

b. Kebutuhan Keterkaitan

Adalah kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

Indikator :

- 1) Komunikasi yang dilakukan atasan mengenai pekerjaan
- 2) Meminta pertimbangan mengenai tugas yang diberikan kepada rekan kerja

c. Kebutuhan Pertumbuhan

Adalah kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

Indikator :

- 1) Kreativitas dan keterampilan sangat mendukung dalam bekerja
- 2) Tugas yang sifatnya menantang mempengaruhi semangat kerja

d. Kemampuan

Adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Indikator :

- 1) Apakah melakukan analisa pekerjaan dengan cepat dan tepat
- 2) Apakah mudah memahami tugas yang diberikan secara tertulis
- 3) Apakah bisa mengingat pekerjaan yang telah dikerjakan

e. Prestasi Kerja

Adalah kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Indikator :

- 1) Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan berpedoman dengan ketentuan mutu yang telah ditentukan oleh instansi
- 2) Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan memperhatikan mutu atau mengerjakan yang penting pekerjaan cepat selesai.
- 3) Sering tidaknya melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas
- 4) Apakah dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan
- 5) Apakah dapat segera menyelesaikan tugas-tugas yang sifatnya mendesak
- 6) Apakah dapat memahami dan menguasai dengan baik tugas yang diberikan
- 7) Dalam menyelesaikan tugas yang diberikan , apakah mengambil tindakan inisiatif agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan tepat dan benar
- 8) Apakah merasa senang dengan tugas yang diberikan
- 9) Apakah pernah mengeluh tentang tugas yang diberikan

D. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Analisis Validitas

Validitas instrumen penelitian adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang

hendak diungkapkannya. Validitas pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dan alat yang digunakan. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tinggi rendahnya validitas suatu angket dihitung dengan teknik korelasi Product Moment dengan rumus (Suharsimi Arikunto, 2002 : 146)

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

Dimana :

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = nilai total atribut

Y = nilai dari variabel

Besarnya r dapat dihitung dengan menggunakan korelasi dimana taraf signifikansi (α) = 5% apabila r hitung > r tabel maka korelasi nyata antara variabel tersebut sehingga sebagai alat pengukur dikatakan valid.

b. Analisis Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran pada subyek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat

pengukur yang dipakai. Untuk menguji keandalan (reliabilitas) instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya item

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σ^2 = varian total

E. Sumber data

Penelitian ini menggunakan sumber-sumber data antara lain (Widayat, 2004:110).

a. Data primer

Data primer adalah data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer antara lain meliputi: data penelitian mengenai motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan peneliti merupakan pihak kedua yang menggunakan data tersebut, misalnya dari studi pustaka dan sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan atau pertanyaan yang dikirimkan kepada responden baik secara langsung atau tidak langsung (melalui pos, internet atau perantara) untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan (Widayat, 2004:120).

Hasil kuesioner diukur dengan skala yang diklasifikasikan menjadi empat, sebagai berikut :

SS	: 4	KS	: 2
S	: 3	TS	: 1

b. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode yang memberi pertanyaan terstruktur kepada sampel dari populasi dan dirancang untuk memperoleh informasi (data) dari responden (Widayat, 2004:118).

G. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Alat ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y), dimana variabel independen terdiri lebih dari dua variabel. Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana : Y = Prestasi kerja

X1 = Kebutuhan Eksistensi

X2 = Kebutuhan Keterkaitan

X3 = Kebutuhan Pertumbuhan

X4 = Kemampuan Intelektual

a = Intersep

b1 = Koefisien regresi variabel kebutuhan eksistensi

b2 = Koefisien regresi variabel kebutuhan keterkaitan

b3 = Koefisien regresi variabel kebutuhan pertumbuhan

b4 = Koefisien regresi variabel kemampuan intelektual

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

b_i = koefisien regresi masing-masing variabel

S_{b_i} = standar error koefisien regresi masing-masing variabel

Tahap pengujian

❖ Hipotesis

$$H_0 = b = 0$$

$$H_a = b \neq 0$$

❖ Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

$$T \text{ tabel} = t_{\alpha/2, n-k-1}$$

❖ Kriteria pengujian

H_0 diterima jika : $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika : $t_{\text{hitung}} < - t_{\text{tabel}}$

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

❖ Kesimpulan

Apabila Ho diterima berarti variabel-variabel independen yang diuji dalam uji t secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

e. Uji F Statistik (uji secara keseluruhan)

Uji F statistik digunakan untuk menguji apakah variabel independen

(kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan, kemampuan intelektual) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian

❖ Menyusun formulasi Ho dan Ha

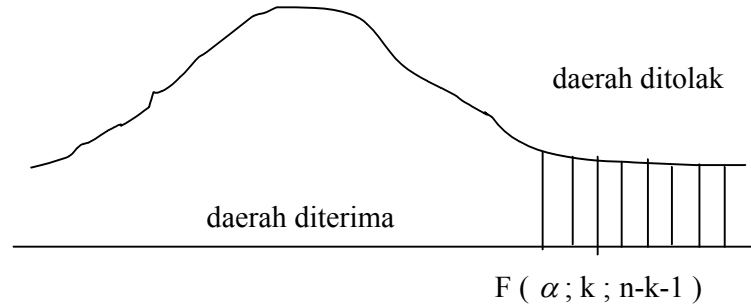
Ho : $b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ (tidak ada pengaruh antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan, kemampuan intelektual terhadap prestasi kerja)

H1 : $b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$ (ada pengaruh antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan, kemampuan intelektual terhadap prestasi kerja)

❖ Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

F tabel = $F_{\alpha ; k ; n - k}$

❖ Kriteria pengujian



Ho diterima jika : $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$

Ho ditolak jika : $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$

❖ Perhitungan

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = koefisien regresi

k = jumlah variabel

n = jumlah sampel

❖ Kesimpulan

Apabila H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen sehingga hipotesis penelitian ditolak. Namun apabila H_0 ditolak berarti ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis penelitian diterima.

III.1
DATA PENYEBARAN PEGAWAI PADA SEKSI KANTOR PELAYANAN PBB
SURAKARTA

Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Perhitungan	Jumlah
Seksi Tata Usaha	16	$\frac{16}{91}.70$	12
Seksi Data dan Informasi	13	$\frac{13}{91}.70$	10
Seksi Pendataan dan Penilaian	12	$\frac{12}{91}.70$	9
Seksi penerimaan dan Penagihan	12	$\frac{12}{91}.70$	9
Seksi Keberatan dan Pengurangan	10	$\frac{10}{91}.70$	8
Pelayanan Satu Tempat	6	$\frac{6}{91}.70$	5
Satpam/ Sopir/ Pesu ruh	10	$\frac{10}{91}.70$	8
Seksi Penetapan	12	$\frac{12}{91}.70$	9

Jumlah	91	70
--------	----	----

Sumber data dari kantor PBB Surakarta

Jadi penulis dalam penelitian ini menggunakan 70 responden yang diambil dari pegawai PBB Surakarta.

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan

Pajak tanah atau pajak bumi, di Indonesia timbul pada awal abad ke 19, yaitu ketika pulau Jawa dikuasai oleh bangsa Inggris. Saat itu pemerintah dipimpin oleh Letnan jenderal Raffles ini kemudian dianggap sebagai “*bapak*” atau “*pencipta*” pajak bumi.

Sejarah singkat tentang perkembangan pelaksanaan pajak bumi di Indonesia adalah sebagai berikut :

A. Tahun 1811 s.d. 1816

Saat penjajahan Inggris dengan pimpinan Letnan Jendral Raffles, nama pajak bumi adalah “*Landrent* “. Landrent ini meniru sistem pajak bumi di India. Landrent ini didasarkan pada suatu dalil, bahwa : “ semua tanah adalah milik raja (*souvereig*), dan kepala-kepala desa dianggap sebagai penyewa dari tanah-tanah yang dikelola oleh kepala desa itu “. Untuk itu mereka harus membayar sewa tanah (*landrent*) dengan “ *natura* ” secara tetap.

B. Tahun 1816 s.d. 1942

Saat penjajahan Belanda, nama Landrent diganti menjadi Landrente. Tata cara dan pelaksanaan pajak bumi yang dianut sistem Raffles dilanjutkan dengan beberapa perbaikan yang ditujukan untuk keadilan dan kepentingan rakyat.

C. Tahun 1942 s.d. 1945

Periode ini Indonesia ada penjajahan jepang. Pelaksanaan pajak bumi dilaksanakan dengan mengambil alih cara-cara yang dianut oleh Belanda. Nama pajak bumi dari “ *Landrente* ” diganti menjadi pajak tanah.

Tahun 1945 s.d. 1951

Setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, nama pajak tanah disebut pajak bumi. Pada permulaan menggunakan peraturan dan cara yang terdahulu. Pajak yang berlaku di Wilayah Negara Republik Indonesia yang mempunyai pusat di Yogyakarta dihapuskan, sedangkan di Wilayah Pemerintah Federal Pajak Bumi masih terus berlaku.

Pada tahun 1951, melalui UU no. 14 1951, pajak bumi dihapuskan untuk seluruh Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Alasan penghapusan ialah karena adanya desakan politik dari golongan tertentu yang dipimpin oleh Touchid di parlemen. Hal ini dikenal sebagai Mosi Tauchid. Sebagai gantinya dikeluarkan pajak baru, yaitu PPTP (Pajak Penghasilan atas Tanah Pertanian). Saat itu pengelolaan dan pemungutannya dilakukan oleh Jawatan Pajak.

Tahun 1951 s.d. 1959

Tahun 1951 setelah pajak bumi dihapuskan, nama jawatannya dirubah menjadi Jawatan Pendaftaran dan Pajak Penghasilan Tanah Milik Indonesia (P3TMI). Tugasnya melakukan pendaftaran atas tanah-tanah milik adat yang

ada di Indonesia. Kemudian karena jawatan ini ternyata dianggap hanya mengurus pendaftaran tanah saja, maka namanya diubah menjadi Jawatan Pendaftaran Tanah Milik Indonesia (PTMI) dengan masih menjalankan tugas yang sama ditambah kewenangan untuk mengeluarkan Surat Pendaftaran Sementara (TPS) terhadap tanah-tanah yang sudah didaftar/ terdaftar.

Tahun 1959 s.d. 1965

Pada tanggal 26 September 1959, dengan mengambil materi *ordonansi landrente* tahun 1939, pemerintah Indonesia mengeluarkan PP No. 11 tahun 1959 yang mengatur mengenai Pajak Hasil Bumi. Peraturan Pemerintah ini kemudian disahkan sebagai undang-undang berdasarkan UU No. 1 tahun 1961.

Kemudian dengan berlakunya UUPA 1960, maka ruang lingkup berlakunya Pajak Hasil Bumi menjadi semakin luas. Pada saat itu nama jawatannya adalah Direktorat Pajak Hasil Bumi.

Tahun 1965 s.d. 1985

Berdasarkan SK menteri Iuran Negara tanggal 29 November 1965 No. PMPPU 1-1-3, nama Direktorat Pajak Hasil Bumi diubah menjadi Direktorat Iuran Pembangunan Daerah. Nama pajaknya dikenal IPEDA, sesuai dengan nama direktoratnya, padahal nama pajaknya saat itu tetap Pajak Hasil Bumi. Pada saat itu Pajak Hasil Bumi/ IPEDA dikenakan untuk sektor-sektor : pedesaan, perhutanan, perkebunan dan pertambangan. Hal ini (IPEDA) terus berjalan sampai akhir tahun 1985. Pada tanggal 27 Desember 1985

dikeluarkan UU No. 12 tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan yang mulai berlaku tanggal 1 Januari 1986.

Tahun 1986 s.d. sekarang

UU No. 12 tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan dikeluarkan tanggal 27 Desember 1985 untuk menggantikan beberapa pajak yang pelaksanaannya dirasa sangat rumit dan satu sama lainnya saling tumpang tindih atau menimbulkan beban pajak berganda bagi masyarakat. Sebagai tindak lanjut, maka Kantor IPEDA mengalami perubahan dan beralih dengan nama Kantor Dinas Luar Tingkat I Surakarta. Kantor tersebut bertanggung jawab pada Kantor Inspeksi Pajak Bumi dan Bangunan Yogyakarta.

Dengan semakin bertambahnya volume dan beban kerja serta sejalan dengan perkembangan daerah, maka diadakan penataan kembali pada kantor-kantor yang menyelenggarakan pengurusan pajak. Kantor Inspeksi Pajak dihapuskan, sedangkan Kantor Dinas Luar diganti menjadi Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan (KPPBB). Demikian pula Kantor Dinas Tingkat I Surakarta diganti dengan sebutan Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta yang bertanggung jawab pada Kantor Wilayah Semarang.

B. TUGAS DAN FUNGSI

Tugas Kantor Pelayanan PBB adalah :

Kantor PBB Surakarta mempunyai tugas yang sesuai dengan ketentuan Direktorat Jenderal Pajak yaitu melaksanakan kegiatan operasional

Direktorat Jenderal Pajak di bidang Pajak Bumi dan Bangunan dalam daerah wewenangannya berdasarkan kebijaksanaan teknis yang ditetapkan Direktorat Jenderal Pajak.

Fungsi Kantor Pelayanan PBB adalah :

1. Pengolahan data Pajak Bumi dan Bangunan.
2. Pendataan obyek dan subyek pajak dan penilaian obyek Pajak Bumi dan Bangunan.
3. Penetapan Pajak Bumi dan Bangunan.
4. Penatausahaan piutang pajak, penerimaan, penagihan serta restitusi dan kompensasi Pajak Bumi dan Bangunan.
5. Menyelesaikan keberatan, uraian banding pengurangan dan verifikasi atas permohonan keberatan, uraian banding dan pengurangan Pajak bumi dan Bangunan.
6. Pengurangan tata usaha, kepegawaian, rumah tangga dan keuangan.

C. VISI DAN MISI

Visi Kantor Pelayanan PBB adalah :

1. Menjadi Institusi pelayanan perpajakan yang terbaik dan terpercaya serta mampu mendukung kemandirian kemajuan daerah.

Misi Kantor Pelayanan PBB adalah :

1. Menghimpun penerimaan PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) dan BPHTD (Biaya Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan) dengan menerapkan

fiskal secara transparan dan konsisten serta memperhatikan prinsip keadilan.

2. Meningkatkan profesionalisme aparatur perpajakan dengan memperhatikan perkembangan ilmu dan teknologi serta aspirasi masyarakat.

D. STRUKTUR ORGANISASI KANTOR PELAYANAN PBB SURAKARTA

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. 94/KMK/01/1994 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan PBB Surakarta dipimpin oleh seorang kepala. Adapun susunan Organisasi Kantor Pelayanan PBB terdiri atas :

1. Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan
2. Sub bagian Tata Usaha :
 - a. Urusan Tata Usaha dan Kepegawaian.
 - b. Urusan Keuangan
 - c. Urusan Rumah Tangga.
3. Seksi Pengolahan Data dan Informasi
 - a. Sub seksi Data Masukan dan Keluaran.
 - b. Sub seksi Pengolahan Data.
 - c. Sub seksi Analisis dan Penyajian Informasi.
4. Seksi Pendataan dan Penilaian
 - a. Sub seksi Klasifikasi dan Pemutakhiran Data.

- b. Sub seksi Monografi.
5. Seksi Penetapan
- a. Sub seksi Penetapan Pedesaan dan Perkotaan.
 - b. Sub seksi Penetapan Perkebunan, Perhutanan dan Pertambangan.
 - c. Sub seksi Intensifikasi dan Ekstensifikasi Penetapan.
6. Seksi Penerimaan dan Penagihan
- a. Sub seksi Tata Usaha Penerimaan dan Restitusi.
 - b. Sub seksi Tata Usaha dan Piutang Pajak.
 - c. Sub seksi Penagihan.
7. Seksi Keberatan dan Pengurangan terdiri dari
- a. Sub seksi Keberatan.
 - b. Sub seksi Pengurangan.
 - c. Sub seksi Verifikasi.
8. Kelompok Tenaga Fungsional Penilaian Pajak Bumi dan Bangunan

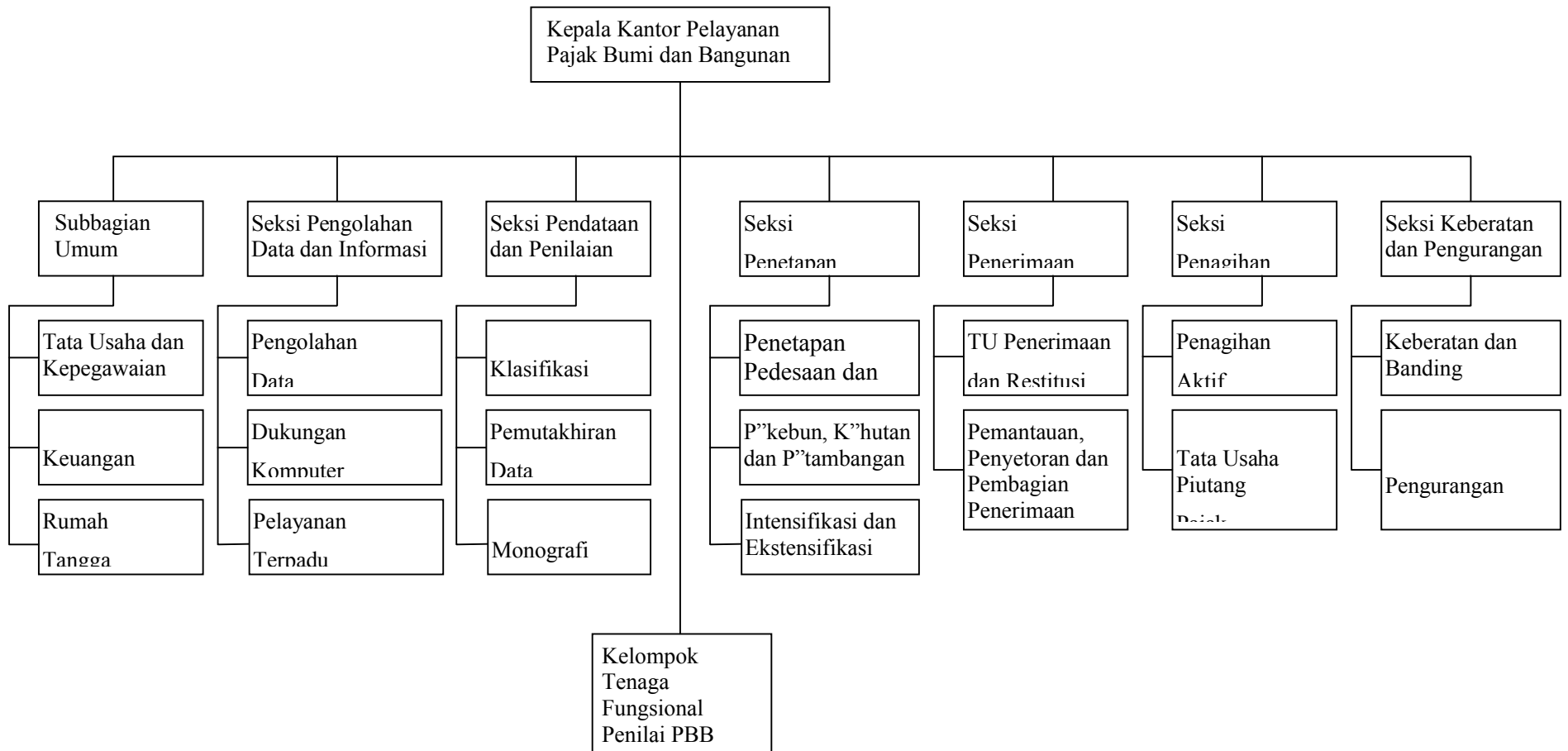
Terdiri atas sejumlah tenaga penilai Pajak Bumi dan Bangunan dalam jabatan fungsional yang terbagi dalam kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.

Adapun bagan dari struktur organisasi Kantor Pelayanan PBB Surakarta adalah sebagai berikut :

Gambar IV.1

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI

KANTOR PELAYANAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN SURAKARTA



Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta

E. TUGAS DAN FUNGSI MASING-MASING BAGIAN DALAM KANTOR PELAYANAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN

Agar dalam mekanisme kerja Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan efisien dan efektif, maka diperlukan pembagian kerja sesuai dengan yang dibutuhkan. Setiap organisasi membutuhkan individu untuk menjalankan organisasi tersebut. Individu-individu tersebut perlu di organisir, dikoordinasikan agar berbentuk suatu kesatuan yang secara bersama-sama mengarah pada tujuan.

Keadaan demikian ini akan memberikan manfaat besar bagi Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan bangunan, yaitu :

1. Karyawan dapat mengetahui kepada siapa harus bertanggung jawab dan mengetahui kepada siapa seorang atasan untuk memberi tugas.
2. Akan terjadi hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain.
3. Menghindari kekosongan tugas karena dengan adanya struktur organisasi, karyawan mengetahui dengan jelas akan tugas dan tanggung jawab.

Untuk itu perlu diperlukan suatu struktur organisasi yang sesuai dengan kondisi Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan, yang direncanakan dengan seksama dan didasarkan pada penentuan tugas dan tanggung jawab yang jelas.

Dalam operasionalnya susunan organisasi Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Type a terdiri dari seksi-seksi yang masing-masing mempunyai tugas dan fungsi sendiri-sendiri.

Adapun tugas dan fungsi dari masing-masing bagian atau seksi sebagai berikut :

1. Sub Seksi tata Usaha

Tugas :

melakukan urusan tata usaha, kepegawaian, laporan keuangan, rumah tangga dan perlengkapan.

Fungsi :

- 1) Pengurusan tata usaha dan kepegawaian dan laporan.
- 2) Pengurusan keuangan.
- 3) Pengurusan rumah tangga dan perlengkapan.

2. Seksi Pengolahan Data dan Informasi

Tugas :

melakukan urusan pengolahan data, analisis dan penyajian, informasi pajak bumi dan bangunan.

Fungsi :

- 1) Penatausahaan data masukan dan data keluaran.
- 2) Perekaman dan pengolahan data pajak bumi dan bangunan.
- 3) Analisis dan penyajian informasi pajak bumi dan bangunan.

3. Seksi Pendataan dan Penilaian

Tugas :

melakukan urusan pendataan obyek pajak dan penilaian pajak.

Fungsi :

- 1) Pendaftaran dan tata usaha pendataan obyek dan subyek pajak bumi dan bangunan.
- 2) Penatausahaan penilaian dan klasifikasi obyek pajak bumi dan bangunan.

3) Verifikasi dan reklasifikasi nilai obyek pajak bumi dan bangunan.

4) Pengumpulan data potensial pajak bumi dan bangunan.

4. Penetapan

Tugas :

melakukan urusan penetapan pajak bumi dan bangunan

Fungsi :

1) Penetapan pajak bumi dan bangunan sektor perkotaan dan pedesaan.

2) Penetapan pajak bumi dan bangunan sektor perkebunan, perhutanan dan pertambangan.

3) Intensifikasi dan ekstensifikasi penetapan pajak bumi dan bangunan.

5. Seksi Penerimaan dan Penagihan

Tugas :

melakukan urusan tata usaha piutang pajak, penerimaan, restitusi, kompensasi penagihan dan penyelesaian usulan penghapusan piutang pajak bumi dan bangunan.

Fungsi :

1) Penatausahaan penerimaan, pembagian penerimaan, pemantauan penyetoran, restitusi dan kompensasi pajak bumi dan bangunan.

2) Penatausahaan piutang pajak dan penyelesaian usulan penghapusan piutang pajak bumi dan bangunan.

3) Penagihan pajak bumi dan bangunan.

6. Seksi Keberatan dan Pengurangan

Tugas :

melakukan penyelesaian keberatan, uraian banding, pengurangan dan verifikasi atas permohonan keberatan dan pengurangan pajak bumi dan bangunan.

Fungsi :

- 1) Penyelesaian keberatan dan uraian banding pajak bumi dan bangunan.
- 2) Penyelesaian pengurangan pajak bumi dan bangunan.
- 3) Verifikasi atas permohonan keberatan dan pengurangan pajak bumi dan bangunan.

7. Kelompok Tenaga Fungsional Penilai Pajak Bumi dan Bangunan

Tugas :

melakukan kegiatan pendataan dan penilaian pajak bumi dan bangunan.

Terdiri dari sejumlah tenaga penilai pajak bumi dan bangunan dalam jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya dipimpin oleh tenaga penilai pajak bumi dan bangunan paling senior yang ditunjuk oleh Direktorat Jendral Pajak yang melaksanakan tugas-tugas tehnik dan administrasi Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan, disebut bahwa :

Pada tingkat Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan dilaksanakan oleh :

1. Seksi penetapan.
2. Seksi penetapan dan penagihan.
3. Seksi keberatan dan pengurangan.

D. Kondisi Umum

Kantor Pelayanan Pajak bumi dan Bangunan termasuk di dalam lingkungan Departemen Keuangan. Berdasarkan Keputusan Presiden No. 2 tahun 1995 tentang susunan organisasi Departemen Keuangan adalah sebagai berikut :

1. Menteri Keuangan.
2. Sekretaris Jenderal.
3. Inspektorat Jenderal.
4. Direktorat Jenderal Anggaran.
5. Direktorat Jenderal Pajak.
6. Direktorat Jenderal Bea Cukai.
7. Direktorat Jenderal Pembinaan BUMN.
8. Direktorat Jenderal Lembaga Keuangan.
9. Badan Analisa Keuangan dan Moneter.
10. Badan Pelayanan Kemudahan Ekspor dan Pengolahan data Keuangan.
11. Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan.
12. Badan Urusan Piutang dan Lelang Negara.
13. Badan Pengawasan Pasar Modal.
14. Badan Akuntansi Keuangan Negara.
15. Instansi Vertikal di Wilayah.

Kantor wilayah Direktorat Jenderal Pajak selanjutnya disebut kantor wilayah. Kantor wilayah adalah untuk pelaksanaan Direktorat Jenderal pajak di daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktorat jenderal pajak Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta di bawah

Kantor Wilayah VII Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

1. Daftar Kepala Seksi Tiap Unit Kerja

Daftar Kepala Seksi tiap unit kerja di Kantor Pelayanan PBB Surakarta terdiri dari berbagai bagian yang akan penulis sebutkan nama satu unit kerja ditambah kepala kantor sebagai pimpinan tertinggi dalam pelaksanaan di kantor tersebut.

Tabel IV.2

Daftar Kepala Seksi Tiap unit Kerja kantor PBB Surakarta

Nama	Jabatan
Drs. Abdul Rachman	Kepala KP PBB
Herman Yoseph Subarno	Kepala Sub Bagian Umum
Nursetiarti, SE.MT	Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi
S. Sugiarto, SE.Msi	Kepala Seksi Pendataan dan Penilaian
Subali, SH	Kepala Seksi Penetapan
Sutrisno	Kepala seksi Penerimaan dan Penagihan
Titis Eko Seputro, SE	Kepala seksi Keberatan dan Pengurangan

Sumber : Kantor Pelayanan PBB Surakarta

2. Kepegawaian

Pegawai Kantor Pelayanan PBB Surakarta ada 69 orang pegawai tetap dengan status pegawai negeri dan 25 orang pegawai honorer. Lebih jelas lagi dapat dilihat jumlah pegawai yang ada di Kantor Pelayanan PBB Surakarta menurut tugas atau bagiannya.

Tabel IV.3

Distribusi Pegawai Menurut Tugas pada Kantor PBB Surakarta

Seksi/ Sub Bagian	Pegawai		Jumlah
	PNS	Honorer	
Kepala kantor	1	-	1
Bagian Umum	14	2	16
Pengolahan Data & Informasi	11	3	14
Pendataan & Penilaian	11	1	12
Penetapan	8	4	12

Penerimaan & Penagihan	11	2	13
Keberatan & Pengurangan	8	2	10
PST	5	1	6
Satpam/ Sopir/ Pesuruh	-	10	10
Jumlah	67	25	94

Sumber : Kantor PBB Surakarta

3. Jam Kerja

Kantor Pelayanan PBB Surakarta termasuk dalam lingkungan Departemen Keuangan, memiliki jam kerja yang diatur sebagai berikut

Tabel IV.4

Penentuan Jam Masuk dan Jam Pulang Kantor PBB Surakarta

Hari	Masuk	Istirahat	Pulang
Senin s/d Kamis	07.30	12.12	17.00
Jum'at	07.30	11.30	17.00
Sabtu	libur		

Sumber : Kantor PBB Surakarta

Gambaran Umum Responden

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden pegawai kantor PBB Surakarta yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang telah dibagikan.

Dalam penelitian ini dibagikan kuesioner sebanyak 70 kuesioner, dengan demikian 70 kuesioner tersebut digunakan untuk analisis.

Adapun distribusi frekuensi karakteristik masing-masing responden akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel IV. 5

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Prosentase
Pria	32	45,71%
Wanita	38	54,29%
Total	70	100%

Dari 70 responden, dapat dilihat bahwa 32 orang (45,71%) adalah pria dan sebanyak 38 orang (54,29%) adalah awnita.

Tabel IV.6

Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Sarjana	10	14,28%
DIII	21	30%
SLTA	34	48,57%

SLTP	2	2,86%
SD	3	4,29%
Total	70	100%

Dari 70 responden, dapat diketahui bahwa 10 orang (14,28%) berpendidikan sarjana, 21 orang (30%) berpendidikan DIII, 37 orang (48,57%) berpendidikan SLTA, 2 orang (2,86%) berpendidikan SLTP dan 3 orang (4,29%) berpendidikan SD.

Tabel IV.7

Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
≤ 10 tahun	36	51,43%
11-20 tahun	13	18,57%
≥ 21 tahun	21	30%
Total	70	100%

Dari 70 responden dapat diketahui pegawai yang telah bekerja kurang dari 10 tahun ada 36 orang (51,43%). Pegawai yang telah bekerja adalah anak 11-20 tahun ada 13 orang (18,57%) dan pegawai yang telah bekerja diatas 21 tahun ada 21 orang (30%).

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif perlu dilakukan dalam menganalisis suatu data atau keterangan yang tidak berwujud angka-angka sehingga tidak bisa diukur dan memerlukan penjabaran melalui uraian. Berikut ini analisis kualitatif dan setiap item pertanyaan masing-masing variabel.

1. Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan eksistensi merupakan suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang terpusatkan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kebutuhan eksistensi dapat diketahui bahwa sekitar 17 orang (24,29%) berpendapat sangat setuju bila instansi memberi gaji tepat waktu. Sebanyak 27 orang (38,57%) setuju bila instansi memberi gaji tepat waktu, 21 orang (30%) berpendapat kurang setuju bila instansi memberikan gaji tepat waktu. Dan sisanya sebanyak 5 orang (7,14%) tidak setuju instansi memberi gaji tepat waktu.

Sebanyak 10 orang (14,29%) sangat setuju instansi memberikan insentif pada tambahan jam kerja. Sekitar 24 orang (34,29%) setuju bila instansi memberi insentif bila ada tambahan jam kerja. Dari 30 orang (42,86) kurang setuju apabila instansi memberikan insentif pada tambahan jam kerja sisanya sebanyak 6 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju bila instansi memberikan insentif pada tambahan jam kerja.

8 orang (11,43%) menyatakan sangat setuju apabila instansi memperhatikan keselamatan dan keamanan pegawai dan 27 orang (38,57%) setuju bila instansi memperhatikan keselamatan dan keamanan pegawai. Sebanyak 25 orang (35,71%) kurang setuju instansi memperhatikan keselamatan dan keamanan. Sisanya 10 orang (14,29%) berpendapat tidak setuju instansi memperhatikan keamanan dan keselamatan pegawai.

2. Kebutuhan Keterkaitan

Kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan hubungan antar pribadi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kebutuhan keterkaitan dapat diketahui sebanyak 5 orang (7,14%) berpendapat sangat setuju bila atasan melakukan komunikasi secara langsung tentang pekerjaan. Dan 38 orang (54,29%) setuju bila atasan melakukan komunikasi secara langsung tentang pekerjaan. Sisanya sebesar 4 orang (5,71%) tidak setuju bila atasan melakukan komunikasi secara langsung tentang pekerjaan.

Sebanyak 10 orang (14,29%) sangat setuju meminta pertimbangan tugas kepada rekan kerja, 42 orang (60%) menyatakan setuju meminta pertimbangan tugas kepada rekan kerja. Dan sisanya sebanyak 18 orang (25,71%) kurang setuju meminta pertimbangan tugas kepada rekan kerja.

3. Kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan-kebutuhan yang terpenuhi oleh seorang individu untuk menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dari tabel Distribusi Frekuensi Kebutuhan Pertumbuhan dapat diketahui ada 12 orang (17,14%) sangat setuju kreatifitas dan ketrampilan mendukung dalam bekerja. Sebanyak 48 (68,57%) orang berpendapat setuju kreatifitas dan ketrampilan mendukung dalam bekerja. Dan 8 (11,43%) orang kurang setuju kreatifitas dan ketrampilan mendukung dalam bekerja. Sisanya 2 (2,86%) orang berpendapat tidak setuju kreatifitas dan ketrampilan mendukung dalam bekerja.

4. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Berdasarkan tabel Distribusi Frekuensi Kemampuan Intelektual sebanyak 4 (5,71%) orang menyatakan sangat setuju melakukan analisa pekerjaan dengan cepat dan tepat. Ada 53 (75,72%) orang setuju melakukan analisa pekerjaan dengan cepat dan tepat. Dan 12 (17,14%) orang kurang setuju melakukan analisa pekerjaan dengan cepat dan tepat. Sisanya 1 (1,43%) orang tidak setuju melakukan analisa pekerjaan dengan cepat dan tepat.

5. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan tabel Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja dapat diketahui bahwa 19 (27,14%) orang sangat setuju dalam menyelesaikan pekerjaan berpedoman dengan ketentuan instansi. Sebanyak 44 (62,86%) orang setuju dalam menyelesaikan pekerjaan berpendapat dengan ketentuan instansi. Dan sisanya 7 (10%) orang kurang setuju dalam menyelesaikan pekerjaan berpendapat dengan ketentuan instansi. Sebanyak 10 orang (14,29%) sangat setuju menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan mutu, 43 orang (61,43%) setuju menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan mutu, 15 orang (21,43%) kurang setuju menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan mutu dan sisanya ada 2 orang (2,85%) tidak setuju menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan mutu. Sebanyak 6 orang (8,57%) sangat sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, 20 orang (28,57%) sering melakukan kesalahan dari 36 orang (51,43%) cukup sering melakukan kesalahan, sisanya 8 orang (11,43%) agak sering melakukan kesalahan.

Ada 12 orang (17,14%) memiliki kemampuan sangat memuaskan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, dan 46 orang (65,72%) memiliki kemampuan memuaskan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, sisanya sebanyak 12 orang (17,14%) cukup memuaskan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 13 orang (18,57%) memiliki kemampuan sangat memuaskan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sifatnya mendesak, 45 orang (64,29%) memiliki kemampuan memuaskan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mendesak.

Sebanyak 8 orang (22,43%) memiliki kemampuan sangat memuaskan dalam memahami dan menguasai tugas dengan baik, 54 orang (77,14%) memiliki kemampuan memuaskan, ada 7 orang (10%) memiliki kemampuan cukup memuaskan dan sisanya 1 orang (1,43%) memiliki kemampuan agak memuaskan dalam memahami dan menguasai tugas dengan baik. 16 orang (22,86) memiliki kemampuan sangat memuaskan dalam mengambil tindakan inisiatif agar pekerjaan berjalan tepat dan benar, ada 46 orang (65,71%) memiliki kemampuan memuaskan dalam mengambil tindakan inisiatif agar pekerjaan berjalan tepat dan benar, dan sisanya 8 orang (11,43%) mempunyai kemampuan cukup memuaskan dalam mengambil tindakan inisiatif agar pekerjaan berjalan tepat dan benar.

Sebanyak 17 orang (24,29%) menyatakan sangat senang dengan tugas yang diberikan 41 orang (58,57%) senang dengan pekerjaan yang diberikan dan 12 orang (17,14%) cukup senang dengan pekerjaan yang diberikan. Ada 5 orang (7,14%) menyatakan sangat sering mengeluh tentang pekerjaan yang diberikan, dan ada 27 orang (38,57%) cukup sering mengeluh tentang pekerjaan dan sisanya ada 7 orang (10%) agak sering mengeluh tentang pekerjaan yang diberikan.

Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas

Ketepatan pengujian suatu hipotesa tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang digunakan dalam pengujian tersebut.

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur mengukur apa yang diukur. Untuk mengukur validitas instrumen pada penelitian ini digunakan metode Product Moment Pearson. Kesimpulan pengujian adalah bila koefisien korelasi positif dan lebih besar dari nilai kritis maka item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya.

Dalam penelitian ini yang diuji validitasnya adalah motivasi, kemampuan dan prestasi kreja, yang hasilnya ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel IV.8

No pertanyaan	Dhitung	Dtabel	Keterangan
1	0.867	0.23508	Valid
2	0.878	0.23508	Valid
3	0.868	0.23508	Valid
4	0.873	0.23508	Valid
5	0.536	0.23508	Valid
6	0.600	0.23508	Valid
7	0.614	0.23508	Valid
8	0.348	0.23508	Valid
9	0.698	0.23508	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel IV. 9

Hasil Uji Validitas Kemampuan

No pertanyaan	Dhitung	Dtabel	Keterangan
10	0.793	0.23508	Valid
11	0.889	0.23508	Valid
12	0.778	0.23508	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel IV.10

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

No pertanyaan	Dhitung	Dtabel	Keterangan
13	0.778	0.23508	Valid
14	0.547	0.23508	Valid
15	0.482	0.23508	Valid
16	0.613	0.23508	Valid
17	0.726	0.23508	Valid
18	0.705	0.23508	Valid
19	0.794	0.23508	Valid
20	0.738	0.23508	Valid
21	0.426	0.23508	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Secara statistik, dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan adalah 70 responden. Berdasarkan tabel 5, untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2 = 68$. Tingkat signifikansi 5% akan didapat r tabel sebesar 0.23508, dan hal ini

merupakan nilai kritis. Seperti yang telah tersaji dalam tabel, nilai r hitung item no. 1 s/d no.21 lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0.23508, maka item-item tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda. Bila dilakukan pengukuran pada subyek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukuran yang di pakai. Untuk menguji keandalan (reliabilitas) instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach (Suharsimi Arikunto, 2002:171). Hasil pengujian ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel IV.11

Hasil Uji Reliabilitas

Faktor	r hitung
Motivasi	0.8807
Kemampuan	0.7579
Prestasi	0.8054

Sumber : Data Primer yang Diolah

Menurut Widayat (2000:87) koefisien berkisar antara 0.6 atau lebih. Jadi kesimpulan yang dapat diambil dari tabel IV.11 adalah semua item pertanyaan baik dari faktor motivasi, kemampuan dan prestasi kerja adalah reliabel.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi dengan bantuan komputer program SPSS, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel IV.12
Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien regresi
X ₁	0.388
X ₂	0.622
X ₃	0.563
X ₄	0.618
Constant	8.440
Fhitung	18.295
D ²	0.530

Yang digunakan dalam mengukur pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai adalah :

$$\text{PRESKER} = 8.440 + 0.388 \text{ KE} + 0.622 \text{ KK} + 0.563 \text{ KP} + 0.618 \text{ KI}$$

Dan persamaan diatas dapat diartikan apabila kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual = 0 maka, prestasi kerja sebesar 8.440. dan jika kebutuhan eksistensi naik satu satuan maka prestasi kerja naik sebesar 0.388. jika kebutuhan keterkaitan naik satu satuan maka prestasi kerja naik sebesar 0.622. jika kebutuhan pertumbuhan naik satu satuan maka prestasi kerja naik sebesar 0.563 serta apabila kemampuan intelektual naik satu satuan maka prestasi kerja naik sebesar 0.618.

4. Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk mengetahui koefisien regresi secara individu, yaitu pengujian secara parsial antara masing-masing variabel bebas dan tergantung. Nilai t ditentukan oleh :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi masing-masing variabel

S_{b_i} = standar error koefisien regresi masing-masing variabel

Dengan batasan-batasan dalam uji t sebagai berikut :

$H_0 = b = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen)

$H_1 = b \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen)

Sehingga dengan ketentuan tingkat signifikansi 5%, pengujian dilakukan dengan dua sisi maka didapat t tabel (0.05;2) pada $df = n-k-1 = 70-4-1=65$ adalah 1,997 maka :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti secara statistik pengujian itu signifikan.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti secara statistik pengujian itu tidak signifikan.

Tabel IV.13

Hasil Regresi Parsial Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Dependen

Variabel independen	thitung
Kebutuhan eksistensi	2.882
Kebutuhan keterkaitan	2.032
Kebutuhan perkumpulan	2.201
Kemampuan intelektual	2.318

Sumber : Data PRIMER Yang Diolah

a. Kebutuhan Eksistensi

Tahap-tahap yang dilakukan :

1) Menentukan hipotesis

$H_0 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel kebutuhan eksistensi dengan prestasi kerja pegawai.

$H_1 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel kebutuhan eksistensi dengan prestasi kerja pegawai.

2) Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

$T_{tabel} = 1.997$

H_0 diterima apabila $-1.997 \leq thitung \leq 1.997$

H_0 ditolak apabila $thitung < -1.997$ atau $thitung > 1.997$

3) Hasil pengujian

Diperoleh nilai t untuk kebutuhan eksistensi sebesar $2.882 > 1.997$ maka

H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti bahwa ada pengaruh antara variabel kebutuhan eksistensi dengan prestasi kerja.

b. Kebutuhan keterkaitan

Tahap-tahap yang dilakukan :

1) Menentukan hipotesis

$H_0 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel kebutuhan keterkaitan dengan prestasi kerja pegawai.

$H_1 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel kebutuhan keterkaitan dengan prestasi kerja pegawai.

2) Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

$T_{tabel} = 1.997$

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $-1.997 \leq t_{hitung} \leq 1.997$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < -1.997$ atau $t_{hitung} > 1.997$

4) Hasil pengujian

Diperoleh nilai t untuk kebutuhan keterkaitan sebesar $2.032 > 1.997$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti bahwa ada pengaruh antara variabel kebutuhan keterkaitan dengan prestasi kerja.

c. Kebutuhan pertumbuhan

Tahap-tahap yang dilakukan :

1) Menentukan hipotesis

$H_0 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel kebutuhan pertumbuhan dengan prestasi kerja pegawai.

$H_1 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel kebutuhan pertumbuhan dengan prestasi kerja pegawai.

- 2) Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

$$T_{\text{tabel}} = 1.997$$

- 3) Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila } -1.997 \leq t_{\text{hitung}} \leq 1.997$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila } t_{\text{hitung}} < -1.997 \text{ atau } t_{\text{hitung}} > 1.997$$

- 4) Hasil pengujian

Diperoleh nilai t untuk kebutuhan pertumbuhan sebesar $2.201 > 1.997$

maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti bahwa ada pengaruh antara variabel kebutuhan pertumbuhan dengan prestasi kerja.

d. Kemampuan intelektual

Tahap-tahap yang dilakukan :

- 1) Menentukan hipotesis

$H_0 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel kemampuan intelektual dengan prestasi kerja pegawai.

$H_1 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel kemampuan intelektual dengan prestasi kerja pegawai.

- 2) Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

$$T_{\text{tabel}} = 1.997$$

- 3) Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila } -1.997 \leq t_{\text{hitung}} \leq 1.997$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila } t_{\text{hitung}} < -1.997 \text{ atau } t_{\text{hitung}} > 1.997$$

4) Hasil pengujian

Diperoleh nilai t untuk kemampuan intelektual sebesar $2.318 > 1.997$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel kemampuan intelektual dengan prestasi kerja.

5. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara bersama-sama apakah berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun rumus untuk mendapatkan F_{hitung} adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Tahap-tahap pengujian :

a) Hipotesis

$H_0 = b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ (tidak ada pengaruh antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual terhadap prestasi kerja)

$H_i = b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$ (ada pengaruh antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual terhadap prestasi kerja)

b) Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

$N = 70; K=4; df = k; n-k-1 = 4;65$

$F_{tabel} = F_{\alpha; k; k (n-1)} = F_{0.05; 4; 65} = 2.51$

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq 2.51$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > 2.51$

d) Keputusan

Dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $18.295 > 2.51$ maka H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel independen yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja.

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

6. Uji Koefisien Determinasi Majemuk (R^2)

Koefisien determinasi majemuk (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh persentase dan semua variabel independen yang teliti dan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil output pengolahan

data regresi melalui program SPSS sebagaimana terlampir, didapatkan koefisien determinasi majemuk (R^2) sebesar 0.530. hal ini berarti bahwa variabel dependen dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen penelitian yaitu motivasi dan kemampuan yang meliputi kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual sebesar 53%. Sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini

Distribusi Frekuensi Kebutuhan Eksistensi

Kategori	KE 1		KE 2		KE 3		KE 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat setuju	17	24.29	10	14.29	8	11.43	3	4.29
Setuju	27	38.57	24	34.29	27	38.57	30	42.86
Kurang setuju	21	30	30	42.86	25	35.71	20	28.57
Tidak setuju	5	7.14	6	8.6	10	14.29	17	24.28
Total	10	100	70	100	70	100	60	100

Distribusi Frekuensi Kebutuhan Keterkaitan

Kategori	KK5		KK6	
	F	%	F	%
SS	5	7.14	10	14.29
S	38	54.29	42	60
KS	23	32.86	18	25.71
TS	4	5.71	-	-
Total	70	100		100

Distribusi Frekuensi Kebutuhan Pertumbuhan

Kategori	KP ₇		KP ₈		KP ₉	
	F	%	F	%	F	%
SS	12	17.14	6	8.57	5	7.14
S	48	68.57	48	68.57	35	50
KS	8	11.43	15	21.43	24	34.29
TS	2	2.86	1	1.43	6	8.57
Total	70	100	70	100	70	100

Distribusi Frekuensi Kemampuan Intelektual

Kategori	KP ₁₀		KP ₁₁		KP ₁₂	
	F	%	F	%	F	%
SS	4	5.71	12	17.14	9	12.86
S	53	75.72	21	30.00	54	77.14
KS	12	17.14	6	8.57	7	10
TS	1	1.43	1	1.43	-	-
Total	70	100	70	100	70	100

Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja

Kategori	PK ₁₃		PK ₁₄		PK ₁₅		PK ₁₆	
	F	%	F	%	F	%	F	%
SS	19	27.14	10	14.29	6	8.57	12	17.14
S	44	62.86	43	61.43	20	28.57	46	65.72
KS	7	10	14	21.43	36	51.43	12	17.14
TS	-	-	2	2.85	8	11.43	-	-
Total	70	100	100	100	100	100	70	100

PK ₁₇		PK ₁₈		PK ₁₉		PK ₂₀		PK ₂₁	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	18.57	8	11.43	16	22.86	17	24.29	5	7.14
45	64.29	54	77.14	46	65.71	41	58.57	31	44.29
12	17.14	7	10	8	11.43	12	17.14	27	38.57
-	-	1	1.43	-	-	-	-	7	10
70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji regresi diolah dengan menggunakan komputer program SPSS diperoleh suatu persamaan yaitu

$$Y = 8,440 + 0,388X_1 + 0,622X_2 + 0,563X_3 + 0,618X_4$$
 Dari hasil pengolahan data di dapat persamaan regresi seperti di atas. Persamaan tersebut di dapat konstanta yang bernilai positif sebesar 8,440.
2. Dari hasil uji F statistik menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta sebagai variabel dependennya. Pengaruh yang dimiliki adalah pengaruh yang kuat karena F hitung jauh lebih besar dari F tabel ($18.295 > 2.51$) sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta perlu meningkatkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual. Selanjutnya secara statistik variabel independen (kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari

variabel dependen prestasi kerja pegawai sebesar 53% dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

3. Dalam perhitungan uji t statistik terlihat bahwa variabel independen yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual mempengaruhi prestasi kerja pegawai secara parsial. Jadi hipotesis yang menyatakan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, maka hipotesis ke dua terbukti.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah variabel kebutuhan eksistensi. Hal ini terlihat dari hasil t hitung masing-masing variabel yaitu kebutuhan eksistensi = 2.882, kebutuhan keterkaitan = 2.032, kebutuhan pertumbuhan = 2.201 dan kemampuan intelektual = 2.318. Dan hipotesis ke tiga yang menyatakan kemampuan intelektual mempunyai pengaruh paling dominan tidak terbukti, sebab kebutuhan eksistensi yang mempunyai pengaruh paling dominan.

B. Saran-saran

- 1 Pimpinan senantiasa meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti penataran, kursus-kursus, seminsr atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sehingga pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
- 2 Mengupayakan penambahan kesejahteraan pegawai, misalnya : memberikan insentif bagi yang bekerja melebihi jam dinas, memberikan penghargaan bagi

pegawai yang berprestasi, mendirikan koperasi dari, oleh dan untuk pegawai, melakukan rekreasi bagi pegawai.

- 3 Menyusun skala prioritas sebagai penjabaran program kerja yang telah ditentukan oleh pusat, agar pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya menantang dan tepat waktu.
- 4 Komunikasi dan kerjasama baik antara pimpinan dan staf maupun sesama staf sangat diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi V, Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 1982, *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Flippo, P. Edwin, 1994, *Manajemen Personalia*. Jilid I, Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H Donnelly, 1996, *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan, Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, 1983, *Analisis Regresi*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Yogyakarta : BPFE.
- Ign. Wagimin, 2002, "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja" *Jurnal Paedagogia*, Jilid 5 No 1, UNS : FKIP.
- Pasaribu, Amudi, 1981, *Pengantar Statistik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Husnan, Suad, 1996, *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Robbin, S.D, 1996, *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Widayat, 2004, *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang : UMM Press.

LAMPIRAN

Yth : Bapak/ Ibu/ Saudara

Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan

Surakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi berjudul “ **Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Surakarta** “ maka penulis mohon kesedian Bapak/ Ibu/ Saudara untuk membantu mengisi daftar pertanyaan yang telah kami susun.

Jawaban yang diberikan sangat penulis butuhkan semata-mata untuk tujuan ilmiah dan tidak maksud selain itu, keberhasilan penelitian ini sangat bergantung kesedian Bapak/ Ibu/ Saudara dalam mengisi daftar pertanyaan ini dengan benar. Dimana hal ini nantinya akan penulis gunakan sebagai bahan penyusunan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Demikian harapan penulis, atas kerelaan serta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara, penulis ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Stephani Indriasari Dwi Ardhani

NIM 1203163

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

Tata Cara Pengisian

Pilihlah alternatif jawaban dari pernyataan yang menurut Bapak/ Ibu/ Saudara cocok dan benar sesuai kondisi saat ini, dengan cara memberikan tanda “ X “

Keterangan :

SS : Sangat Setuju KS : Kurang Setuju
S : Setuju TS : Tidak Setuju

MOTIVASI

Kebutuhan Eksistensi

1. Apakah anda mendapat gaji dari instansi tepat waktu
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS
2. Apakah instansi memberikan insentif pada tambahan jam kerja
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS
3. Apakah instansi selalu memperhatikan keselamatan dan keamanan anda
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS
4. Instansi memberikan santunan kesehatan pada anda yang sedang sakit
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS

KEBUTUHAN KETERKAITAN

5. Apakah atasan selalu melakukan komunikasi secara langsung dalam hal pekerjaan
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS
6. Dalam pekerjaan anda sering meminta pertimbangan tentang tugas kepada rekan kerja
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS

Kebutuhan Pertumbuhan

7. Kreatifitas dan ketrampilan sangat mendukung dalam bekerja
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS
8. Tugas yang sifatnya menantang dapat mempengaruhi semangat kerja anda
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS
9. Penghargaan yang diberikan instansi sudah sesuai dengan pengorbanan tenaga, waktu, dan kemampuan dalam bekerja
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS

KEMAMPUAN**Kemampuan Intelektual**

10. Apakah anda melakukan analisa pekerjaan dengan cepat dan tepat
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS
11. Apakah anda mudah memahami tugas yang diberikan secara tertulis
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS
12. Apakah anda bisa mengingat pekerjaan-pekerjaan yang telah anda kerjakan
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS

PRESTASI KERJA**Kualitas Kerja**

13. Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan anda selalu berpedoman dengan ketentuan mutu yang telah ditentukan oleh instansi
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS
14. Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan anda selalu memperhatikan mutu/ mengerjakan yang penting pekerjaan cepat selesai
 - a. SS
 - b. S
 - c. KS
 - d. TS

15. Apakah sering terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas anda

- a. SS
- b. S
- c. KS
- d. TS

Kualitas Kerja

16. Apakah anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan

- a. SS
- b. S
- c. KS
- d. TS

17. Apakah anda selalu dapat segera menyelesaikan tugas-tugas yang sifatnya mendeak

- a. SS
- b. S
- c. KS
- d. TS

Ketangguhan

18. Apakah anda selalu dapat memahami dan menguasai dengan baik tugas yang diberikan

- a. SS
- b. S
- c. KS
- d. TS

19. Dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, apakah anda mengambil tindakan inisiatif agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan tepat dan benar

- a. SS
- b. S
- c. KS
- d. TS

Sifat

20. Apakah anda merasa senang dengan tugas yang diberikan kepada anda

- a. SS
- b. S
- c. KS
- d. TS

21. Apakah anda pernah mengeluh tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan

- a. SS
- b. S
- c. KS
- d. TS

Skor Item Pertanyaan

No	VARIABEL MOTIVASI												VARIABEL KEMAMPUAN				
	P1	P2	P3	P4	X1	P5	P6	x2	P7	P8	P9	x3	YM	P10	P11	P12	x4
1	4	3	3	3	13	2	3	5	3	2	3	8	26	3	3	3	9
2	2	2	2	1	7	2	2	4	3	3	3	9	20	3	3	3	9
3	3	3	4	3	13	3	3	6	4	3	3	10	29	3	3	2	8
4	3	2	3	2	10	4	3	7	3	3	2	8	25	3	3	2	8
5	2	2	1	1	6	1	2	3	3	3	2	8	17	3	3	3	9
6	3	1	2	1	7	2	2	4	3	3	2	8	19	3	3	3	9
7	2	2	2	1	7	2	2	4	3	3	2	8	19	3	3	3	9
8	3	3	3	3	12	2	3	5	3	4	3	10	27	3	4	3	10
9	4	3	3	3	13	3	4	7	3	2	3	8	28	4	4	4	12
10	2	2	2	2	8	3	3	6	3	2	2	7	21	3	3	3	9
11	3	3	3	3	12	4	4	8	3	3	3	9	29	3	4	3	10
12	3	2	2	2	9	2	2	4	2	3	2	7	20	3	3	3	9
13	2	2	2	2	8	2	2	4	3	3	2	8	20	3	3	3	9
14	2	2	2	1	7	2	2	4	3	3	2	8	19	2	2	3	7
15	4	4	3	3	14	3	4	7	3	2	3	8	29	3	3	3	9
16	4	4	3	3	14	3	3	6	4	4	3	11	31	3	3	3	9
17	4	3	4	4	15	2	2	4	4	3	3	10	29	3	4	4	11
18	4	4	4	3	15	3	3	6	4	3	4	11	32	2	4	4	10
19	2	2	2	2	8	3	3	6	3	2	3	8	22	3	3	3	9
20	2	2	1	1	6	3	3	6	2	3	1	6	18	3	3	3	9
21	3	3	3	3	12	2	3	5	3	3	3	9	26	2	3	3	8
22	2	2	1	1	6	3	3	6	2	3	1	6	18	2	2	2	6
23	1	1	2	1	5	3	3	6	3	2	1	6	17	3	3	3	9
24	3	3	2	2	10	3	3	6	3	3	3	9	25	3	4	3	10
25	3	3	3	3	12	3	4	7	4	3	4	11	30	2	2	2	6
26	3	3	2	2	10	2	3	5	3	3	2	8	23	3	3	3	9
27	4	4	4	4	16	3	3	6	4	3	4	11	33	3	4	3	10
28	2	2	1	1	6	3	3	6	2	3	1	6	18	3	3	3	9
29	2	1	2	1	6	3	3	6	2	2	2	6	18	3	3	3	9
30	1	1	1	1	4	2	3	5	3	2	2	7	16	3	3	3	9
31	4	4	4	3	15	3	3	6	2	2	2	6	27	3	3	3	9
32	2	2	2	2	8	2	3	5	4	3	3	10	23	3	3	4	10
33	2	2	2	2	8	2	2	4	3	3	2	8	20	3	3	3	9
34	2	2	2	1	7	2	2	4	3	3	2	8	19	3	3	3	9
35	2	2	1	1	6	1	2	3	3	4	3	10	19	3	3	3	9
36	3	3	3	2	11	3	3	6	3	3	2	8	25	3	3	2	8
37	3	3	2	3	11	3	3	6	3	3	3	9	26	3	3	3	9
38	4	4	4	4	16	3	3	6	4	3	3	10	32	3	3	3	9
39	3	3	3	3	12	2	3	5	3	3	2	8	25	2	2	2	6
40	3	3	3	3	12	3	4	7	3	3	3	9	28	3	3	3	9
41	3	2	2	2	9	3	3	6	3	3	3	9	24	3	4	3	10
42	1	2	1	2	6	3	3	6	2	2	2	6	18	3	3	3	9
43	3	3	3	3	12	2	3	5	3	3	3	9	26	2	3	3	8

44	3	2	2	1	8	3	3	6	4	3	4	11	25	2	4	4	10
45	3	2	1	2	8	3	3	6	3	3	3	9	23	3	4	4	11
46	4	4	3	3	14	3	3	6	4	4	3	11	31	3	3	3	9
47	4	3	4	3	14	3	4	7	4	3	2	9	30	3	3	3	9
48	2	2	2	1	7	2	2	4	3	3	2	8	19	3	3	3	9
49	2	2	2	2	8	2	2	4	3	3	2	8	20	3	3	3	9
50	3	2	2	2	9	2	2	4	3	3	2	8	21	3	3	3	9
51	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	9	27	3	3	3	9
52	2	2	2	2	8	3	3	6	3	2	1	6	20	3	3	3	9
53	4	3	3	3	13	3	4	7	3	3	3	9	29	4	4	4	12
54	3	2	2	2	9	2	3	5	3	3	3	9	23	2	2	3	7
55	4	3	3	3	13	2	3	5	3	2	3	8	26	3	3	3	9
56	4	3	3	3	13	2	3	5	3	2	3	8	26	3	3	3	9
57	4	4	3	3	14	3	4	7	3	3	3	9	30	4	3	4	11
58	3	2	3	2	10	3	3	6	3	3	3	9	25	3	3	3	9
59	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	9	27	3	3	3	9
60	3	4	3	3	13	4	4	8	3	3	3	9	30	3	3	3	9
61	4	3	3	3	13	4	4	8	3	3	3	9	30	3	3	3	9
62	3	3	3	2	11	3	3	6	3	2	2	7	24	2	2	2	6
63	2	2	2	2	8	3	3	6	1	1	1	3	17	1	1	3	5
64	1	1	1	1	4	1	2	3	2	2	3	7	14	2	3	3	8
65	4	4	4	3	15	3	3	6	3	4	3	10	31	3	3	3	9
66	2	2	2	3	9	3	2	5	3	3	2	8	22	3	3	3	9
67	3	3	3	3	12	4	3	7	4	4	4	12	31	4	4	4	12
68	2	2	3	3	10	3	3	6	3	3	3	9	25	3	3	3	9
69	3	2	3	3	11	3	2	5	4	3	3	10	26	3	3	3	9
70	1	1	1	1	4	1	2	3	3	3	2	8	15	2	3	3	8

No	VARIABEL PRESTASI KERJA									Y
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	24
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	27
5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
7	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
8	3	2	3	4	4	3	4	4	1	28
9	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31
10	4	3	3	3	3	3	3	2	3	27
11	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30
12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
13	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
14	3	3	1	3	2	3	2	3	3	23
15	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
16	3	2	3	4	4	3	3	3	2	27
17	4	4	3	4	4	3	4	3	3	32
18	4	4	2	4	4	3	4	4	4	33
19	3	3	2	3	3	3	3	3	1	24
20	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
21	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25
22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
24	4	4	2	2	3	4	4	4	2	29
25	3	3	4	3	3	4	3	4	3	30
26	4	1	1	3	2	3	3	3	3	23
27	4	3	3	4	3	4	3	4	4	32
28	2	3	2	2	2	2	2	2	3	20
29	2	3	2	3	2	2	3	2	2	21
30	2	2	1	2	2	1	2	2	2	16
31	3	2	2	3	3	3	3	3	1	23
32	3	3	2	3	4	4	3	4	1	27
33	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
35	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
36	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
38	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
39	4	2	1	3	2	3	4	4	3	26
40	3	3	4	3	3	4	3	4	3	30
41	4	4	2	2	3	4	4	4	2	29
42	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
43	3	2	2	3	3	3	3	3	2	24
44	4	4	2	4	4	3	4	4	4	33

Correlations

Correlations Validitas Item Pertanyaan Variabel Motivasi

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	YM
P1	Pearson Correlation													
	Sig. (2-tailed)													
	N													
P2	Pearson Correlation	.816**												
	Sig. (2-tailed)	.000												
	N	70												
P3	Pearson Correlation	.784**	.761**											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000											
	N	70	70											
P4	Pearson Correlation	.748**	.789**	.821**										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000										
	N	70	70	70										
P5	Pearson Correlation	.340**	.391**	.403**	.397**									
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.001	.001									
	N	70	70	70	70									
P6	Pearson Correlation	.476**	.529**	.415**	.476**	.657**								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000								
	N	70	70	70	70	70								
P7	Pearson Correlation	.421**	.382**	.510**	.442**	.107	.090							
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.380	.457							
	N	70	70	70	70	70	70							
P8	Pearson Correlation	.218	.265*	.147	.141	-.003	-.130	.477**						
	Sig. (2-tailed)	.070	.027	.224	.245	.980	.284	.000						
	N	70	70	70	70	70	70	70						
P9	Pearson Correlation	.533**	.496**	.494**	.553**	.149	.290*	.618**	.335**					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.217	.015	.000	.005					
	N	70	70	70	70	70	70	70	70					
P10	Pearson Correlation	.250*	.179	.150	.212	.249*	.172	.206	.213	.132				
	Sig. (2-tailed)	.037	.138	.216	.078	.038	.155	.087	.077	.275				
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70				
P11	Pearson Correlation	.283*	.178	.179	.231	.164	.101	.379**	.294*	.471**	.575**			
	Sig. (2-tailed)	.018	.141	.138	.054	.175	.405	.001	.013	.000	.000			
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70			
P12	Pearson Correlation	.182	.068	.002	.118	-.011	.059	.197	.068	.355**	.365**	.584**		
	Sig. (2-tailed)	.132	.575	.987	.331	.928	.627	.103	.575	.003	.002	.000		
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70		
YM	Pearson Correlation	.860**	.841**	.815**	.837**	.510**	.557**	.632**	.383**	.703**	.402**	.479**	.303*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.011	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	

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

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

Validitas Item Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja Correlations

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	YK
P13 Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N										
P14 Pearson Correlation	.418**									
Sig. (2-tailed)	.000									
N	70									
P15 Pearson Correlation	.151	.029								
Sig. (2-tailed)	.212	.811								
N	70	70								
P16 Pearson Correlation	.417**	.109	.185							
Sig. (2-tailed)	.000	.371	.125							
N	70	70	70							
P17 Pearson Correlation	.484**	.395**	.322**	.572**						
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.007	.000						
N	70	70	70	70						
P18 Pearson Correlation	.571**	.279*	.324**	.281*	.414**					
Sig. (2-tailed)	.000	.019	.006	.018	.000					
N	70	70	70	70	70					
P19 Pearson Correlation	.750**	.407**	.165	.510**	.620**	.483**				
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.171	.000	.000	.000				
N	70	70	70	70	70	70				
P20 Pearson Correlation	.578**	.386**	.093	.381**	.521**	.646**	.756**			
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.445	.001	.000	.000	.000			
N	70	70	70	70	70	70	70			
P21 Pearson Correlation	.259*	.148	.290*	.190	-.015	.195	.068	.075		
Sig. (2-tailed)	.030	.222	.015	.115	.901	.105	.574	.539		
N	70	70	70	70	70	70	70	70		
YK Pearson Correlation	.778**	.547**	.482**	.613**	.726**	.705**	.794**	.738**	.426**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	

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

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

Variabel Motivasi Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 70.0

N of Items = 12

Alpha = .8693

Variabel Prestasi Kerja Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 70.0

N of Items = 9

Alpha = .8054

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4 Kemampuan Intelektual, X2 Kebutuhan Keterkaitan, X3 Kebutuhan Pertumbuhan, X1 Kebutuhan Eksistensi		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.501	2.58

- a. Predictors: (Constant), X4 Kemampuan Intelektual, X2 Kebutuhan Keterkaitan, X3 Kebutuhan Pertumbuhan, X1 Kebutuhan Eksistensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.055	4	121.514	18.295	.000 ^a
	Residual	431.717	65	6.642		
	Total	917.771	69			

- a. Predictors: (Constant), X4 Kemampuan Intelektual, X2 Kebutuhan Keterkaitan, X3 Kebutuhan Pertumbuhan, X1 Kebutuhan Eksistensi
b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8.440	2.616		3.227	.002			
	X1 Kebutuhan Eksistensi	.388	.134	.341	2.882	.005	.626	.337	.245
	X2 Kebutuhan Keterkaitan	.622	.306	.207	2.032	.046	.449	.244	.173
	X3 Kebutuhan Pertumbuhan	.563	.256	.242	2.201	.031	.538	.263	.187
	X4 Kemampuan Intelektual	.618	.266	.217	2.318	.024	.428	.276	.197

a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja