

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN GAJI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DINAS KESEHATAN**

**(Studi pada : Kenaikan Pangkat Dengan Angka Kredit Bagi
Jabatan Perawat di Kabupaten Gunungkidul)**

TESIS



Diajukan oleh :

**D A S N O
20051020033**

**FAKULTAS PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2007

TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN GAJI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DINAS KESEHATAN


(Studi pada : Kenaikan Pangkat Dengan Angka Kredit Bagi
Jabatan Perawat di Kabupaten Gunungkidul)

Diajukan oleh :

D A S N O
20051020033

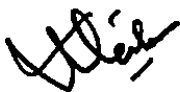
Telâh disetujui oleh :

Pembimbing I


Dr. H. Aris Suparman Wijaya, Akt, M.M.

Tanggal, 29 September 2007

Pembimbing II



Melita Kusuma Dewi, DDA, SE, M.Si

Tanggal, 1 Oktober 2007

TESIS


PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN GAJI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DINAS KESEHATAN

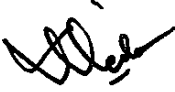
(Studi pada : Kenaikan Pangkat Dengan Angka Kredit Bagi
Jabatan Perawat di Kabupaten Gunungkidul)

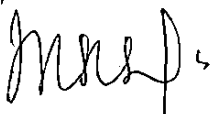
Diajukan oleh :

D A S N O
20051020033


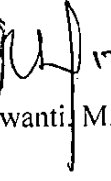
Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 8 Oktober 2007
Yang terdiri dari


Dr. H. Aris Suparman Wijaya, Akt, M.M.
Ketua Tim Penguji


Meika Kurnia Puji RDA, SE., M.Si.
Anggota Tim Penguji


Dra. Arni Surwanti, M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dra. Arni Surwanti, M.Si.

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Jadikan sabar dan sholat sebagai penolongmu.

(Hadits Nabi)

Tidak ada yang mudah, tetapi tidak ada yang tidak mungkin.

(Napoleon Bonaparte)

Kupersembahkan tesis ini kepada Istriku Tri Wuriastuti yang dengan segenap cinta dan kasih sayang telah memberi dorongan dan pengorbanan yang tak ternilai, serta bagi kedua anakku

Naufal dan Kurnia

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufiq serta hidayah-Nya kepada penyusun, sehingga atas berkat ridho-Nya penyusun dapat menyelesaikan tugas akademik berupa penulisan Tesis dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN (Studi pada : Kenaikan Pangkat Dengan Angka Kredit Bagi Jabatan Perawat di Kabupaten Gunungkidul)".

Penulisan Tesis ini diselesaikan untuk melengkapi syarat memperoleh jenjang Strata Dua pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulisan Tesis ini juga dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa tentang fenomena dunia kerja di lapangan dengan segala permasalahannya sehingga dapat melihat secara langsung penerapan teori yang pernah dipelajari di bangku kuliah.

Untuk dapat menyelesaikan Tesis ini, penyusun memperoleh banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Aris Suparman Wijaya, Akt, M.M. dan Ibu Meika Kurnia Puji RDA, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar mengarahkan sehingga Tesis ini dapat selesai

2. Ibu Dra. Arni Surwanti, M.Si selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji hasil penelitian serta memberikan masukan dan pengarahannya untuk menyempurnakan tesis ini.
3. Para karyawan dan staff pengelola Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atas kesempatan yang diberikan untuk penulis belajar di institusi ini.
4. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul yang telah memberikan ijin penelitian bagi penyusunan Tesis ini.
5. Istri dan anak-anak yang dengan sabar telah merelakan waktunya untuk membantu dan senantiasa tiada henti mendoakan.
6. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Atas jasa-jasanya semoga menjadi amal ibadah, budi baik dan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Penyusun menyadari bahwa penulisan Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penyusun harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhirnya, penyusun mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam menyusun Tesis ini terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dan semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wa Wa

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
INTISARI.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	7
A. Hasil Penelitian Terdahulu	7
B. Landasan Teori	10

1. Motivasi Kerja	10
2. Kepuasan Gaji	22
3. Prestasi Kerja	27
4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Prestasi Kerja	32
C. Hipotesis	33
D. Model Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Obyek dan Subyek Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
C. Data dan Teknik Pengumpulan Data	37
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
1. Definisi Operasional	37
2. Skala Yang Digunakan	40
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	43
F. Analisis Data	44
1. Analisis Regresi Linier Berganda	44
2. Uji t	44
3. Koefisien Determinasi	44

BAB IV	ANALISIS DATA	46
	A. Analisis Deskriptif	46
	1. Distribusi dan Deskripsi Demografi Responden	46
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	48
	B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	50
	1. Uji Validitas	51
	2. Uji Reliabilitas	53
	C. Pengujian Hipotesis	54
	1. Uji Hipotesis Pertama	55
	2. Uji Hipotesis Kedua	55
	D. Pembahasan	56
BAB V	KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN	
	PENELITIAN	60
	A. Kesimpulan	60
	B. Saran	61
	1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul	61
	2. Bagi Peneliti Selanjutnya	62
	C. Keterbatasan Penelitian	62
DAFTAR DAFTAR		62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Distribusi Responden Penelitian	46
Tabel 4.2. Demografi Responden Penelitian	47
Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	50
Tabel 4.4. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Motivasi Kerja	51
Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kepuasan Gaji	52
Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Prestasi Kerja	53
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Reliabilitas	54
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja	20
Gambar 2.2. M.M.B.	

INTISARI

Karyawan adalah bagian kecil dari organisasi yang penting keberadaannya dalam menyelesaikan kebijakan organisasi. Prestasi kerja pegawai yang tinggi mutlak diperlukan dalam organisasi. Dalam hal ini prestasi kerja perawat di Kabupaten Gunungkidul. Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja karyawan yang telah dicapai dalam waktu periode tertentu yang telah disepakati bersama. Prestasi kerja tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kepuasan gaji. Motivasi kerja perawat cenderung rendah mengakibatkan prestasi kerja yang rendah karena tingkat kepuasan gaji rendah mempengaruhi motivasi untuk berprestasi.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Wiyadi (2003) tentang teori motivasi-expectancy, menyimpulkan bahwa motivasi, kinerja dan kepuasan upah sangat berkaitan erat. Kemudian penelitian oleh Widiatmono (2003) disimpulkan bahwa kompensasi dapat berupa instrinsik (non barang) maupun Ekstrinsik (berupa barang, uang, antar pribadi, promosi). Dalam penelitian Widodo (2003) motivasi paramedis untuk naik pangkat rendah karena kemampuannya memahami peraturan yang rendah. Dalam penelitian ini pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja artinya pegawai memiliki harapan dengan prestasi yang tinggi akan dapat memenuhi kebutuhan yang diharapkannya. Sedangkan persepsi gaji yang diterima pegawai dibandingkan dengan beban kerja yang diembannya akan menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan. Gaji yang memuaskan pegawai akan membangkitkan motivasi pegawai untuk berprestasi lebih tinggi. Dalam hal ini model penelitiannya motivasi kerja dan kepuasan gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Dalam penelitian ini populasinya adalah Perawat anggota PPNI Kabupaten Gunungkidul sejumlah 347. Adapun sampelnya adalah 15 % atau 63 responden, yaitu perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja. Adanya motivasi seseorang akan memberi dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan baik karena berharap mendapat gaji yang lebih baik. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan gaji dengan prestasi kerja. Relevan dengan perilaku hubungan kepuasan gaji dan kompensasi pelengkap berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata kunci : motivasi kerja, kepuasan gaji, prestasi kerja

ABSTRACT

Employee is a small part from organization which has important existence in finishing organizational policy. The high employee achievement is absolutely needed in it. In this case, nurse achievement in Gunungkidul regency. Achievement is the result work which have been reached during specified period and agreed on with. This achievement is very influenced by motivation factor and salary satisfaction. The nurse achievement trends to be low so it makes low achievement standard because the low salary satisfaction influences the motivation to get achievement.

In previous research by Wiyadi (2003) about the expectancy motivation theory, concludes that both of working motivation and satisfaction salary is connected. The research by Widiatmono (2003) is concluded that compensation can be an intrinsic (non goods) or extrinsic (goods, money, among person promotion). In the research by Widodo (2003) employee working motivation to get promotion is low because their ability to understand the regulation low. In this research, the influence of working motivation to achievement has the meaning that employee has expectation with high achievement will be able to fulfill the expected requirement. While accepted salary by employee compared to working load will give satisfaction or un satisfaction. Satisfying salary for employee will rise employee's motivation to get higher achievement. In this case, his research model working motivation and satisfaction salary have influence to the employee's achievement.

In this research, its population is nurse the member of PPNI Gunungkidul regency a number of 347. For its sample 15% or 63 respondent, they are nurses who has more 3 years work period. The result of research shows there is positive influence and significance between working motivation and working achievement. This existence of motivation will give motivation to finish the job better because they hope to get better salary. There is positive influence and significance between satisfaction salary and working achievement. It is relevant with the relation behavior satisfaction salary and complement compensation have influence with working achievement.

Keywords : *working motivation, salary satisfaction and performance of Health Departement employee in Gunungkidul Regency*
