

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN
KONTRAK DI BNN PROVINSI SUMATERA UTARA**

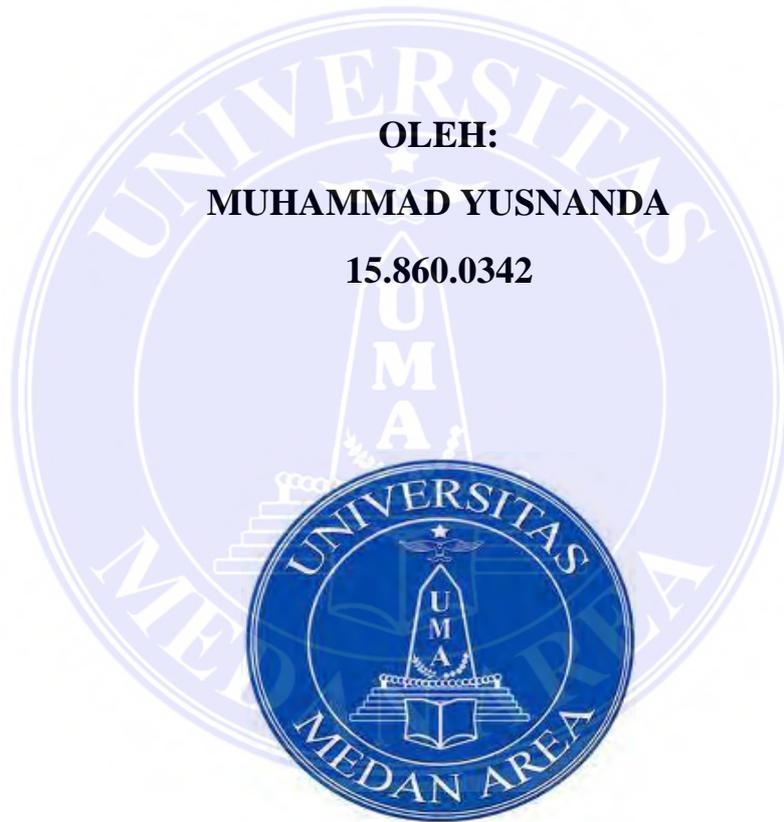
SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Syarat Dalam Meraih Gelar Sarjana Psikologi**

OLEH:

MUHAMMAD YUSNANDA

15.860.0342



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : Muhammad Yusnanda

NPM : 15.860.0342

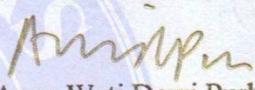
Jurusan : Psikologi Industri Organisasi

MENYETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd


Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, MSi

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan


Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi


Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

29 Juli 2019

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA(S1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal

29 Juli 2019

**MENGESAHKAN FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS
MEDAN AREA**

DEKAN

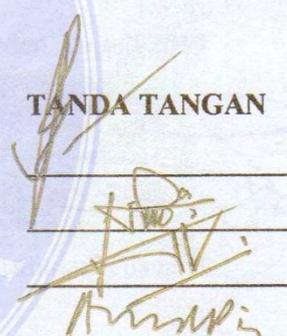


Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Istiana S.Psi, M.Pd, M.Psi
3. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
4. Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, MSi

TANDA TANGAN



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat skripsi ini.



Medan, 29 Juli 2019



Muhammad Yusnanda

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK DI BNN PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh :

MUHAMMAD YUSNANDA

15 860 0342

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang terdiri dari 30 orang karyawan tetap dan 30 orang karyawan kontrak, dimana sampel sudah bekerja selama 5 tahun, sampel tidak pernah mendapatkan surat peringatan, dan berusia 25 tahun sampai dengan 35 tahun. Penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja yang terdiri dari 10 indikator yaitu kepribadian, pengalaman, pendidikan, harapan, cita-cita, pimpinan, gaji, hubungan antar pribadi dan kebijakan perusahaan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert. Untuk menguji analisis faktor yang diajukan dilakukan dengan menggunakan teknik F% dan t-test. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada karyawan tetap memberikan kontribusi terbesar adalah faktor cita-cita yaitu sebesar 0,843 atau 16%, sedangkan yang terendah pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah faktor pengalaman yaitu sebesar 0,022 atau 0%. Sedangkan kontribusi yang tertinggi atau terbesar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan kontrak adalah faktor gaji yaitu sebesar 0,851 atau 13%, sedangkan yang terendah pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah faktor pengalaman yaitu sebesar 0,343 atau 5%. Maka diperoleh hasil bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan tetap lebih rendah dari pada karyawan kontrak dengan kontribusi karyawan tetap bernilai 44% sedangkan karyawan kontrak bernilai 56%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Abstract

This study aims to see what factors influence work motivation between permanent employees and contract employees at BNN North Sumatra Province. The sample in this study were 60 people consisting of 30 permanent employees and 30 contract employees, where the sample has been working for 5 years, the sample has never received a warning letter, and aged 25 years to 35 years. This research uses a work motivation scale consisting of 10 indicators, namely personality, experience, education, hopes, ideals, leadership, salary, interpersonal relations and company policy. Data collection is done using a Likert scale. To test the analysis of the proposed factors performed using the F% technique and t-test. Based on the results of data analysis conducted on permanent employees giving the biggest contribution is the ideal factor that is equal to 0.843 or 16%, while the lowest effect on work motivation is the experience factor that is equal to 0.022 or 0%. While the highest or biggest contribution to the motivation of contract employee work is the salary factor that is equal to 0.851 or 13%, while the lowest effect on work motivation is the experience factor that is equal to 0.343 or 5%. Then the results are obtained that the level of work motivation on permanent employees is lower than contract employees with permanent employee contributions worth 44% while contract employees are worth 56%.

Keywords: *Work Motivation, Permanent Employees and Contract Employees*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Di BNN Provinsi Sumatera Utara”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi dan selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan proposal ini.
4. Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku ketua penguji yang baik hati, lemah lembut dan humoris.

6. Ibu Istiana, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
7. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi.Msi, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
8. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
9. Para Dosen fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2015.
11. Karyawan kantor BNN Provinsi Sumatera Utara terimakasih atas partisipasi dan waktunya.
12. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang peneliti tidak dapat sebutkan satu persatu.

Medan, 29 Juli 2019

Muhammad Yusnanda

15.860.0342

Daftar Isi

Daftar isi.....	i
Daftar tabel.....	ii
Daftar Lampiran.....	iv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan.....	12
1. Pengertian Karyawan.....	12
2. Jenis-Jenis Karyawan.....	14
B. Motivasi Kerja.....	14
1. Pengertian Motivasi.....	14
2. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	17
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja.....	18
5. Tujuan Motivasi Kerja.....	23
6. Ciri-Ciri Motivasi Kerja.....	24
C. Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak ..	25
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26

E. Kerangka Konseptual	29
F. Hipotesis.....	29

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
C. Defenisi Operasional Penelitian.....	31
1. Motivasi Kerja.....	31
2. Status Karyawan.....	31
D. Subjek Penelitian.....	32
1. Populasi Penelitian.....	32
2. Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi kanchah penelitian.....	37
B. Persiapan Penelitian	41
C. Pelaksanaan Penelitian.....	43
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	44
E. Pembahasan.....	53

BAB V KESIMPULAN

A. Simpulan	58
B. Saran.....	59
Daftar Pustaka	62

Daftar Tabel

Tabel 1 Blueprint Skala Motivasi kerja	35
Tabel 2 Distribusi Butir-Butir Skala Motivasi Sebelum Uji Coba	42
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Aitem Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	44
Tabel 4 Rangkuman Hasil Analisis Faktor Motivasi Kerja Karyawan Tetap.....	45
Tabel 5 Rangkuman Hasil Analisis Faktor Motivasi Kerja Karyawan Kontrak... 47	
Tabel 6 Perbandingan Hasil Analisis Faktor Motivasi Kerja antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak	49
Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	51
Tabel 8 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas	51
Tabel 9 Rangkuman Hasil Analisis t-test.....	52
Tabel 10 Statistik Induk	52

Lampiran

Lampiran A Skala Motivasi Kerja	64
Lampiran B Data Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak	68
Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	73
Lampiran D Uji Normalitas	80
Lampiran E Uji Homogenitas	83
Lampiran F Uji Analisis Faktor Karyawan Tetap.....	91
Lampiran G Uji Analisis Faktor Karyawan Kontrak	96
Lampiran H Uji <i>t-test</i>	101
Lampiran I Surat Pengambilan Data Dan Surat Selesai Penelitian.....	105



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan suatu bentuk kewajiban manusia yang harus dipenuhi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Bekerja tidak hanya sekedar memperoleh penghasilan juga memperoleh kekayaan, akan tetapi dalam bekerja juga harus dilandasi dengan tata tertib serta aturan yang ada dalam tempat bekerja. Bekerja akan membuat seseorang mendapatkan suatu pengalaman, dimulai dari pengalaman manis maupun pengalaman pahit. Pengalaman manis akan berdampak kepada karyawan menjadi termotivasi dan merasa nyaman dalam bekerja. Namun berbeda ketika karyawan mendapatkan pengalaman yang pahit. Ketika seorang karyawan mendapatkan pengalaman yang pahit, maka secara otomatis hal ini dapat mempengaruhi tingkat motivasi dalam bekerja. Menurunnya tingkat motivasi ini dapat berakibat terhadap produktivitas serta loyalitas kerja karyawan terhadap instansi.

Individu dalam sebuah organisasi juga memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Mengingat peran individu memiliki pengaruh yang cukup dominan, maka hendaknya segala upaya harus dilakukan untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi.

Kualitas sumber daya manusia juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan bagi organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan roda organisasi. Demikian pula sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti harus menggerakkan manusianya.

Menurut Wijono (2005) sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang bermotivasi tinggi dan berpotensi sangat di prioritaskan untuk mengembangkan sumber daya manusia, guna tercapainya target organisasi serta visi dan misi dari organisasi. Maka dari itu motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan didalam dunia kerja, karena motivasi bukan hanya sebagai penggerak tapi juga mengarahkan dan memperkuat tingkah laku (Ninawati, 2002).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasion*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Anwar, 2006).

Menurut Wahjosmidjo (dalam Azhar, 2009) motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri sendiri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain motivasi kerja adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar berkeinginan untuk melaksanakan

sesuatu, dengan dorongan dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang berharga, yang tujuannya jelas untuk melangsungkan kehidupan, rasa aman, tentram, dan sebagainya.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka bersedia bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak dapat bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Berikut kutipan wawancara antara peneliti dan pihak Sekretariat Bidang Umum pada BNN Provinsi Sumatera Utara :

“Begini mas, disini ada dua jenis karyawan yaitu kontrak dan tetap. Keduanya memiliki motivasi yang berbeda, ini ditunjukkan dari sikap masing-masing individu, dapat dilihat dari keuletan karyawan dalam bekerja. Menurut saya dan berdasarkan hasil penilaian di kantor ini karyawan kontrak lebih memiliki motivasi bekerja yang lebih tinggi daripada karyawan tetap dilihat dari berbagai segi, salah satunya tanggung jawab. Kenapa begitu ? nah gini mas , karyawan kontrak itu merasa mereka memang sangat membutuhkan pekerjaan dan membutuhkan penghasilan maka dari itu mereka sangat bertanggung jawab dalam bekerja bahkan kadang karyawan kontrak lebih memiliki kemajuan yang sangat pesat dalam bekerja dan tekun dalam bekerja ketimbang karyawan tetap namun yah itu mas , karyawan kontrak yah kan hanya sebatas selama perjanjian pekerjaan aja mas . Kalau sudah selesai yah mereka tidak bekerja lagi. kalau untuk karyawan tetap , kenapa saya bilang agak menurun tidak seperti motivasi karyawan kontrak yang tinggi karena mereka merasa " ah yah kami kan sudah punya pekerjaan tetap biarkan saja karyawan kontrak itu yang menyelesaikan tugas ini" jadi mereka kurang menunjukkan minat serta ketekunan dalam bekerja, dan mereka juga kurang memiliki motivasi dalam memecahkan persoalan. melihat dari hal itu saja mereka tidak bisa bertanggung jawab dalam bekerja justru malah mengalihkan tugas tugas mereka kepada karyawan kontrak. Akibat itu karyawan tetap

terkadang tidak ada kemajuan dalam bekerja, dan tidak memiliki minat dalam bekerja, karena semua diserahkan ke karyawan kontrak bahkan terkadang karyawan kontrak lebih paham mengerjakan tugas tersebut daripada karyawan tetap. Padahal kan seharusnya yang memahami tugas itu lebih dalam kan karyawan tetap bukan karyawan kontrak. Apalagi mas kalo kita banyak kerja pasti ada kata "lembur", nah disitu aja kadang yang lebih bersemangat yah karyawan kontrak bukan karyawan tetap. Dari itu aja kita bisa menilai kan mas kinerja karyawan tetap itu sangat kurang maksimal dan kurang memuaskan terhadap tugasnya sedangkan karyawan kontrak selalu menunjukkan kinerja yang bagus dan perkembangan yang sangat pesat dalam mengemban sebuah pekerjaan.

Keterangan diatas merupakan hasil dari wawancara yang diperoleh pada BNN Provinsi Sumatera Utara, melalui sekretariat Bidang Umum pada BNN Provinsi Sumatera Utara.

Berikut pernyataan wawancara dari karyawan tetap :

“Saya sudah kerja disini selama 5 tahun, tapi karir saya ngak berkembang gini-gini aja, terus kalo masalah uang masuk ngak pernah dibagi rata sama kami. Jadi kami percuma kerja mati-matian ,tetap aja gaji pokok kami yang kami makan, ngak ada tambahan lain, jadi kami kerja ya hanya sekedar bergerak aja.”

Berikut pernyataan wawancara dari karyawan tetap :

“Aku kerja disini dikontrak selama 1 tahun dan bisa di perpanjang, jadi udah kujalani 7 bulan,walaupun aku tenaga kontrak ,aku tetap semangat untuk kerja disini, karena pendapatan ku disini diberikan sesuai dengan apa yang ku kerjakan dan dengan kinerja ku ini aku berharap suatu saat aku diangkat menjadi karyawan tetap di organisasi ini.”

Berdasarkan hasil wawancara dari Sekretariat Bidang Umum, karyawan tetap di BNN Provinsi Sumatera Utara berjumlah 52 orang dan 35% dari jumlah tersebut memiliki kinerja yang sangat baik yaitu 18 orang, untuk karyawan kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara berjumlah 38 orang dimana 82% dari jumlah tersebut memiliki kinerja yang sangat baik yaitu 31 orang. Hasil penilaian tersebut dapat dilihat dari aspek kedisiplinan, keterampilan,

kemampuan, kerja sama serta inisiatif dari setiap karyawan tersebut, (08 februari 2019, Lina).

Berdasarkan hasil data diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja terbaik dihasilkan oleh karyawan kontrak, hal ini merupakan dampak dari adanya motivasi kerja pada diri individu karyawan kontrak serta adanya tanggung jawab didalam pekerjaan, hal ini mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Menurut *Herzberg* (dalam Munandar, 2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup tanggung jawab, kemajuan, capaian dan pengakuan. Sedangkan faktor ekstrinsik mencakup gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan.

Melihat banyaknya fenomena yang sering mencuat ke permukaan organisasi, yaitu munculnya istilah karyawan kontrak. Karyawan kontrak dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia memang diperbolehkan dan sudah diatur. Kontrak kerja bagi karyawan sejatinya diberlakukan kepada pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karakteristik tertentu. Hal tersebut sesuai dengan UU ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Fenomena ini sudah melanda berbagai Organisasi atau perusahaan. Salah satunya adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yaitu Badan Narkotika Nasional yang lebih dikenal BNN.

Instansi Badan Narkotika Nasional ini mempunyai kebijaksanaan untuk menggunakan tenaga karyawan kontrak, namun tenaga kontrak yang digunakan ini tentunya memiliki berbagai perbedaan kedudukan. Sebagai contoh perbedaan utama dari status karyawan kontrak BNN Provinsi Sumatera Utara

dan karyawan tetap BNN Provinsi Sumatera Utara adalah dari status legalnya, jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu kerja, maka karyawan kontrak memiliki jangka waktu kerja. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Selanjutnya mengenai upah, pertimbangan mengenai upah tentunya lebih rendah daripada karyawan tetap. Perusahaan juga mempunyai kewajiban untuk tidak memberikan jaminan kesehatan serta pesangon di akhir masa kerja pada karyawan kontrak. Selanjutnya fasilitas, kesejahteraan, cuti, dll. Namun karyawan kontrak dapat memiliki hak yang sama dengan karyawan, tetapi tergantung dari perjanjian kerja yang disepakati bersama. Oleh karenanya semua hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dicantumkan dalam perjanjian kerja dan karyawan harus cermat serta jeli dalam mempelajari perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan tersebut banyak menimbulkan polemik, khususnya dikalangan karyawan kontrak. dikarenakan aktivitas kerja dalam organisasi selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, khususnya ketika menjelang kontrak berakhir.

Mengingat berkecamuknya perasaan dan pikiran penuh ketidakpastian yang terus datang, maka implikasi psikologis terhadap kinerja karyawan akan terlihat pada motivasi karyawan kontrak. Namun demikian, ketidakpastian masa depan juga bisa menambah semangat kerja atau motivasi kerja karyawan kontrak untuk semakin produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari

perusahaan. Hal ini dikarenakan produktivitas dan kinerja karyawan kontrak merupakan penilaian utama diperpanjangnya masa kontrak mereka oleh perusahaan. Salah satu faktor yang harus dimiliki para karyawan adalah adanya motivasi dalam bekerja, yang berfungsi untuk mengacu semangat bekerja dan prestasi karyawan kontrak.

Berbeda halnya pada karyawan tetap dengan adanya rasa aman dengan status sebagai karyawan tetap, tidak jarang menjadikan karyawan tetap terlena dan tidak terpacu dengan target-target perusahaan. Kondisi ini menciptakan situasi tidak produktif dalam diri karyawan dan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian target dan produktivitas perusahaan. Saat meniti karirnya, seorang karyawan dinilai dari prestasi kerjanya dan bukan dari kriteria-kriteria yang subjektif seperti nepotisme dan kriteria lain sejenisnya, tetapi lebih kepada pertimbangan kemampuan seorang karyawan dalam memberikan kontribusinya untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sangat penting karena persepsi karyawan tentang adil dan tidaknya kriteria-kriteria itu sangat mempengaruhi motivasi kerjanya.

Motivasi juga merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh karena itu, terdapat perbedaan kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula (Siagian, 2005).

Begitu pula halnya antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, perbedaan situasi yang dihadapi jelas akan sangat berpengaruh terhadap

motivasi dalam bekerja. Karyawan kontrak yang tidak memiliki motivasi dan prestasi kinerja yang rendah akan berdampak pada pemutusan kontraknya. Dan ini menjadi titik motivasi bagi karyawan kontrak untuk meningkatkan prestasi kerjanya dengan maksud mempertahankan kontraknya. Karyawan tetap yang menghadapi situasi jika prestasi kerjanya rendah tidak akan mengalami kenaikan jenjang karir atau dimutasikan, namun hal itu tidak membuat perasaan mereka menjadi takut. Bagi karyawan kontrak yang memiliki motivasi tinggi dikarenakan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan terhadap mereka, mereka akan lebih aktif bekerja dibandingkan karyawan tetap.

Kesadaran dari karyawan tetap terhadap status yang lebih pasti dan pemahamannya bahwa karyawan kontrak lebih membutuhkan penilaian positif untuk perpanjangan masa kerjanya membuat karyawan tetap bersikap lebih pasif dan mengandalkan para karyawan kontrak dalam bekerja. Mereka secara tidak langsung mengalihkan tanggungjawab kepada karyawan kontrak dalam melakukan tugasnya karena menurut mereka karyawan kontrak lebih diliputi kecemasan mengenai hasil penilaian prestasi kerjanya. Hal inilah yang membuat para karyawan tetap menurun motivasi nya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk mendalami dan melihat sejauh mana motivasi kerja karyawan di BNN Provinsi Sumatera Utara. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: “Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Di BNN Provinsi Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi bekerja adalah suatu daya penggerak dan pendorong yang dimiliki oleh manusia untuk melakukan suatu tugas yaitu bekerja. Seseorang yang bekerja dengan motivasi kuat akan melaksanakan semua kegiatan bekerjanya dengan sungguh-sungguh, penuh gairah dan penuh semangat. Sebaliknya bekerja dengan motivasi yang lemah akan menyebabkan sikap malas bahkan tidak mau mengerjakan tugas-tugas yang berkaitan dengan serangkaian pekerjaan di tempat individu tersebut bekerja. Dengan demikian lemahnya kualitas motivasi ini dapat berakibat terhadap produktivitas serta loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Pentingnya motivasi bekerja ini bertujuan untuk mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada ketercapaiannya target dari organisasi.

Setiap orang pada umumnya memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Ada yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ada pula yang memiliki motivasi kerja yang rendah (dalam Hasanah, 2013). Begitu juga dengan karyawan yang ada di BNN Provinsi Sumatera Utara baik dengan karyawan kontrak maupun karyawan tetap.

Berdasarkan kutipan wawancara yang telah dikemukakan dilatarbelakang diatas, maka dapat digambarkan suatu fenomena faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

C. Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian, permasalahan yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih terfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara”.

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan menghasilkan suatu manfaat dan hasil yang berguna bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian selanjutnya, dan dapat menjadi bahan acuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan memperluas maupun pengembangan teori psikologi industri dan organisasi pada umumnya terutama dalam kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga, diharapkan dapat memberikan wacana dan informasi mengenai motivasi kerja dengan tujuan agar organisasi dapat membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
- b. Bagi karyawan, dapat memberikan pengetahuan bahwa pentingnya Motivasi kerja untuk meningkatkan prestasi serta membangun sebuah perusahaan yang berkembang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian karyawan

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 karyawan dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau karyawan.

Menurut Hasibuan (dalam Shari, 2015) karyawan adalah orang penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan menurut (Subri, 2006) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Widjaja (2006), berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah yang senantiasa dibutuhkan, oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintah.

Tidak ada defenisi yang pasti mengenai istilah karyawan kontrak dan karyawan tetap. Seluruh pengertian dan substansi makna mengenal

definsi kedua istilah tersebut bergantung pada masing-masing organisasi atau perusahaan. Status sebagai karyawan tetap tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja akan tetapi dapat dikatakan karyawan tetap adalah karyawan resmi yang bekerja secara total di perusahaan tersebut, mengingat pengertian dari kedua istilah tersebut tergantung pada organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, maka pengertian tentang karyawan tetappun memiliki pengertian sepenuhnya tergantung pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Pada karyawan kontrak, ikatan kontrak yang dihitung berdasarkan jangka waktu bekerja dan ketentuan perpanjangan kontrak akan dilakukan jika kinerja karyawan kontrak yang bersangkutan dianggap bagus. Konsekuensinya adalah kecenderungan totalitas karyawan untuk menekuni pekerjaan dan maksimal dalam bekerja merupakan tuntutan utama organisasi atau perusahaan yang harus mereka penuhi. Karena ukuran penilaian berlanjutnya kontrak kerja karyawan oleh perusahaan sangat tergantung pada kepuasan organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak. Berbeda dengan karyawan kontrak, karyawan tetap dalam penilaian kerjanya diukur dari hasil kerja dan lamanya kerja yang dicapai. Pengembangan karir dan kenaikan jabatan adalah satu sumber motivasi karyawan tetap dalam memaksimalkan kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara organisasi dan karyawan.

2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2009) menjelaskan bahwa karyawan terbagi menjadi dua yaitu:

a. karyawan tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan kelangsungan masa kerjanya.

b. Karyawan kontrak

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan dan tidak ada jaminan masa berlangsungnya kerja, karena kelangsungan ditentukan oleh prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan jenis-jenis karyawan yaitu: karyawan tetap dan karyawan kontrak.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang artinya dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya pada bawahannya atau pengikutnya, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar

mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2005).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasion*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Anwar, 2006).

Menurut Prof. PF. Drucker (dalam Panji Anoraga, 2002), mengatakan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan inilah motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik.

Motivasi adalah ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat tinglat upaya yang tinggi kearah organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2006)

Motivasi adalah proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan ke pencapaian tujuan atau insentif, Hodgets dan Luthans (Usmara, 2006)

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang ada pada dalam diri individu yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat untuk melakukan berbagai tindakan.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2004).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Pandji, 2005).

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya kebutuhan tersebut (Munandar, 2001).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan serta semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat bekerja, (Martoyo, 2007)

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dimiliki pada diri individu untuk melakukan aktivitas kerja dan terdorong untuk melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil yang maksimal serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memiliki daya guna dan manfaat bagi dirinya dan organisasinya.

3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut *Tiffin* dan *McCormick* (dalam Nasution, 2014) menyatakan bahwa ada tidaknya motivasi kerja pada pekerja dapat diketahui dari beberapa aspek yang meliputi:

a. Keuletan

Keuletan merupakan pengerahan segenap daya upaya dalam bekerja. Pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan giat dan ulet dalam bekerja

b. Tingkat absensi

Tingkat absensi meliputi kehadiran dan ketidakhadiran pekerja pada waktu kerja. Motivasi kerja yang tinggi membuat frekuensi kehadiran pekerja lebih banyak dibandingkan ketidakhadirannya.

c. Kemajuan

Kemajuan meliputi kesepakatan berkembang. Motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja berusaha untuk maju dalam bekerja.

d. Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi merupakan pencapaian target yang telah ditemukan oleh perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat pekerja dapat mencapai target bahkan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Myers (dalam Hasanah, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari dua aspek, yaitu:

a. Aspek objektif

Yaitu aspek yang berada diluar diri individu yang berwujud *incentive*, *reward* (hadiah), dan *goal* (Tujuan).

b. Aspek subjektif

Yaitu aspek yang berada didalam diri individu yang berwujud *need* atau kebutuhan, seperti: kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan prestasi, aktualisasi diri.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari keuletan, tingkat absensi, kemajuan, pencapaian prestasi, selain itu terdapat juga aspek objektif dan subjektif sehingga lebih melengkapi aspek-aspek yang sudah ada.

4. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi kerja kini menempati posisi yang sangat penting dalam psikologi kerja. Dikarenakan motivasi bertugas menjawab pertanyaan mengapa seseorang bekerja? Dan menjawab persoalan mengenai tantangan dan metode membangkitkan etos kerja pegawai atau karyawan untuk merealisasikan produktivitas yang ideal. Motivasi merupakan kondisi psikologis seseorang untuk melakukan perubahan perilaku yang didorong dari faktor intern dan ekstern sehingga dapat merubah semakin meningkat atau dengan kata lain motivasi merupakan salah satu pendorong dari dalam diri individu atau dari luar diri individu yang mampu merubah giat, dan semangat untuk melakukan suatu aktifitas kerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dalam motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan ataupun lembaga lain bukan saja mengharapkan karyawan/bawahan mampu, cakap dan terampil, tetapi terpenting mereka mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan baik itu dalam perusahaan swasta atau pemerintah sangat diperlukan pendekatan-pendekatan motivasi sehingga pimpinan mampu membangkitkan semangat kerja karyawan, selain itu juga dapat memudahkan seorang pemimpin dalam meningkatkan tujuan utama dari perusahaan dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Wahjosmidjo (2008) motivasi dalam psikologi dapat ditimbulkan oleh faktor-faktor :

1. Faktor dari dalam diri seseorang disebut intrinsik atau faktor dari luar individu yang disebut ekstrinsik. Faktor yang ada didalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, pengalaman, pendidikan, atau bebragai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan.
2. Sedangkan faktor dari luar diri, dapat dirimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pimpinan, hubungan antar pribadi, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan atau faktor-faktor lainnya yang sangat kompleks.

Menurut *Herzberg* (Munandar, 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi atas dua faktor yaitu:

a. Faktor Intrinsik

Dalam faktor intrinsik ini, ada beberapa hal yang tercakup didalamnya, yaitu:

1. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipermasalahakan, dipekarakan, dan besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja. Tenaga kerja yang memiliki sikap tanggung jawab juga dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menghadapi segala resiko pekerjaan yang ada, mampu menepati janji perihwal pekerjaan, serta melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik dan sesuai kebutuhan dari organisasi
2. Kemajuan (*advancement*) adalah tentang kepandaian ataupun kemampuan dalam bekerja(kompetensi) dan pengetahuan yang bertambah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan serta memiliki kemampuan untuk berprestasi, dan memiliki pengetahuan yang luas.
3. Capaian (*achievement*) adalah proses cara, pembuatan untuk mencapai besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan memiliki konsep evaluasi diri yang berguna untuk memperbaiki kinerja serta memiliki strategi kerja untuk mencapai segenap prestasi kerja.

4. Pengakuan (*recognition*) adalah pengakuan terhadap sesuatu hal baik besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerjanya.

b. Faktor Ekstrinsik

1. Gaji, merupakan balas jasa atau jerih payah yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan untuk kerja yang telah dilakukan .

2. Hubungan antar pribadi, merupakan kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya, dimana karyawan memiliki koordinasi yang baik pada setiap karyawan, serta memiliki kemampuan untuk menciptakan interaksi sosial dan sosial harmony pada saat bekerja.

3. Kondisi kerja adalah kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya, dapat berupa fasilitas ataupun ruang gerak kerja yang tersedia, kenyamanan pada saat bekerja, serta budaya kerja itu sendiri.

4. Administasi dan kebijakan perusahaan adalah pengawasan atau peraturan kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, termasuk menentukan aturan kerja karyawan, sampai pada tingkat keselamatan dan jaminan kerja.

Menurut Nawawi (2007) seseorang untuk terdorong dalam melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1. Motif intrinsik, yaitu dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan. Misalnya bekerja karena itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikannya. Adapun faktor-faktor instrinsik, atau faktor yang ada didalam diri seseorang itu sendiri seperti: (1) Sifat-sifat pribadi yang melekat sebagai unsur kepribadiannya, (2) Sistem nilai yang dianut (dasar pandangan), (3) Kedudukan atau jabatan dan pendidikannya, (4) Pengalaman-pengalaman profesional, (5) Cita-cita masa depan yang diinginkan
2. Motif ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya bekerja karena upah dan gaji yang tinggi dan merasa mulia karena pengabdianya.

Berdasarkan uraian dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor Intrinsik dan ekstrinsik, faktor Intrinsik meliputi: tanggung jawab, pengakuan, capaian, dan kemajuan. Faktor ekstrinsik meliputi: gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, serta administrasi dan kebijakan perusahaan

5. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Sarwono (2005) bahwa tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya Hasibuan (2006) mengatakan tujuan dari motivasi kerja adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan didalam perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan tujuan dari motivasi kerja adalah mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, dapat membuat karyawan loyal terhadap perusahaan (tempat bekerja) dan karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dan dapat meningkatkan keserasian karyawan dalam bekerja baik dengan suasana kerja, dengan karyawan yang

lain agar karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja serta dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

6. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Sardiman A.M (2005), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak criminal, amoral, dan sebagainya).
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi yaitu adanya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan yang mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai suatu prestasi, dalam bekerja karyawan juga dapat berhubungan baik dengan rekan sekerja dan menciptakan hubungan yang harmonis dan nyaman antar rekan sekerja, karyawan dalam bekerja agar dapat mengambil keputusan yang terbaik dan mengambil semua resiko dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

C. Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Karyawan tetap adalah pekerja yang terdaftar sebagai karyawan tetap dan terikat pada disiplin dan peraturan yang diberlakukan perusahaan serta menerima upah atau gaji pokok sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada kurun waktu yang tertentu (Jumadi, 2005). Sementara karyawan kontrak adalah pekerja atau karyawan yang menjalankan pekerjaan atas dasar permintaan dari perusahaan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan mendapatkan imbalan yang telah disepakati bersama (Kep. Menakertrans, 2001).

Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan mendasar yaitu dari aspek status karyawan jelas berbeda yakni karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dari sisi rasa aman dalam bekerja, karyawan kontrak merasa tidak aman karena pada waktu masa kontrak habis, maka ada kemungkinan karyawan tersebut tidak akan dipekerjakan lagi di perusahaan tersebut. berdasarkan penilaian kinerja, karyawan kontrak lebih mendekati diri kepada atasan yang dapat menilai secara langsung kinerja

karyawan kontrak, apabila kinerja karyawan kontrak bagus dimata atasannya maka ada kemungkinan karyawan tersebut diperpanjang masa kontraknya. Dari aspek masa kerja, karyawan kontrak sangat terbatas, yaitu tergantung dari isi kontrak kerja yang sudah disepakati kedua belah pihak. Sehingga berpengaruh terhadap karyawan kontrak untuk termotivasi dalam bekerja. Berbeda halnya dengan karyawan tetap yang hanya akan melakukan tugasnya tanpa ada keinginan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dikarenakan perasaan aman terhadap posisi pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan kontrak lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap, hal ini didasari oleh rasa tidak aman yang timbul dari dalam diri karyawan kontrak pada saat masa kontrak berakhir. Sehingga memacu diri mereka untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penilaian yang baik dari atasan yang memungkinkan kontrak kerja mereka diperpanjang.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Wahjosmidjo (2008) motivasi dalam psikologi dapat ditimbulkan oleh faktor-faktor :

- a. Faktor dari dalam diri
 1. Kepribadian,
 2. pengalaman
 3. pendidikan
 4. harapan
 5. cita-cita yang menjangkau masa depan.

- b. faktor dari luar diri
 - 1. pemimpin
 - 2. hubungan antar pribadi
 - 3. gaji
 - 4. kondisi kerja
 - 5. kebijakan perusahaan atau faktor-faktor lainnya yang sangat kompleks.

Menurut *Herzberg* (dalam Munandar, 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi atas dua faktor, yaitu :

a. Faktor Intrinsik

Dalam faktor intrinsik ini, ada beberapa hal yang tercakup didalamnya, yaitu:

- 1. Tanggung jawab (*responsibility*)
- 2. Kemajuan (*advancement*)
- 3. Capaian (*achievement*)
- 4. Pengakuan (*recognition*)

b. Faktor Ekstrinsik

- 1. Gaji
- 2. Hubungan antar pribadi
- 3. Kondisi kerja
- 4. Administasi dan kebijakan

Menurut Nawawi (2007) seseorang untuk terdorong dalam melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

a. Motif intrinsik

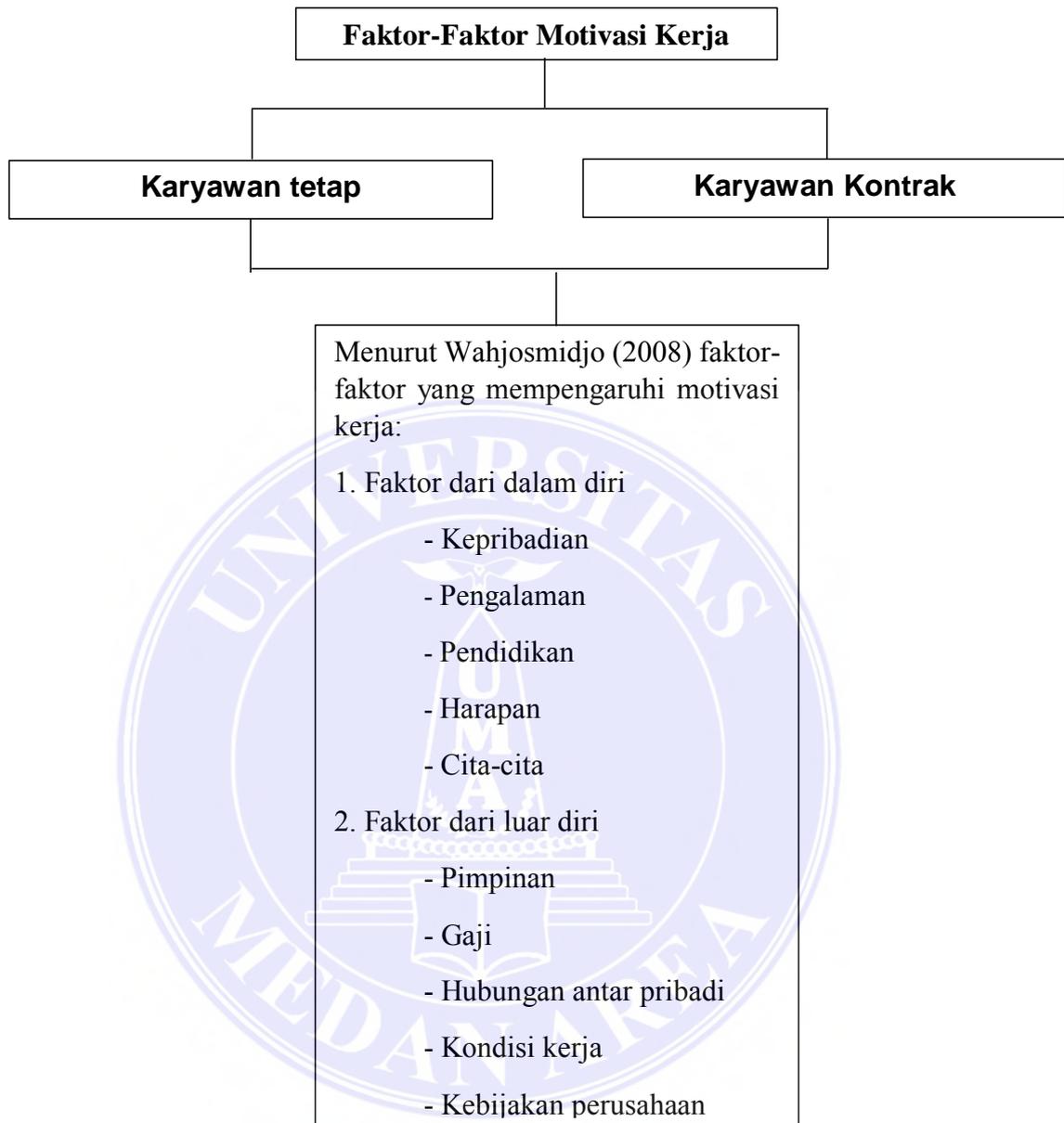
1. Sifat-sifat pribadi yang melekat sebagai unsur kepribadiannya
2. Sistem nilai yang dianut (dasar pandangan)
3. Kedudukan atau jabatan dan pendidikannya
4. Pengalaman-pengalaman profesional
5. Cita-cita masa depan yang diinginkan

b. Motif ekstrinsik

1. Misalnya bekerja karena upah dan gaji yang tinggi
2. merasa mulia karena pengabdianya.

Berdasarkan uraian dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor Intrinsik dan ekstrinsik, faktor Intrinsik meliputi: tanggung jawab, pengakuan, capaian, dan kemajuan. Faktor ekstrinsik meliputi: gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, serta administrasi dan kebijakan perusahaan.

E. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Adapun hipotesis yang menjadi penelitian ini adalah terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dengan asumsi bahwa karyawan kontrak lebih tinggi motivasi kerjanya dibanding dengan karyawan tetap.



BAB III

METODE PENELITIAN

Unsur yang paling penting didalam suatu penelitian adalah metode penelitian, karena melalui proses tersebut dapat dipertemukan apakah hasil dari suatu penelitian dapat dipertanggungjawabkan (Hadi, 2004). Adapun pembahasan dalam metode penelitian ini meliputi: tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, defenisi operasional variabel penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maksudnya bahwa dalam menganalisis data dengan menggunakan angka-angka, rumus, atau model matematis berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Neuman (2003) prosedur yang biasa digunakan dalam penelitian kuantitatif ada tiga, yaitu: eksperimen, survei, dan content analysis. Berdasarkan klasifikasi yang dikemukakan Neuman (2003) tersebut, tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian survei karena yang ingin dilakukan adalah melakukan studi identifikasi terhadap suatu masalah.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara, hanya mempunyai satu variabel yaitu variabel terikat, yang mana variabel terikatnya yaitu Motivasi Kerja.

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya kebutuhan tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu faktor dari dalam diri dan faktor dari luar diri. Faktor dalam diri mencakup kepribadian, pengalaman, pendidikan, harapan, cita-cita sedangkan faktor dari luar diri meliputi pimpinan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan.

2. Status Karyawan

Status karyawan adalah posisi yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja, yang terbagi atas dua jenis yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Data mengenai status karyawan dapat dilihat dari dokumen perusahaan.

1. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan resmi yang bekerja secara total di perusahaan tersebut dan memiliki pengakuan yang resmi dari organisasi tersebut

juga memiliki hak dan tanggung jawab yang lebih daripada karyawan kontrak. tenaga karyawan kontrak sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan organisasi untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap atau biasa disebut karyawan tetap.

2. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau instalasi tertentu dan akan berakhir sesuai dengan kesepakatan yang dibuat sebelumnya. Dalam istilah hukum karyawan kontrak sering disebut karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Karyawan kontrak dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia diperbolehkan dan sudah diatur. Kontrak kerja bagi karyawan sejatinya diberlakukan kepada pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karakteristik tertentu. Hal tersebut sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 56 yang menyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Hartono (2011) populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tidak terhingga. Penelitian hanya dapat

dilakukan pada populasi yang jumlahnya terhingga saja. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan BNN Provinsi Sumatera Utara, yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila penelitian melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara penelitian ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel. Sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maka sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008). Karakteristik subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel sudah bekerja selama 5 tahun
2. Sampel tidak pernah mendapatkan SP (Surat Peringatan)
3. Sampel berusia 25 tahun s/d 35 tahun

Jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah 60 orang terdiri dari 30 orang karyawan tetap dan 30 orang karyawan kontrak. Hasil penelitian diharapkan dapat digeneralisasi kepada seluruh populasi. Menurut Sugiono (2014) syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah sampel yang digunakan dalam penelitian harus mencerminkan keadaan populasinya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Menurut Burhan (2004), teknik pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Kesalahan penggunaan metode pengumpulan data atau metode pengumpulan data yang tidak digunakan semestinya, berakibat fatal terhadap hasil-hasil penelitian yang dilakukan adapun teknik yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti yaitu skala motivasi kerja yang dilihat berdasarkan faktor-faktor mempengaruhi motivasi kerja yang dikemukakan oleh Wahjosmidjo (2008) yang memaparkan 2 faktor, yaitu intrinsik dan ekstrinsik dengan indikator kepribadian, pengalaman, pendidikan, harapan, cita-cita, pimpinan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, kebijakan perusahaan. Hal ini yang mempengaruhi motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara.

Tipe skala yang digunakan adalah tipe skala Likert. Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Pada angket motivasi kerja ini, untuk butir *favourable*, jawaban “SS (sangat setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (tidak setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (sangat tidak setuju)” diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban “STS (sangat tidak setuju)” diberi nilai 4, jawaban “TS (tidak setuju)”

diberi nilai 3, jawaban “S (setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “SS(sangat setuju)”
diberi nilai 1.

Table 1
Blueprint skala Motivasi Kerja

No	Faktor-faktor	Nomor Item		
		Favourable	Unfavourable	Total
1.	Kepribadian	17, 1, 9	6, 27, 23	6
2.	Pengalaman	13, 3, 24	18, 21, 16	6
3.	Pendidikan	7, 10, 26	12, 20, 2	6
4.	Harapan	15, 22, 19	4, 28, 25	6
5.	Cita-cita	5, 11, 29	14, 8, 45	6
6.	Pimpinan	41, 48, 46	52, 36, 30	6
7.	Gaji	31, 35, 37	44, 40, 32	6
8.	Hubungan antar pribadi	49, 51, 54	53, 47, 34	6
9.	Kondisi kerja	43, 39, 33	50, 42, 38	6
10	Kebijakan perusahaan	56, 60, 58	59, 57, 55	6
Total		30	30	60

F. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2013). Maka menggunakan rumus F% sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah mean faktor}}{\text{Total mean}} \times 100\%$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan uji signifikansi perbedaan dua buah mean yang berasal dari dua kelompok pada populasi yang sama, dengan rumus :

$$t - test = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left[\frac{SD_1^2}{N_1 - 1} \right] + \left[\frac{SD_2^2}{N_2 - 1} \right]}}$$

\bar{X}_1 = Mean pada distribusi tabel 1

\bar{X}_2 = Mean pada distribusi tabel 2

SD_1^2 = Nilai varian pada distribusi sampel 1

SD_2^2 = Nilai varian pada distribusi sampel 2

N_1 = Jumlah individu pada sampel 1

N_2 = Jumlah individu pada sampel 2

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari peneliti ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang dapat berguna bagi perusahaan dan peneliti yang akan datang.

A. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada karyawan tetap di BNN Provinsi Sumatera Utara yang telah diteliti berdasarkan analisis faktor maka didapat angka 5,273 atau 44%. Sedangkan pada karyawan kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara yang telah diteliti berdasarkan analisis faktor maka didapat angka 6,694 atau 56%.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kontribusi yang tertinggi atau terbesar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan tetap adalah faktor cita-cita yaitu sebesar 0,843 atau 16%, sedangkan yang terendah pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah faktor pengalaman yaitu sebesar 0,022 atau 0%. Sedangkan kontribusi yang tertinggi atau terbesar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan kontrak adalah faktor gaji yaitu sebesar 0,851 atau 13%, sedangkan yang terendah pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah faktor pengalaman yaitu sebesar 0,343 atau 5%.

3. Faktor yang dominan memotivasi karyawan tetap adalah gaji sebesar 13%, sedangkan untuk karyawan tetap adalah cita-cita sebesar 16%
4. Berdasarkan jumlah mean yang diperoleh, kelompok subjek karyawan tetap sebesar 196.70 sedangkan kontribusi motivasi kerja karyawan kontrak sebesar 199.53. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang tertinggi atau terbesar terhadap motivasi kerja di dominasi oleh karyawan kontrak yaitu sebesar 199.53.
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di BNN Provinsi Sumatera Utara. Sesuai dengan hasil penelitian diperoleh gambaran umum

B. SARAN

1. Saran kepada karyawan

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsih ataupun masukan bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja, diharapkan karyawan tetap agar dapat meningkatkan kesadaran dari dalam diri untuk meningkatkan motivasi kerja dan dapat memperhatikan visi dan misi dari perusahaan, bukan memikirkan kebutuhan sepihak semata, membangkitkan kesadaran dengan arti menerapkan sifat sosial pada lingkungan kerja dan menciptakan sikap empati diri kepada lingkungan kerja. Sedangkan bagi karyawan kontrak, tetap perjuangkan hak-hak dan kewajiban karyawan kontrak dan mohon pelajari terlebih dahulu surat kontrak kerja anda sehingga mampu meminimalisir adanya kekurangan atau kecurangan dalam perjanjian kontrak kerja. hal lain yang dapat

disarankan kepada karyawan agar dapat mempertahankan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja tersebut. Dengan demikian diharapkan karyawan dan perusahaan dapat sama-sama diuntungkan

2. Saran kepada perusahaan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor cita-cita dan gaji meraih kontribusi besar terhadap karyawan, namun pada faktor pengalaman memiliki kontribusi yang sangat rendah, disarankan kepada perusahaan agar memperhatikan faktor motivasi kerja karyawan terutama pada faktor pengalaman kerja. diharapkan dengan memperhatikan hal tersebut karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, saran lain yang dapat diberikan kepada perusahaan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang pendidikan mereka sehingga dengan demikian diharapkan mereka lebih menguasai tugas pokok mereka, dan juga perusahaan dapat melakukan pelatihan *character building* secara berkala untuk meningkatkan motivasi kerja dan memperbaiki sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

3. Saran bagi penelitian selanjutnya

Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk mengetahui lebih detail dalam menggali fenomena dan pokok permasalahan yang terjadi dilapangan lalu disesuaikan dengan teori yang ada. Pada saat pengambilan data diharapkan tidak pada waktu siang menjelang sore hari dikarenakan subjek kurang konsentrasi, dan sebaiknya dilakukan di pagi hari. Diharapkan penelitian ini kedepannya dapat dikembangkan dan menghasilkan penelitian-penelitian yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- A.M. Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Perilaku Kerja*, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, Moh.2004, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Azwar,S.2010. *Penyusunan Skala Psikologi*.Yogyakarta : Pustaka Belajar Offset
- Azwar, S. 2005. *Sikap Manusia teori dan Pengukurannya*. (Edisi 2) Cetakan IV. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, Burhan. 2004. Metode Penelitian kualitatif. Aktualiasi Metodologi ke Arah ragam Varian Kontemporer. Rajawali Press, Jakarta
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis Edisi 6*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S.P, 2005. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Meilani, Mery Tri. 2008. *Perbedaan Motivasi Berprestasi Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada PT.BRI (Persero) Cabang Singkawang*. Skripsi. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Darma.
- Munandar, I. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Karunika
- Nawawi. 2007. *Administrasi Pendidikan*. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Neuman. W. Lawrence. 2003. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Allyn and Bacon

Ninawati. 2002. *Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan* (Vol 5) (No.158).Jurnal. Universitas Syahkuala, Banda Aceh

Panji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*.

Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta

Sarwono,W,sarlito. & Meinarno, A, Eko. 2011 *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika

Siagian, W. 2001, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta

Sondang, P. Siagian. 2005. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi*, CV Haji Masagung, Jakarta

Subri, Mulyadi. 2006. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Grapindo

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Penerbit Alfabeta, Bandung. Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Usmara, A. 2006. *Motivasi Kerja : Proses Teori, dan Praktik*. Amara Books. Yogyakarta

Wahjosmidjo. 2008. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Rajawali

Wijono, M. 2005. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta



LAMPIRAN A
SKALA MOTIVASI KERJA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri anda :

1. Nama (Inisial) :
2. Usia :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Dari semua pernyataan tidak ada jawaban yang **BENAR** ataupun **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua pernyataan tanpa mengosongkan satu pernyataan:

- SS : Apabila Anda SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- S : Apabila Anda SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- TS : Apabila Anda TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- STS : Apabila Anda SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Contoh :

Saya hanya mau bekerja untuk tugas saya sendiri

SS ST S STS

X			
---	--	--	--

Tanda silang (X) merupakan jawaban seseorang karena ia merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA.

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya adalah tipe orang yang pantang menyerah				
2	Saya merasa pendidikan yang sudah saya tempuh selama ini tidak sebanding dengan pekerjaan yang saya dapatkan sekarang				
3	Keberhasilan akan membuat orang sukses				
4	Saya bekerja dengan seadanya dan tidak berharap untuk diakui diperusahaan				
5	Saya ingin sekali menjadi pegawai sehingga saya tekun bekerja				
6	Saya bukan orang pekerja keras				
7	Pengetahuan saya membuat saya mudah dalam bekerja				
8	Mimpi saya terlalu tinggi untuk meraih sesuatu				
9	Saya memiliki ambisius kerja yang tinggi				
10	Ilmu yang saya miliki akan saya pergunakan didalam bekerja				
11	Saya akan mewujudkan mimpi menjadi seorang bos dengan bekerja maksimal				
12	Saya tidak punya pengetahuan dalam bekerja				
13	Orang yang bekerja keras adalah orang yang berhasil				
14	Saya tidak berkeinginan menjadi pegawai karena merasa tidak pantas				
15	Bekerja dengan sungguh-sungguh menjadikan saya diangkat sebagai pegawai tetap				
16	Saya adalah orang yang mudah putus asa				
17	Saya memang orang yang bekerja keras				
18	Keberhasilan seseorang tidak bergantung pada kerja kerasnya				
19	Saya merasa bahwa pekerjaan saya menjamin karir dimasa depan				
20	saya tidak memiliki ilmu untuk dipergunakan dalam bekerja				
21	Saya menganggap keberhasilan hal yang biasa				
22	Saya akan terus berusaha capai target agar mendapatkan banyak insentive				
23	Saya tidak memiliki sikap ambisi terhadap pekerjaan				
24	Tidak mudah putus asa akan membuat orang menjadi berhasil				
25	Pekerjaan saya tidak menjamin dimasa depan				
26	Pendidikan yang saya miliki setara dengan pekerjaan yang saya peroleh sekarang				
27	Saya tipe orang yang gampang menyerah				
28	Saya tidak memiliki target didalam bekerja				
29	Keinginan saya menjadi seorang pemegang jabatan diperusahaan tempat saya bekerja				
30	Atasan saya sosok yang kasar sehingga saya selalu menghindar darinya				

31	Saya senang bekerja disini karena imbalan yang diberikan cukup memuaskan				
32	Tunjangan yang saya terima kurang dari kebutuhan saya				
33	Ruangan kerja saya sangat bersih dan indah				
34	Saya tidak begitu dekat dengan atasan				
35	Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan adil dan layak				
36	Pimpinan saya tidak pernah mengawasi saya bekerja				
37	Tunjangan yang saya terima sesuai kebutuhan				
38	Ruangan kerja saya sangat kotor				
39	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan				
40	Bonus dan komisi yang diberikan sangat tidak adil				
41	Saya takut dimarahi oleh atasan sehingga saya bekerja dengan sungguh-sungguh				
42	Tempat kerja saya sangat penuh dengan kebisingan				
43	Ruangan kerja saya dilengkapi dengan pendingin ruangan				
44	Saya merasa tidak senang bekerja disini karena imbalan yang diberikan tidak cukup memuaskan				
45	Bagi saya jabatan tidak ada artinya dan tidak perlu dikejar				
46	Atasan saya adalah seorang yang ramah dan selalu memberikan pujian kepada saya, karena pekerjaan yang saya lakukan sangat memuaskan				
47	Saya merasa kurang bahagia untuk bekerja diperusahaan ini				
48	Saya selalu bekerja dalam pengawasan pimpinan, sehingga saya bekerja lebih baik				
49	Rekan kerja saya sangat mendukung saya				
50	Ruangan kerja saya tidak dilengkapi dengan pendingin ruangan				
51	Saya menganggap rekan kerja saya seperti keluarga saya				
52	Saya merasa tidak takut dengan atasan				
53	Rekan kerja saya tidak mau bekerjasama				
54	Disaat kesulitan rekan kerja datang membantu saya				
55	Setiap karyawan yang turun kelapangan tidak diberi bekal untuk pengamanan diri				
56	Tiap tahun manajemen perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawan				
57	Perusahaan tidak mengizinkan karyawan nya untuk mengambil cuti tahunan				
58	Setiap karyawan yang turun ke lapangan dipersenjatai untuk keselamatan				
59	Tidak ada pemberian kompensasi kepada karyawan				
60	Pihak manajemen perusahaan mengizinkan karyawan nya untuk mengambil cuti tahunan				



LAMPIRAN B
DATA MOTIVASI KERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN
KONTRAK

S/ R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	13	4	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2
2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
3	4	3	3	2	3	3	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
5	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
6	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
7	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	1	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1
8	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4
10	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3
11	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
12	3	3	4	1	3	2	1	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4
13	4	3	1	2	3	1	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
14	1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
15	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	1	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3
17	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3
18	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
19	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2
20	3	4	2	3	4	3	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1
21	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
22	3	4	4	3	4	2	3	1	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	1	3	3	2	3	2	4	3
23	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
25	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	3	2	3	4	4	4	1	3	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3
26	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4
27	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4
28	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
29	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1
30	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3

31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	1	3	3	4	3	1	1	3	3	2	2	3	2	3	4	2
4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2
4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3
4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3
3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	1
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	2	2	3	1	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4
4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	2	3	1	4	4	2	2	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4
3	1	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3
3	4	4	2	2	3	1	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	3	2
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4

A / R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30										
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4										
2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4									
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4										
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4									
5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4									
6	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4									
7	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4									
8	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4									
9	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4									
10	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4									
11	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4									
12	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4								
13	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4							
14	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4							
15	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4						
16	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4						
17	4	2	2	3	2	4	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4						
18	4	1	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3	4	4	2	2	4	1	1	2	4	2	3	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4						
19	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4				
20	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4				
21	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4				
22	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4				
23	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4			
24	4	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4			
25	4	1	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3	4	4	2	2	4	1	1	2	4	2	3	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4			
26	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4		
27	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
28	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
29	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
30	4	2	2	3	2	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	

31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
1	4	3	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3
3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	4	2	2	3	2	3	3	1	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4
1	1	4	1	3	4	1	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	4	4	2	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	4	2	2	3	2	3	3	1	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006  
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014  
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022  
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030  
VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038  
VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046  
VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054  
VAR00055
```

```
VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060
```

```
/SCALE('Motivasi Kerja') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created	27-APR-2019 12:08:43
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 60 Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 /SCALE('Motivasi Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	<pre> Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03 </pre>

[DataSet0]

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	60	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,57	,673	60
VAR00002	3,17	,847	60
VAR00003	3,43	,698	60
VAR00004	3,17	,717	60
VAR00005	3,47	,650	60
VAR00006	3,32	,725	60
VAR00007	3,40	,669	60
VAR00008	3,03	,882	60
VAR00009	3,42	,671	60
VAR00010	3,58	,619	60
VAR00011	3,27	,800	60
VAR00012	3,53	,536	60
VAR00013	3,45	,699	60
VAR00014	3,55	,502	60
VAR00015	3,42	,720	60
VAR00016	3,55	,622	60
VAR00017	3,27	,578	60
VAR00018	3,17	,905	60
VAR00019	3,03	,802	60
VAR00020	3,42	,671	60
VAR00021	3,38	,613	60
VAR00022	3,32	,567	60
VAR00023	3,38	,640	60
VAR00024	3,45	,790	60
VAR00025	3,23	,851	60
VAR00026	3,03	,688	60
VAR00027	3,45	,565	60

VAR00028	3,35	,633	60
VAR00029	3,30	,619	60
VAR00030	3,18	,813	60
VAR00031	3,37	,758	60
VAR00032	3,07	,972	60
VAR00033	3,53	,566	60
VAR00034	2,90	,706	60
VAR00035	3,05	,769	60
VAR00036	3,27	,686	60
VAR00037	2,90	1,115	60
VAR00038	3,50	,624	60
VAR00039	3,37	,688	60
VAR00040	3,08	,829	60
VAR00041	3,32	,770	60
VAR00042	3,35	,777	60
VAR00043	3,25	,773	60
VAR00044	2,90	1,003	60
VAR00045	3,37	,663	60
VAR00046	3,13	,791	60
VAR00047	3,05	,723	60
VAR00048	3,18	,770	60
VAR00049	3,28	,555	60
VAR00050	3,60	,527	60
VAR00051	3,20	,605	60
VAR00052	3,42	,671	60
VAR00053	3,42	,497	60
VAR00054	3,12	,715	60
VAR00055	3,20	,777	60
VAR00056	3,52	,596	60
VAR00057	3,27	,756	60
VAR00058	3,43	,563	60
VAR00059	3,37	,688	60
VAR00060	3,43	,767	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	194,55	251,472	-,319	,894
VAR00002	194,95	237,336	,271	,888
VAR00003	194,68	240,966	,169	,889
VAR00004	194,95	238,489	,276	,887
VAR00005	194,65	238,130	,327	,887
VAR00006	194,80	239,146	,243	,888
VAR00007	194,72	243,088	,076	,890
VAR00008	195,08	231,976	,460	,885
VAR00009	194,70	242,044	,326	,889
VAR00010	194,53	246,524	-,092	,891
VAR00011	194,85	239,655	,195	,889
VAR00012	194,58	238,688	,371	,887
VAR00013	194,67	238,667	,276	,887
VAR00014	194,57	241,470	,218	,888
VAR00015	194,70	236,146	,382	,886
VAR00016	194,57	239,301	,282	,887
VAR00017	194,85	242,604	,121	,889
VAR00018	194,95	235,675	,310	,887
VAR00019	195,08	243,603	,035	,891
VAR00020	194,70	238,553	,295	,887
VAR00021	194,73	237,182	,400	,886
VAR00022	194,80	238,739	,346	,887
VAR00023	194,73	240,741	,200	,888
VAR00024	194,67	250,226	-,229	,894
VAR00025	194,88	235,291	,349	,887
VAR00026	195,08	237,061	,358	,886
VAR00027	194,67	238,124	,383	,886
VAR00028	194,77	239,538	,264	,888
VAR00029	194,82	244,762	-,001	,890
VAR00030	194,93	244,131	,013	,891
VAR00031	194,75	236,733	,335	,887

VAR00032	195,05	228,319	,540	,884
VAR00033	194,58	236,552	,473	,886
VAR00034	195,22	234,952	,447	,885
VAR00035	195,07	231,894	,540	,884
VAR00036	194,85	233,791	,518	,885
VAR00037	195,22	222,308	,649	,881
VAR00038	194,62	235,427	,486	,885
VAR00039	194,75	232,530	,577	,884
VAR00040	195,03	230,270	,563	,884
VAR00041	194,80	233,417	,472	,885
VAR00042	194,77	232,182	,521	,884
VAR00043	194,87	236,965	,318	,887
VAR00044	195,22	231,291	,420	,886
VAR00045	194,75	234,665	,493	,885
VAR00046	194,98	228,152	,684	,882
VAR00047	195,07	232,640	,542	,884
VAR00048	194,93	233,284	,478	,885
VAR00049	194,83	240,650	,242	,888
VAR00050	194,52	238,491	,390	,886
VAR00051	194,92	242,654	,111	,889
VAR00052	194,70	236,247	,408	,886
VAR00053	194,70	241,095	,345	,888
VAR00054	195,00	233,525	,507	,885
VAR00055	194,92	233,264	,474	,885
VAR00056	194,60	238,210	,356	,887
VAR00057	194,85	237,587	,299	,887
VAR00058	194,68	238,017	,390	,886
VAR00059	194,75	236,699	,375	,886
VAR00060	194,68	236,864	,325	,887

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
198,12	245,122	15,656	60



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	28-APR-2019 23:24:53	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	60	132,55	15,481	100	168

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	132,55
	Std. Deviation	15,481
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,071
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,745
Asymp. Sig. (2-tailed)		,635

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN E
UJI HOMOGENITAS

ONEWAY Hasil BY Kelompok

/STATISTICS HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		14-May-2019 20:02:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	62
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY Hasil BY Kelompok /STATISTICS HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.030

[DataSet0]

Test of Homogeneity of Variances

Hasil

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.126	1	58	.150

ANOVA

Hasil	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	120.417	1	120.417	.487	.488
Within Groups	14341.767	58	247.272		
Total	14462.183	59			

Sig Karyawan kontrak & tetap adalah 0,150, maka sig 0,150 > dari 0,05 dengan kesimpulan karyawan kontrak dan tetap adalah sama (homogen)

EXAMINE VARIABLES=Hasil BY Kelompok

/PLOT BOXPLOT STEMLEAF SPREADLEVEL

/COMPARE GROUP

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

Explore

Notes

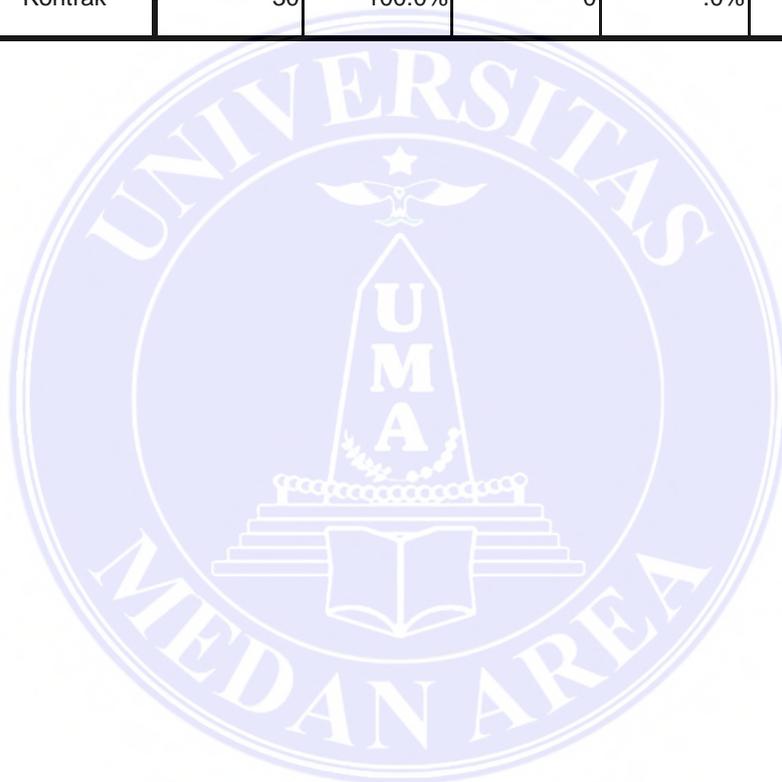
Output Created		14-May-2019 20:03:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	62
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		<pre> EXAMINE VARIABLES=Hasil BY Kelompok /PLOT BOXPLOT STEMLEAF SPREADLEVEL /COMPARE GROUP /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.437
	Elapsed Time	00:00:00.593

[DataSet0]

Kelompok

Case Processing Summary

Kelompok		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Hasil	Tetap	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
	Kontrak	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%



Descriptives

Kelompok			Statistic	Std. Error	
Hasil	Tetap	Mean	196.70	2.450	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	191.69	
			Upper Bound	201.71	
		5% Trimmed Mean	196.89		
		Median	196.50		
		Variance	180.010		
		Std. Deviation	13.417		
		Minimum	169		
		Maximum	220		
		Range	51		
		Interquartile Range	25		
		Skewness	-.126	.427	
		Kurtosis	-.892	.833	
Kontrak		Mean	199.53	3.238	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	192.91	
			Upper Bound	206.16	
		5% Trimmed Mean	199.59		
		Median	200.00		
		Variance	314.533		
		Std. Deviation	17.735		
		Minimum	170		

Maximum	228	
Range	58	
Interquartile Range	32	
Skewness	-.265	.427
Kurtosis	-1.130	.833

Test of Homogeneity of Variance

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil Based on Mean	2.126	1	58	.150
Based on Median	2.122	1	58	.151
Based on Median and with adjusted df	2.122	1	52.308	.151
Based on trimmed mean	2.126	1	58	.150

Hasil

Stem-and-Leaf Plots

Hasil Stem-and-Leaf Plot for

Kelompok= Tetap

Frequency Stem & Leaf

```

1,00  16 . 9
2,00  17 . 58
6,00  18 . 135557
9,00  19 . 011246779
4,00  20 . 2578
7,00  21 . 0011237
1,00  22 . 0

```

Stem width: 10

Each leaf: 1 case(s)

Hasil Stem-and-Leaf Plot for

Kelompok= Kontrak

Frequency Stem & Leaf

6,00 17 . 033345

3,00 18 . 245

6,00 19 . 488999

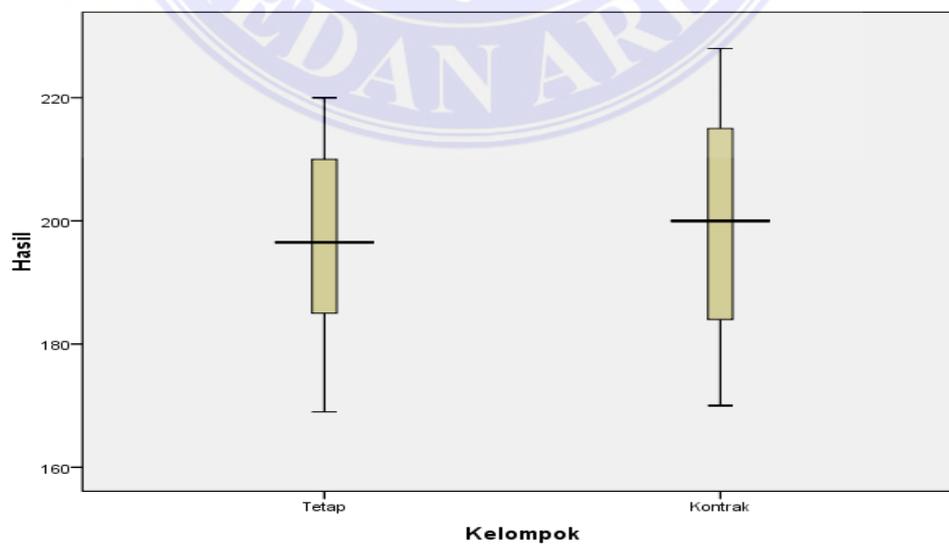
4,00 20 . 1147

7,00 21 . 1225699

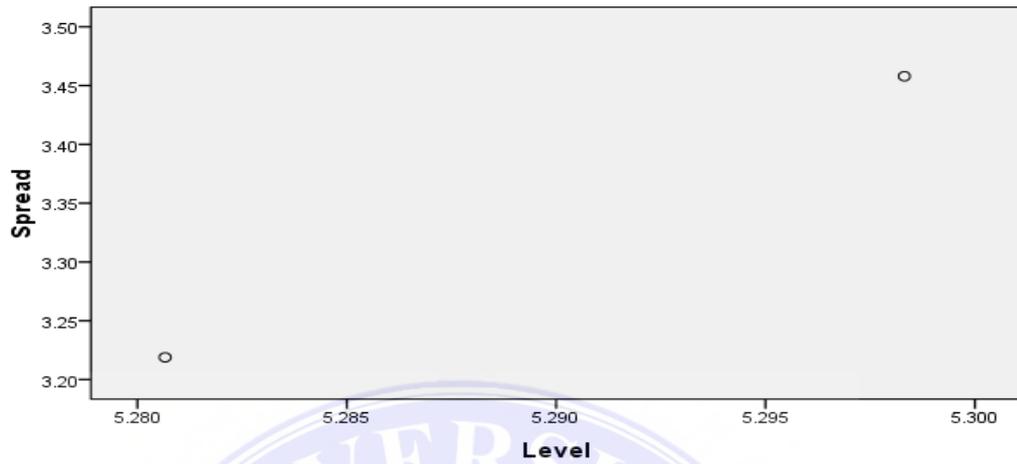
4,00 22 . 0058

Stem width: 10

Each leaf: 1 case(s)

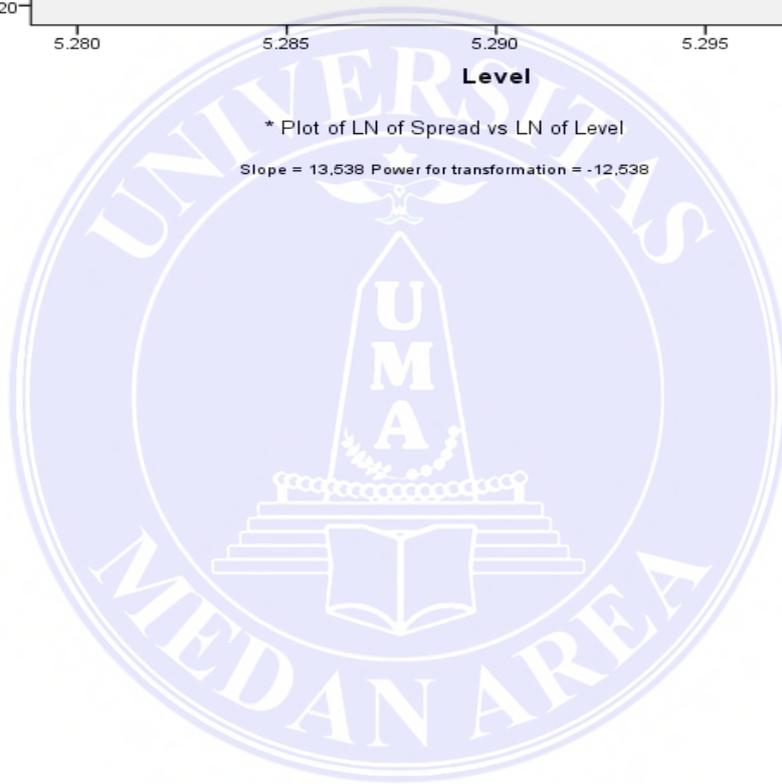


Spread vs. Level Plot of Hasil by Kelompok



* Plot of LN of Spread vs LN of Level

Slope = 13,538 Power for transformation = -12,538





LAMPIRAN F

UJI ANALISIS FAKTOR KARYAWAN TETAP

FACTOR

/VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

Factor Analysis

Notes	
Output Created	28-APR-2019 23:43:23
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 30
Missing Value Handling	Definition of Missing MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10</p> <p>/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/ROTATION NOROTATE</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>
Resources	<p>Processor Time 00:00:00,03</p> <p>Elapsed Time 00:00:00,06</p> <p>Maximum Memory Required 13480 (13,164K) bytes</p>

[DataSet1]

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,598
Approx. Chi-Square		121,016
Bartlett's Test of Sphericity	Df	45
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Kepribadian	1,000	,821
Pengalaman	1,000	,636
Pendidikan	1,000	,761

Harapan	1,000	,454
Cita-cita	1,000	,853
Pimpinan	1,000	,825
Gaji	1,000	,466
Hubungan antar pribadi	1,000	,778
Kondisi kerja	1,000	,607
Kebijakan perusahaan	1,000	,586

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		Cumulative %
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	
1	3,323	33,230	33,230	3,323	33,230	33,230
2	2,232	22,318	55,548	2,232	22,318	55,548
3	1,231	12,313	67,861	1,231	12,313	67,861
4	,968	9,680	77,541			
5	,731	7,308	84,849			
6	,547	5,466	90,315			
7	,403	4,028	94,344			
8	,284	2,842	97,186			
9	,170	1,703	98,889			
10	,111	1,111	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Kepribadian	,453	,643	,450
Pengalaman	,022	,647	-,466
Pendidikan	,497	,629	,344
Harapan	,563	,286	,235
Cita-cita	,843	,275	-,260
Pimpinan	,664	-,059	-,617
Gaji	,247	-,564	,293
Hubungan antar pribadi	,762	-,397	-,200
Kondisi kerja	,695	-,338	,098
Kebijakan perusahaan	,527	-,504	,232

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 3 components extracted.



LAMPIRAN G

UJI ANALISIS FAKTOR KARYAWAN KONTRAK

FACTOR

/VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

Factor Analysis

Notes

Output Created		29-APR-2019 13:15:39
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> FACTOR /VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Maximum Memory Required	13480 (13,164K) bytes

[DataSet1]

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,594
Approx. Chi-Square		222,836
Bartlett's Test of Sphericity	df	45
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Kepribadian	1,000	,557
Pengalaman	1,000	,475
Pendidikan	1,000	,577
Harapan	1,000	,663

Cita-cita	1,000	,702
Pimpinan	1,000	,803
Gaji	1,000	,784
Hubungan antar pribadi	1,000	,523
Kondisi kerja	1,000	,800
Kebijakan perusahaan	1,000	,874

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,767	47,668	47,668	4,767	47,668	47,668
2	1,991	19,913	67,581	1,991	19,913	67,581
3	,916	9,159	76,740			
4	,855	8,554	85,294			
5	,672	6,721	92,015			
6	,305	3,055	95,070			
7	,225	2,251	97,321			
8	,172	1,720	99,041			
9	,060	,603	99,645			
10	,036	,355	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Kepribadian	,432	,608
Pengalaman	,343	,598
Pendidikan	,616	,444
Harapan	,546	,604
Cita-cita	,771	,328
Pimpinan	,801	-,402
Gaji	,851	-,244
Hubungan antar pribadi	,703	-,170
Kondisi kerja	,808	-,384
Kebijakan perusahaan	,823	-,444

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 2 components extracted.



LAMPIRAN H

UJI *t-test*

GET

FILE='C:\Users\user\Documents\Bayu\nanda\t teseess.sav'.

DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.

T-TEST GROUPS=Kelompok(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=Hasil

/CRITERIA=CI(.9500).

T-Test



Notes

Output Created		13-May-2019 20:43:19
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\Bayu anda\t teseess.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST GROUPS=Kelompok(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Hasil /CRITERIA=CI(.9500).
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.064

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\Bayu\anda\t teseess.sav

Group Statistics

Kelompok		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hasil	Tetap	30	196.70	13.417	2.450
	Kontrak	30	199.53	17.735	3.238

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hasil	Equal variances assumed	2.126	.150	-.698	58	.488	-2.833	4.060	-10.961	5.294
	Equal variances not assumed			-.698	54.004	.488	-2.833	4.060	-10.973	5.307

