

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN  
DAN MASA KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN  
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PEMERINTAH PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi Universitas Medan Area**

**OLEH:**

**NADILA PUTRI SUPRAPTO**

**158600284**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/5/22

Access From (repository.uma.ac.id)10/5/22

## HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI** : PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI  
JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA PADA  
APARATUR SIPIL NEGARA BADAN  
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

**NAMA** : NADILA PUTRI SUPRAPTO

**NPM** : 15.860.0284

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI:

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang Meja Hijau

24 Juni 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Dipindai dengan CamScanner  
Access From (repository.uma.ac.id)10/5/22

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT UNTUK MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

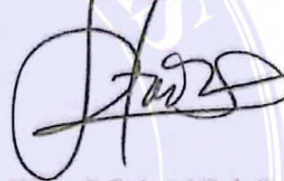
24 Juni 2021

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dekan

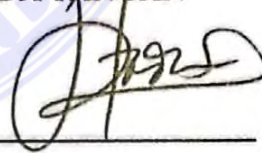


(Dr. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

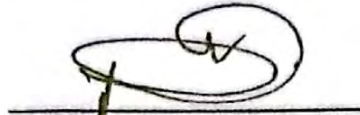
DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

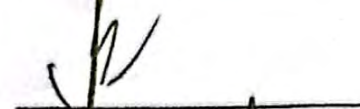
1. Dr. Risydah Fadillah, S.Psi., M.Psi., Psikolog



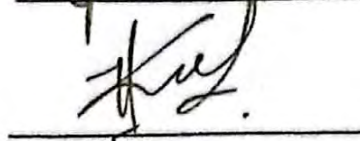
2. Salamiah Sari Dewi, S.Psi., M.Psi



3. Nini Sri Wahyuni, S. Psi., M.Psi



4. Khairuddin, S. Psi., M.Psi





## HALAMAN 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 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 dalam skripsi ini.

Medan, 24 Juni 2021

peneliti



Nadila Putri Suprpto  
15.860.0284

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadila Putri Suprpto

NPM : 15.860.0284

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalti-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **:PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PEMERINTAH SUMATERA UTARA** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengahliimedia/ format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 24 Juni 2021

Yang menyatakan



(Nadila Putri Suprpto)

## MOTTO

*" Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan"*

(QS. Al-Insyirah: 5)

*" Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji allah adalah benar"*

(QS. Ar-Rum: 60)



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, tiada kata yang pantas terucap kecuali Puji Syukur kehadiran ALLAH SWT, atas segala nikmat dan karunia yang telah diberikan. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah menunjukkan jalan kebenaran dan menuntun manusia menuju tali agama Allah SWT yang mulia.

Selanjutnya, dengan kerendahan hati penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi yang berjudul “Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Masa Kerja Pada Pegawai BPBD PROVSU”. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan partisipasi berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadila, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Nini Sri Wahyuni S.Psi, M. Pd selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian penelitian skripsi ini.
5. Bapak Kharuddin S. Psi, M. Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan serta motivasi dalam penyelesaian penelitian skripsi ini.



6. Salamiah Sari Dewi S. Psi, M. Psi selaku sekretaris pada sidang skripsi saya yang memberikan arahan pada skripsi saya.
7. Bapak Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi selaku Kepala kepala Jurusan.
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
9. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas psikologi dan staf bagian laboratorium yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
10. Terima kasih untuk mamaku tersayang Salmahwati Lubis dan untuk ayahku Alm. Adi Suprpto, terima kasih sudah mendidik, membesarkan, dan selalu menyayangi kami anakmu, yang tak pernah berhenti berdo'a untuk kebaikan dan kelancaran dalam pembuatan skripsi ini dan juga setiap harinya.
11. Terima kasih untuk abang dan kakakku M. Fadhillah Suprpto dan dea Novrina, dan juga adik - adikku Janatun Nisa Suprpto dan M. Haykal Suprpto yang selalu memberikan dukungan dan menghibur setiap harinya.
12. Bapak Riadil Akhir Lubis selaku Kepada Kepala BPBD yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di BPBD.
13. Kepada Pak Amin Bagian umum Kantor BPBD tempat saya penelitian yang sudah memberikan bantuan dan kesempatan untuk melakukan penelitian dikantor BPBD.
14. Kepada Responden yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner.
15. Kepada sobiku Eva Vania Margaret Hulu yang selalu menemani setiap saat kemanapun, meluangkan waktu untuk menemani bimbingan dimanapun, selalu



memberi semangat dan selalu memaksa dalam melakukan revisi. Terima kasih banyak untuk selalu sabar dan tidak pernah marah.

16. Untuk konco – konco lawasku Eci, Lika, Wilda, Ferry, Sabam yang selalu berkata tanpa berfikir.
17. Untuk teman seperjuangan Gladys, Indah, Shabrina, Ruth, Winda yang memberikan informasi seputar kabar terkini.
18. Kepada teman - teman seperjuangan stambuk 2015 yang terkhusus kelas Reg B-2 yang selalu memberikan informasi dan membantu saya serta mendukung saya selama saya menyelesaikan skripsi.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan, yang telah membantu dan memberikan perhatian lebih terhadap proses penyelesaian skripsi ini. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 24 Juni 2020

Nadila Putri Suprpto

15.860.0284

## **PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL BPBD PEMPROVSU**

**Oleh:**

**Nadila Putri Suprpto**

**Npm:**

**15.860.0284**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja pada pegawai negeri di kantor BPBD PROVSU yang berjenis kelamin pria dan wanita serta masa kerja pegawai. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian komparasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri di BPBD PROVSU yang berjumlah 69 orang. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala *total sampling*. Instrument penelitian adalah skala Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis jenis kelamin ditolak dan hipotesis masa kerja diterima. Dengan hasil sebagai berikut : 1. Tidak ada perbedaan Motivasi Kerja antara pegawai pria dan wanita, dengan nilai rata-rata (mean) dimana untuk pria bernilai 99,19 dan wanita bernilai 100,38. 2. Ada perbedaan Motivasi Kerja antara pegawai diatas 6 tahun dan dibawah 6 tahun dengan nilai rata-rata (mean) dimana usia masa kerja 0-6 tahun 95,28 dan masa kerja diatas 6 tahun bernilai 102,27. 3. Ada perbedaan Motivasi Kerja antara jenis kelamin dan usia masa kerja, jenis kelamin perempuan diatas 6 tahun 103,91 dengan jumlah 22 orang, sementara itu untuk jenis kelamin laki-laki masa kerja diatas 6 tahun dengan nilai mean sebesar 100,64 sebanyak 22 orang.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Jenis Kelamin, Masa Kerja.

## **DIFFERENCES IN WORK MOTIVATION IN TERM OF GENDER AND WORKING TIME ON CIVIL STATE PERSONNEL BPBD PEMPROVSU**

**Author:**

**Nadila Putri Suprpto**

**Npm:**

**15.860.0284**

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the differences in work motivation among civil servants at the BPBD PROVSU office, male and female, and the length of service of the employees. The research approach used is a quantitative approach with comparative research types. The population in this study were 69 civil servants at BPBD PROVSU. The data collection method in this study used a total sampling scale. The research instrument was a work motivation scale. Based on the research results, the gender hypothesis is rejected and the tenure hypothesis is accepted. With the following results: 1. There is no difference in work motivation between male and female employees, with an average value (mean) where for men it is 99.19 and women are 100.38. 2. There is a difference in work motivation between employees over 6 years old and under 6 years old with an average value (mean) where the working age of 0-6 years is 95.28 and the working period over 6 years is 102.27. 3. There is a difference in work motivation between sex and working age, the sex of women over 6 years is 103.91 with a total of 22 people, meanwhile for male sex, the work period is over 6 years with a mean value of 100.64 as many as 22 person.

**Keywords:** Job Motivation, Gender, Working Time.

## DAFTAR ISI

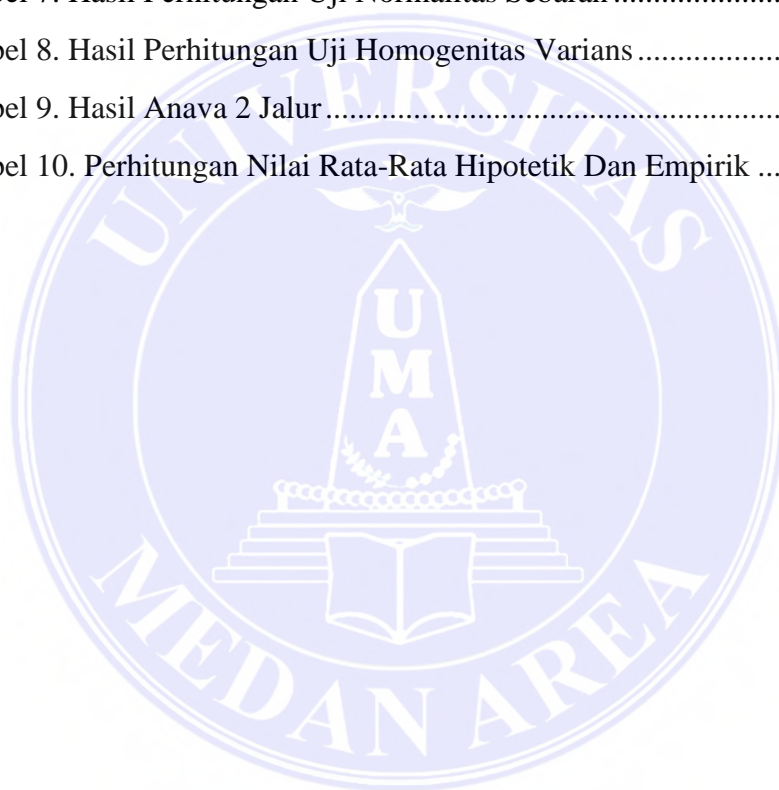
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
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
1. Manfaat Teoritis .....	11
2. Manfaat Praktis .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>12</b>
A. Pegawai Negeri Sipil.....	12
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	12
2. Peran Pegawai Negeri Sipil.....	12
B. Motivasi Kerja.....	13
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	15
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	18
4. Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	20
C. Jenis Kelamin .....	22
1. Pengertian Jenis Kelamin .....	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Jenis Kelamin.....	23
3. Perbedaan Pria dan Wanita .....	24
D. Masa Kerja .....	25
1. Pengertian Masa Kerja .....	25
2. Kategori Masa Kerja .....	26
E. Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Masa Kerja.	27
F. Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin .....	28
G. Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja .....	29



H. Kerangka Konseptual .....	31
I. Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Tipe Penelitian .....	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
D. Subjek Penelitian.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Analisa Data .....	38
G. Metode Analisa Data.....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	42
B. Persiapan Penelitian .....	44
1. Persiapan Administrasi.....	44
2. Persiapan Alat Ukur .....	45
C. Pelaksanaan Penelitian .....	47
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	50
1. Uji Asumsi.....	51
2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	54
E. Pembahasan .....	56
<b>BAB IV SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
A. Simpulan.....	60
B. Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>39</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Populasi Responden .....	38
Tabel 2. Pegawai BPBD PROVSU Berdasarkan Karakteristik .....	39
Tabel 3. Rentang Skor Skala Variabel .....	48
Tabel 4. Aitem Motivasi Kerja.....	49
Tabel 5. Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	52
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	54
Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians .....	54
Tabel 9. Hasil Anava 2 Jalur .....	55
Tabel 10. Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik .....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Motivasi Kerja .....	69
Lampiran B. Uji Validitas & Reliabilitas.....	74
Lampiran C. Uji Normalitas.....	81
Lampiran D. Uji Homogenitas & Uji Hipotesis .....	85
Lampiran E. Surat Izin Penelitian .....	93



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Manusia adalah sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan karena sumber daya manusia yang berkualitaslah yang merupakan salah satu unsur penting dalam kemajuan organisasi. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan dorongan, bakat, kreativitas, atau prestasi. Berapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai Rivai (2004).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan kekayaan utama dalam suatu instansi, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas instansi tidak akan terlaksana.

Instansi tidak berarti apabila tidak ada pegawai, pegawai memiliki peranan penting bagi instansi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas untuk menggerakkan instansi. Pengelolaan yang baik merupakan bagian dari siklus hidup suatu instansinya dalam pencapaian tujuannya. Untuk itu harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk pegawai sebagai faktor utamanya.

Dalam mencapai keuntungan yang maksimal, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin tinggi. Maka, instansi membutuhkan pegawai



yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja untuk dapat mewujudkan keberhasilan dalam instansi. Tingkat keberhasilan suatu instansi dalam melakukan segala kegiatan sangat bergantung kepada pegawai. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Instansi dalam mempekerjakan pegawai mengharapkan suatu motivasi kerja yang baik dari para pegawainya karena instansi sangat menjunjung semakin tingginya nilai kerja. Motivasi kerja yang baik tersebut ditujukan untuk tercapainya sasaran-sasaran yang ditargetkan instansi, misalnya adanya peningkatan hasil kerja pegawai itu sendiri dan semakin besarnya perolehan keuntungan yang dapat diraih oleh instansi. Persaingan dalam mencari lapangan kerja semakin meningkat pada era globalisasi, oleh karena itu semakin dirasakan pula pentingnya nilai kerja bagi setiap orang.

Anoroga (2001) mengatakan bahwa dalam sektor industri pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perhatian para pimpinan instansi saat ini tidak hanya diarahkan pada proses produksi saja tetap sudah lebih diarahkan pada pembinaan dan peningkatan sumber daya pegawai, karena itu pegawai tidak lagi dipandang sebagai robot dan proses kerja instansi sudah mementingkan pembinaan dan peningkatan sumber daya manusia sebagai pelaksana. Berkenaan dengan tuntutan sumber daya manusia yang lebih berkualitas maka instansi mengharapkan pegawai mampu memberikan prestasi yang tinggi. Hal ini dapat terwujud dari pegawai yang memiliki motivasi kerja.

Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajemen instansi jika instansi menghendaki setiap pegawainya dapat bekerja dengan baik. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi lah yang dapat bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi yang rendah akan sulit bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun pegawai tersebut memiliki kemampuan individu yang baik.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “ Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Menurut Hodges dan Luthans (dalam Hasibuan, 2008) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong pencapaian tujuan insentif, dan merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan.

Matthis dan Jackson (dalam Harry, 2013) menyebutkan motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan, bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi yang tinggi diperlukan instansi dari pegawai untuk mencapai target yang di inginkan.

Menurut Wahjosumidjo (dalam Arsyad, 2009) motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri sendiri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan Handoko (dalam Sianturi, 2013) mengartikan motivasi kerja sebagai keadaan dalam pribadi

seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan-keinginan untuk mencapai tujuan. Artinya motivasi kerja adalah suatu dorongan dari luar diri seseorang yang muncul untuk tercapainya sesuatu yang diinginkan. Ketika motivasi tidak muncul dari dalam diri pegawai maka kelangsungan hidup instansi atau kepentingan instansi akan terhambat. Sebaliknya ketika motivasi yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka akan menjadi jaminan atas keberhasilan instansi dalam mencapai visi dan misi instansi.

Motivasi kerja adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu (Robert L. M, 2006), sedangkan menurut (Rivai, 2004), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha, berorientasi pada masa akan datang, tidak suka membuang-buang waktu, mempunyai rasa tanggung jawab, percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang motivasi kerjanya tinggi, dalam bekerja dia bisa menyelesaikan pekerjaannya lebih dari hasil pekerjaannya sebelumnya karena dia mampu dan sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga, hal tersebut akan membuat kinerjanya tinggi.

Sedangkan ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), adalah kemampuan dalam berprestasi

rendah, cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat aspirasi rendah, suka membuang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri, dan tidak ulet dalam bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, dalam bekerja dia tidak mampu menghasilkan pekerjaan yang baik karena, dia tidak sungguh-sungguh dan merasa tidak mampu dalam bekerja. Sehingga hal tersebut, menimbulkan kinerjanya yang rendah.

Siagian (1995), mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, yaitu pria dan wanita. Dalam banyak masyarakat peranan wanita yang terutama adalah mengurus rumah tangga, bukan sebagai pencari nafkah, apalagi sebagai pencari nafkah utama. Akan tetapi dewasa ini tampak adanya pergeseran nilai tentang peranan wanita. Banyak faktor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran nilai tersebut. Tiga hal yang nampaknya menonjol ialah gerakan emansipasi, Pendidikan wanita yang semakin meningkat dan pertimbangan ekonomi.

Jenis kelamin diartikan sebagai konstruksi sosiokultural yang membedakan karakteristik maskulin dan feminisme. Istilah jenis kelamin dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara pria dan wanita yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Pembagian jenis kelamin pada dasarnya dilakukan sebagai cara pengenalan fisik yaitu berdasarkan perbedaan struktur anatomi tubuh antara pria dan wanita adalah terletak pada



fungsi dan struktur organ-organ reproduksi. Dengan demikian, perbedaan jenis kelamin menyebabkan suatu perbedaan yang cukup tajam terlihat secara fisik.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah masa kerja. Semakin lama seseorang berkarya dalam suatu pekerjaan semakin tinggi pula motivasinya karena ia semakin berpengalaman dan keterampilannya menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya semakin tinggi Siagian (1995).

Semakin banyak tenaga kerja yang memiliki masa kerja atau jam terbang yang lama akan berdampak besar pada instansi dengan semakin baiknya hasil produksi yang dihasilkan karena mereka telah terlatih, dimana hal tersebut kecil sekali kemungkinan didapat dari tenaga kerja yang masa kerjanya singkat atau baru.

Runge (dalam Agustina, 2017) menyatakan bahwa semakin lama masa kerja pegawai semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, karena pengalaman kerja merupakan pengetahuan praktis yang didapat seseorang dari hasil observasi dalam menghadapi suatu peristiwa.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dari hasil pengamatan peneliti, adanya perbedaan motivasi kerja antara pegawai pria dan pegawai wanita. Peneliti melakukan observasi dan terlihat bahwa pegawai wanita lebih giat dan tekun dari pada pegawai pria, terlihat dari pegawai wanita yang mengerjakan tugasnya dengan serius dan terus mengerjakan tugasnya. Hal ini ditunjukkan dari perilaku pegawai wanita yang tidak suka meninggalkan ruangan kerja, dan tidak cepat bosan pada tugas rutin yang diberikan. Sedangkan pada pegawai pria

menunjukkan perilaku yang kurang baik seperti meninggalkan ruangan kerja, menghindari dari pekerjaan seperti saat diberikan tugas mereka menunda mengerjakan tugasnya, datang terlambat, terlihat beberapa dari mereka ketika mulai bosan dengan tugasnya pegawai tersebut mengobrol dengan temannya atau bermain game dan ada pula yang mencari alasan untuk keluar kantor hanya demi merokok.

Dengan demikian perilaku yang terlihat pada pegawai sesuai dengan ciri-ciri menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015). Dimana perilaku yang dilakukan pegawai pria cenderung tidak peduli dengan hasil kerja yang dilakukannya, suka membuang-buang waktu dan tidak bertanggung jawab.

Namun berbeda dengan perilaku yang ditampilkan oleh pegawai wanita, dimana sesuai dengan ciri-ciri yang disebutkan oleh L.N Jewel (dalam Marliani, 2015). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi ialah tidak suka membuang-buang waktu, mempunyai rasa tanggung jawab.

Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan pada pria dan wanita:

*“kadang kadang kalau saya bosan mengerjakan tugas dari kantor, saya keluar ruangan untuk merokok sekalian cari angin, atau terkadang saya duduk dikantin sama rekan kerja saya” (dilakukan pada hari senin, 16 desember 2019)*

*“ya setiap hari saya bekerja seperti biasa, saya kerjakan semua tugas terlebih dahulu sampai selesai, dan saya juga tidak keluar ruangan saya kalau saya tidak perlu, paling hanya saat jam shalat dan makan siang saja, kalau tidak ada yang penting ya saya tidak keluar” (dilakukan pada hari senin, 16 desember 2019)*

Selain itu dilihat dari masa kerjanya, pegawai yang bekerja lebih dari enam tahun memiliki motivasi yang lebih tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pengalaman

dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan. Sedangkan pegawai yang bekerja dibawah enam tahun mereka tidak cukup terampil dan kurang berpengalaman terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan pada saat bekerja pegawai yang yang tergolong baru sering bertanya pada rekannya yang sudah lebih lama bekerja dikantor. Pada saat melakukan pekerjaan pegawai lama tidak terlihat kebingungan dan dapat mengerjakan tugas yang diberikan tanpa terlihat bertanya kesana-kemari, dikarenakan pegawai yang sudah lama lebih berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini dapat dilihat berdasarkan kutipan wawancara dibawah:

*“ini pengalaman saya pertama kali bekerja, saya kurang lebih baru 2 tahun bekerja disini. Jadi terkadang beberapa tugas yang saya kurang mengerti saya tanyakan pada rekan saya, karena saya belum terlalu mengerti, mungkin karena kurang pengalaman saya.”*  
(dilakukan pada hari senin, 16 desember 2019)

*“saya sudah lumayan lama juga disini, lebih dari 7 tahun saya sudah bekerja disini, ya tugas saya, saya selesaikan dengan baik, karena kan saya sudah mengerti apa yang mau dikerjakan, sudah seperti makanan sehari-hari saya mengerjakannya, jadi tidak terlalu kebingungan mengerjakannya. Selain itu saya juga ibu rumah tangga, saya merasa saya juga harus bekerja maksimal, karena saya juga memiliki tanggungan”* (dilakukan pada hari senin, 16 desember 2019)

Melihat uraian hasil wawancara diatas, ditemukan ada pegawai pria yang memiliki motivasi kerja yang rendah, hal ini tercermin dari motivasi kerja pegawai yang semakin menurun, seperti mengambil waktu istirahat, mencuri-curi waktu dalam bekerja, pegawai pria keluar ruangan untuk merokok, dan terlihat kurang semangat. Dan ada beberapa pegawai wanita memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini tercermin dari motivasi kerja pegawai yang semakin tinggi, seperti datang tepat waktu, giat dan tekun dalam menyelesaikan tugas, memaksimalkan

waktu istirahat, bekerja melebihi target yang ditetapkan dan terlihat selalu bersemangat maka dapat dilihat bahwa yang cenderung menunjukkan motivasi kerja yang tinggi adalah pegawai wanita.

Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam fenomena disebuah instansi tersebut, dimana diantara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya memiliki pekerjaan masing-masing, memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda diluar pekerjaan mereka, dan masing-masing pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Tanggung jawab yang berbeda-beda inilah yang dapat memicu motivasi kerja pegawai tersebut menjadi berbeda pula.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul penelitian mengenai “Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Masa Kerja Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Povinsi Sumatera Utara”.

Untuk selanjutnya penyebutan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara akan disingkat menjadi BPBD PROVSU.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang sudah peneliti jabarkan dapat diidentifikasi bahwa jenis kelamin dan masa kerja akan berpengaruh pada motivasi kerja seorang pegawai yang berada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Sumatera Utara.

Terdapat perbedaan motivasi kerja pegawai yang ditinjau dari jenis kelamin, dimana pegawai wanita terlihat lebih memiliki motivasi seperti datang tepat



waktu, semangat dalam mengerjakan tugasnya, dan memiliki hasil kerja yang baik seperti tepat waktu mengerjakan tugasnya, serta tidak mangkir saat diberikan tugas, dan juga keluar ruangan hanya jika diperlukan saja, seperti pada saat istirahat. Berbeda dengan pegawai pria yang terlihat datang terlambat, dan sering mencuri waktu saat jam kerja, seperti keluar ruangan hanya untuk merokok apabila merasakan kebosanan, dan juga hasil kerja yang kurang maksimal.

Dan juga terlihat perbedaan antara pegawai dengan masa kerja baru dan yang sudah lebih lama. Dimana pegawai baru yang terlihat kurang berpengalaman dalam pekerjaannya, terlihat terkadang kesulitan mengerjakan tugasnya, lalu bertanya pada rekannya yang lain. Berbeda dengan pegawai lama yang terlihat tekun saat mengerjakan tugasnya, dikarenakan pengalaman yang lebih banyak dan mudah menatasi masalah pekerjaannya.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk lebih mempermudah dan menghindari ruang lingkup yang terlalu luas dan untuk mendapatkan fokus dari penelitian ini, maka peneliti memberi batasan yaitu: yang berkaitan dengan perbedaan motivasi kerja yang ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja. Adapun yang terlibat dalam penelitian ini adalah pria dan wanita dan masa kerja pegawai yang kurang dari enam tahun dan lebih dari enam tahun. Adapun yang terlibat dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil.

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “apakah ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Provsu?”

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Provinsi.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi dan khususnya psikologi industri dan organisasi. Diharapkan pula penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber informasi bagi peneliti lain yang bergerak dalam bidang yang sama.

### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat memberikan pemahaman dan informasi pada pegawai mengenai motivasi kerja ditinjau jenis kelamin masa kerja. Dan diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dibidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dalam hal motivasi kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Aparatur Sipil Negara

##### 1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Aparatur Negara” didefinisikan sebagai “alat kelengkapan Negara”, terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Manajemen menitikberatkan pada kepegawaian Negara dikenal dengan “profesi pegawai” yang bekerja dipemerintahan yang melaksanakan “Public Civil Service”.<sup>1</sup> Kepegawaian Negara di Indonesia dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dahulu dikenal dengan sebutan PAMONG PROJO atau PANGREH PROJO. Dengan adanya Undang- Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kepegawaian Negara yang disebut dengan istilah “Aparatur Sipil Negara” (ASN), mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian Negara dibawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (passal 4 ayat 1 UUD 14 NRI 1945). ASN adalah penyelenggara Negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Pelaksana kegiatan administrasi dilaksanakan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi

pemeintah. Menurut Paul Pigors, tujuan pengelolaan kepegawaian Negara adalah :

- 1). Agar penggunaan dan kinerjanya bisa efektif, tidak boros dan menghasilkan kerja yang sesuai yang dibutuhkan;
- 2). Pengembangan karirnya dijamin secara jelas sesuai dengan kompetensi diri dan kompetensi jabatan;
- 3). Kesejahteraan hidupnya dijamin.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan beberapa pengertian terkait aparatur sipil negara yaitu :

- a. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.
- b. PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil merupakan warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.

## 2. Peran Pegawai ASN

Adapun peran aparatur sipil negara sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik yang dibuat pejabat

Pembina, pelayan publik yang berkualitas dan professional, serta perekat dan pemersatu Bangsa.

Berdasarkan peranan yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa peranan yang dilihat dari tugas dan fungsi pada pegawai negeri sipil (ASN) adalah sebagai pelayan publik yang berkualitas dan professional memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa serta pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memegang peranan yang amat penting terhadap prestasi dan produktivitas. Sehubungan dengan itu, maka manajemen memiliki perhatian besar terhadap pengelolaan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja di suatu instansi atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya defenisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Munandar 2001).

Hasibuan (2008), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai



atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbins (2010), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi juga merupakan istilah yang sering kali disinggung oleh atasan sebagai pemimpin suatu organisasi baik itu secara terbuka maupun secara pribadi atau perorangan. Motivasi memang erat sekali kaitannya dengan kepemimpinan. Merupakan suatu hal yang berat bagi pimpinan yakni bagaimana memotivasi anggota organisasi atau bawahannya. Begitu juga dengan individunya, harus mengetahui bagaimana memotivasi diri sendiri dalam pekerjaan. Biasanya seorang pegawai yang lesu dan loyo dalam melakukan pekerjaan maka ini menjadi suatu pertanyaan dan masalah yang harus dicari penyelesaiannya. Suatu

organisasi selalu mendambakan keadaan dimana pegawainya memiliki kinerja yang tinggi. Sebagaimana telah kita ketahui bahwa ada pandangan tentang motivasi kerja.

Menurut Gibson, dkk motivasi diartikan sebagai suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga konsep penjelasan yang digunakan untuk memahami perilaku yang diamati. Penting untuk dicatat bahwa motivasi dapat diduga. Konsep ini dapat dijelaskan dalam perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan perilaku pegawai yang membangkitkan, mengarahkan serta pemberian daya penggerak sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif, menyelesaikan tugasnya masing-masing serta kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (1995), mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Beberapa faktor tersebut antara lain :

### **a. Usia**

Berdasarkan penelitian dan pengalaman usia seseorang akan menunjukkan tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Dimana kepuasan kerja yang cenderung tinggi didasarkan pada usaha meniti karir dalam sekian tahun lamanya yang dicapai secara maksimal. Sehingga manajer perlu mengadakan pendekatan yang

berbeda dengan memberikan motivasi dalam bentuk perlakuan terhadap pegawai yang relatif muda dibandingkan dengan pegawai yang usianya sudah lebih tua.

b. Jenis Kelamin

Tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara pegawai dan karyawan sepanjang kemampuan mereka menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan kontributif. Namun selain dapat dilihat bahwa seorang pria lebih termotivasi dalam bekerja, karena secara kodrati pria merupakan kepala keluarga yang harus memberikan nafkah untuk istri dan anak-anaknya, sedangkan seorang wanita bekerja sebagian besar hanya terdorong untuk beraktualisasi dan bersosialisasi.

c. Status Perkawinan

Seorang pegawai yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang belum berkeluarga, ini disebabkan oleh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarganya. Sehingga dalam hal ini status perkawinan seseorang turut pula memberikan petunjuk tentang tata cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan baginya dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga.

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan salah satu pengaruh untuk seorang manajer dalam menerapkan teori motivasi dalam suatu instansi. Dalam masyarakat yang masih menganut konsep “*extended family system*“, dimana yang dianggap menjadi tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anak.

e. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional. Seorang manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Sehingga keinginan manajer dan instansi untuk memberikan suatu motivasi terhadap para pegawainya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Stoner dan Winkel (dalam Ali, 2011), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

- a. Karakteristik Individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja yang berbeda-beda diantara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan juga berbeda.
- b. Karakteristik Pekerjaan, yaitu pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas pegawai yang meliputi jumlah tanggung jawab juga macam tugas. Kondisi ini berperan dalam meningkatkan atau justru menurunkan motivasi kerja pegawai.
- c. Karakteristik Situasi Kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.

### 3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Jurgensen (dalam Suseno dan Sugiyanto, 2010) untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi pegawai tersebut.
- b. Instansi yang memberi rasa bangga terhadap pegawai, yaitu tempat dimana pegawai bekerja mempunyai nama baik.
- c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerja sama dalam melakukan pekerjaan.
- e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- f. Gaji, yaitu yang tinggi menurut pegawai.
- g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.



- h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.
- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja.
- j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Menurut Asnawi (2002) terdapat empat aspek utama yang membedakan motivasi individu dalam berkerja, yaitu:

- a. Mengambil tanggung jawab atas perbuatannya.

Individu dengan motivasi tinggi merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Seorang akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkannya sebelum menyelesaikannya

- b. Memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya.

Pada individu dengan motivasi tinggi, pemberian umpan balik atas hasil usaha atau kerjanya yang telah dilakukan sangat disukai dan berusaha untuk melakukan perbaikan hasil kerja yang mendatang.

- c. Mempertimbangkan resiko.

Individu dengan motivasi tinggi cenderung mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai kegiatan. Ia akan memilih tugas dengan derajat kesukaran sedang, yang menantang kemampuannya, namun masih memungkinkan untuk berhasil menyelesaikan dengan baik.

d. Kreatif dan Inovatif.

Individu dengan motivasi tinggi cenderung bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi yaitu pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, instansi memberi rasa bangga pada pegawai, kesempatan untuk maju, kelompok kerja, pekerjaan itu sendiri, gaji, hubungan atasan dan bawahan, jaminan kerja, kondisi kerja, jaminan kesehatan, mengambil tanggung jawab atas perbuatannya, memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya, mempertimbangkan resiko dan, kreatif dan inovatif.

#### 4. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah:

- a. bersaing dalam berprestasi.
- b. ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha.
- c. berorientasi pada masa akan datang.
- d. tidak suka membuang-buang waktu.
- e. mempunyai rasa tanggung jawab.
- f. percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas.

Sedangkan ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), adalah :

- a. kemampuan dalam beprestasi rendah.
- b. cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan.
- c. tingkat aspirasi rendah.
- d. suka membuang-buang waktu.
- e. tidak bertanggung jawab.
- f. tidak percaya diri.
- g. tidak ulet dalam bekerja.

Menurut McCormick dan Tiffin (2002) ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja meliputi :

- a. Keuletan, yaitu segenap pengarahannya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan giat dan ulet bekerja.
- b. Tingkat absensi, yaitu frekuensi kehadiran seseorang dalam bekerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka tinggi pula frekuensi kehadirannya.
- c. Kemajuan, yaitu tingkat pengembangan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja berusaha untuk maju dalam bekerja.
- d. Pencapaian prestasi, merupakan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan.

- e. Motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja dapat mencapai target bahkan melebihi target yang ditentukan oleh instansi dengan hasil kerja yang berkualitas.

Sedangkan, menurut Sardiman (2000) ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas, yaitu dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak pernah berhenti sebelum selesai.
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa), yaitu tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin atau tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya.
- c. Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, yaitu senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja mandiri.
- d. Tidak cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin, yaitu tugas-tugas yang rutin meliputi hal-hal yang bersifat mekanis, yang berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif.
- e. Dapat mempertahankan pendapatnya, yaitu pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, kalau sudah yakin akan sesuatu maka tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, cepat bosan pada tugas yang rutin, dan dapat mempertahankan pendapatnya. Sedangkan ciri-

ciri orang yang memiliki motivasi kerja rendah merupakan kebalikan dari ciri-ciri diatas.

### **C. Jenis Kelamin**

#### **1. Pengertian Jenis Kelamin**

Menurut Suntrock (2003) mengemukakan bahwa istilah pada gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi. Istilah seks (jenis kelamin) mengacu pada biologis seorang pria dan wanita, sedangkan gender mengacu pada dimensi sosial-budaya seorang pria dan wanita. Beckwith (dalam Baron dan Byrne, 2003) menjelaskan bahwa jenis kelamin istilah biologis berdasarkan anatomi dan fisik antara pria dan wanita, istilah jenis kelamin dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan pria dan wanita yang mempunyai sifat bawaan (ciptaan Tuhan) dan bentukan budaya (konstruksi sosial).

Menurut Asmarany (dalam Franita 2013) jenis kelamin adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara pria dan wanita yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman.

Menurut Hungu (2007) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara wanita dengan pria secara biologis sejak seseorang lahir. Seks berkaitan dengan tubuh pria dan wanita, dimana pria memproduksi sperma, sementara wanita menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis pria dan wanita tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan pria dan wanita pada segala rasyang ada di muka bumi.



Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara pria dan wanita dan mengacu pada biologis pria dan wanita.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Jenis Kelamin**

Menurut Santrock (2002) ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan jenis kelamin, yaitu:

### **a. Pengaruh Biologis**

#### **1. Perubahan Pubertas dan Seksualitas**

Perubahan pubertas memberikan kontribusi terhadap peningkatan pernyataan seksualitas kedalam sikap dan perilaku jenis kelamin seseorang. Ketika tubuh mereka mulai dibanjiri hormon-hormon, banyak wanita yang ingin menjadi wanita sebaik mungkin dan pria ingin menjadi pria sebaik mungkin. Perubahan biologis akibat masa puber mengatur tahapan peningkatan menyatunya seksualitas dengan perilaku jenis kelamin dimediasi oleh pengaruh sosial budaya, seperti standart budaya dan norma kelompok sebaya.

#### **2. Anatomi Adalah Nasib**

Freud dan Ericson (dalam Santrock,2002) berpendapat bahwa anatomi tubuh adalah nasib, oleh karena itu perbedaan psikologis antara pria dan wanita berasal dari perbedaan anatomi mereka.

## b. Pengaruh Sosial

### 1. Pengaruh Orangtua

Orangtua melalui tindakan dan contohnya mempengaruhi perkembangan jenis kelamin. Selama masa transisi, orang tua memperlakukan pria lebih bebas dari pada wanita.

### 2. Teman Sebaya

Para mahasiswa banyak menghabiskan waktu dengan kelompok teman sebayanya, dan persetujuan dan ketidak setujuan kelompok dapat menjadi pengaruh yang kuat dalam perkembangan jenis kelamin.

### 3. Perbedaan Pria dan Wanita

Pada umumnya wanita dicitrakan atau mencitrakan dirinya sendiri sebagai makhluk yang emosional, mudah menyerah, pasif, subjektif, lemah dalam matematika, mudah terpengaruh, lemah fisik, dan dorongan seksnya rendah. Sementara pria dicitrakan dan mencitrakan dirinya sebagai makhluk yang rasional, logis, mandiri, agresif, kompetitif, objektif, senang berpetualang, aktif, memiliki fisik dan dorongan seks yang kuat (Nurhayati, 2014).

Florence & Paludi (dalam Nurhayati, 2014) mengemukakan dua teori yang terkenal dalam memandang wanita dan pria, yaitu teori Nature dan Nurture. Menurut teori Nature, perbedaan peran wanita dan pria bersifat kodrati (nature). Menurut teori ini, anatomi biologi wanita yang berbeda dengan pria menjadi faktor utama dalam penentuan peran sosial kedua jenis kelamin ini. Pria

menjadi peran utama di dalam masyarakat karena dianggap lebih potensial, lebih kuat, dan lebih produktif.

Menurut teori Nurture, perbedaan wanita dan pria tidak ditentukan oleh faktor biologis, melainkan dikonstruksi oleh masyarakat. Menurut teori ini, banyak nilai bias gender terjadi dalam masyarakat disebabkan oleh faktor biologis, meski sebenarnya tidak lain hanyalah produk budaya masyarakat.

#### **D. Masa Kerja**

##### **1. Pengertian Masa Kerja**

Menurut Oktaviani (2009) masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada instansi tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Seperti diungkapkan oleh Andi Mapiare, pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman, dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (Faizin dan Winarsih, 2008).

Selain itu, Allen dan Meyer (1991), menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu karakteristik demografis yang diduga mempunyai hubungan korelasi dengan komitmen organisasi. Menurut Seniati (2006) Masa Kerja

merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Hasil penelitian Liche menunjukkan bahwa masa kerja dan trait kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kepuasan kerja.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaganya pada instansi sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas.

## **2. Kategori Masa Kerja**

Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi 3 (Budiono, Hariyati 2011), yaitu: Masa Kerja < 6 tahun, Masa Kerja 6 - 10 tahun dan Masa kerja > 10 tahun. Menurut Hadiyani (2013), masa kerja dikategorikan menjadi tiga, yaitu: masa kerja 0-6 tahun, 7-15 tahun dan masa kerja > 15 tahun. Sedangkan menurut Lestari (2007) masa kerja dikategorikan menjadi dua bagian yaitu, pegawai dengan masa kerja 5 tahun dan pegawai dengan masa kerja 10 tahun.

Semakin banyak tenaga kerja yang memiliki masa kerja atau jam terbang yang lama akan berdampak besar pada instansi dengan semakin baiknya hasil produksi yang dihasilkan karena mereka telah terlatih, dimana hal tersebut kecil sekali kemungkinan didapat dari tenaga kerja yang masa kerjanya singkat atau baru.

Runge (dalam Agustina, 2017) menyatakan bahwa semakin lama masa kerjapegawai semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, karena

pengalamankerja merupakan pengetahuan praktis yang didapat seseorang dari hasil observasi dalam menghadapi suatu peristiwa.

### **E. Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin**

Perbedaan karakteristik diantara pria dan wanita sangat berbeda, hal ini dapat dilihat dari perbedaan kognitif, afektif dan perilaku sosial yang berbeda antara pria dan wanita (Walgito, 2004). Perbedaan ini yang kemudian dapat menyebabkan perbedaan motivasi kerja jika ditinjau dari jenis kelamin, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tukijan dan Hamanto (2001) yang menyimpulkan bahwa gender dapat mempengaruhi motivasi kerja, sehingga perbedaan-perbedaan yang terdapat pada pria dan wanita secara langsung dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

Siagian (1995), mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, yaitu pria dan wanita, dimana wanita memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan pria. Dalam banyak masyarakat peranan wanita yang terutama adalah mengurus rumah tangga, bukan sebagai pencari nafkah, apalagi sebagai pencari nafkah utama. Akan tetapi dewasa ini tampak adanya pergeseran nilai tentang peranan wanita. Banyak faktor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran nilai tersebut. Tiga hal yang nampaknya menonjol ialah gerakan emansipasi, Pendidikan wanita yang semakin meningkat dan pertimbangan ekonomi.

Berdasarkan beberapa uraian penelitian yang dikemukakan di atas memberikan pemahaman yang cukup jelas bahwa ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin.



## **F. Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja**

Semakin banyak tenaga kerja yang memiliki masa kerja atau jam terbang yang lama akan berdampak besar pada instansi dengan semakin baiknya hasil produksi yang dihasilkan karena mereka telah terlatih, dimana hal tersebut kecil sekali kemungkinan didapat dari tenaga kerja yang masa kerjanya singkat atau baru.

Menurut Siagian (1995), faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah masa kerja, dimana motivasi kerja seseorang dengan masa kerja yang lebih lama lebih tinggi dari pada seseorang yang memiliki masa kerja baru. Semakin lama seseorang berkarya dalam suatu pekerjaan semakin tinggi pula motivasinya karena ia semakin berpengalaman dan keterampilannya menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya semakin tinggi.

Berdasarkan beberapa uraian penelitian yang dikemukakan di atas memberikan pemahaman yang cukup jelas bahwa ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari masa kerja.

## **G. Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Masa Kerja**

Siagian (1995), mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, yaitu pria dan wanita, dimana wanita memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan pria. Dalam banyak masyarakat peranan wanita yang terutama adalah mengurus rumah tangga, bukan sebagai pencari nafkah, apalagi sebagai pencari nafkah utama. Akan tetapi dewasa ini tampak adanya pergeseran nilai tentang peranan

wanita. Banyak faktor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran nilai tersebut. Tiga hal yang nampaknya menonjol ialah gerakan emansipasi, Pendidikan wanita yang semakin meningkat dan pertimbangan ekonomi.

Dimana pada masa sekarang ini wanita tidak hanya bekerja di dapur, namun juga bekerja di luar rumah agar mendapatkan penghasilan, guna untuk membantu perekonomian keluarga untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah masa kerja, dimana motivasi kerja seseorang dengan masa kerja yang lebih lama lebih tinggi dari pada seseorang yang memiliki masa kerja baru. Semakin lama seseorang berkarya dalam suatu pekerjaan semakin tinggi pula motivasinya karena ia semakin berpengalaman dan keterampilannya menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya semakin tinggi Siagian (1995).

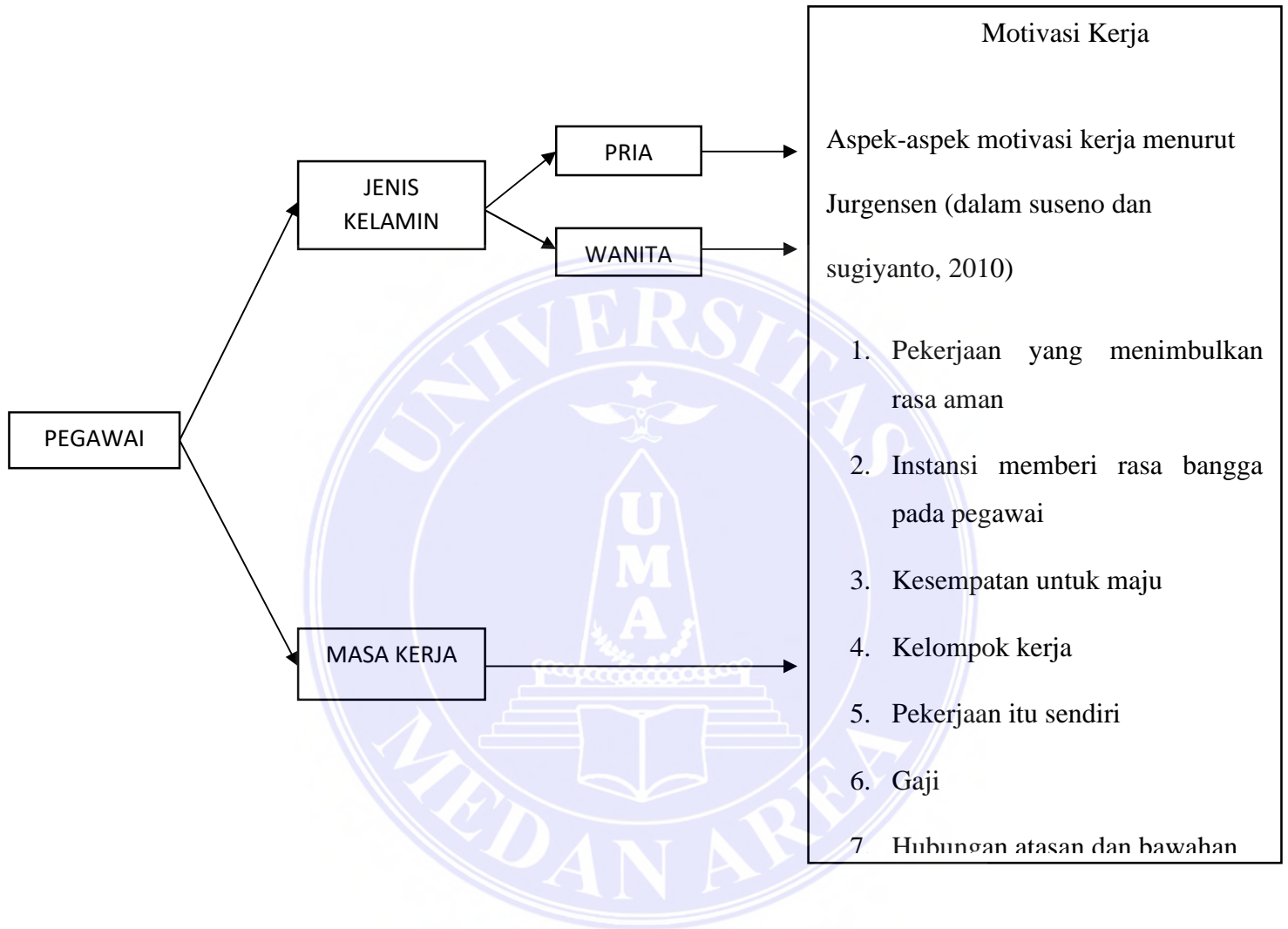
Semakin banyak tenaga kerja yang memiliki masa kerja atau jam terbang yang lama akan berdampak besar pada instansi dengan semakin baiknya hasil produksi yang dihasilkan karena mereka telah terlatih, dimana hal tersebut kecil sekali kemungkinan didapat dari tenaga kerja yang masa kerjanya singkat atau baru.

Berdasarkan beberapa uraian penelitian yang dikemukakan di atas memberikan pemahaman yang cukup jelas bahwa ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja. Hal ini dapat dilihat dari betapa pentingnya tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga yang dijalaninya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang terjadi pada pegawai wanita lebih tinggi dibandingkan pegawai pria dan pegawai yang sudah bekerja lebih lama atau lebih dari enam tahun memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.



## H. Kerangka Konseptual



## I. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin, dengan asumsi motivasi kerja wanita lebih tinggi dari pada motivasi kerja pria.
2. Terdapat perbedaan motivasi kerja ditinjau dari masa kerja, dengan asumsi motivasi kerja yang masa kerja lama lebih tinggi dari pada masa kerja baru
3. Terdapat perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja, dengan asumsi bahwa motivasi kerja wanita dengan masa kerja lama lebih tinggi dari pada motivasi kerja pria dengan masa kerja baru.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan komparatif. Penelitian ini dikatakan pendekatan kuantitatif, Karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2010) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Arikunto (2010), adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas (Sugiyono, 2016). Adapun yang menjadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel Terikat: Motivasi Kerja.
- b. Variabel Bebas: - Jenis Kelamin: Wanita dan Pria

- Masa Kerja

### C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu di defenisikan secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan. Defenisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja adalah dorongan perilaku pegawai yang membangkitkan, mengarahkan serta pemberian daya penggerak sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif, menyelesaikan tugasnya masing-masing serta kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

Data ini diungkap menggunakan skala motivasi kerja, berdasarkan aspek-aspek menurut Jurgensen (dalam Suseno dan Sugiyanto, 2010).

2. Jenis Kelamin adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara pria dan wanita dan mengacu pada biologis pria dan wanita. Maka dapat diungkap berdasarkan perbedaannya yaitu pria dan wanita.

- a. Wanita adalah seseorang yang pada umumnya dicitrakan atau mencitrakan dirinya sendiri sebagai makhluk yang emosional, mudah menyerah, pasif, subjektif, lemah dalam matematika, mudah terpengaruh, lemah fisik, dan dorongan seksnya rendah. Data ini diungkap menggunakan metode dokumentasi.

- b. Pria adalah seseorang pada umumnya dicitrakan dan mencitrakan dirinya sebagai makhluk yang rasional, logis, mandiri, agresif, kompetitif, objektif, senang berpetualang, aktif,

memiliki fisik dan dorongan seks yang kuat. Data ini diungkap menggunakan metode dokumentasi.

3. Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaganya pada instansi sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas. Data ini diungkap menggunakan metode dokumentasi dimana pegawai yang dipilih yaitu <6 tahun dan >6 tahun.

#### **D. Subjek Penelitian**

##### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (2004) populasi adalah sebuah individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai persamaan sifat yang akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian. populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 69 Pegawai. Yang terdiri dari 37 pegawai wanita dan 32 pegawai pria, kemudian 25 pegawai yang bekerja kurang dari enam tahun dan 44 pegawai yang bekerja lebih dari enam tahun.

**Tabel 1. Populasi Responden**

	Masa Kerja <6 thn	Masa Kerja >6 thn	Total
Pria	10	22	32
Wanita	15	22	37

## 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang ditentukan sendiri oleh seorang peneliti atau berdasarkan dengan hasil dari pertimbangan seorang pakar (Sugiyono, 2016). Teknik non probability sampling yang telah dipilih adalah total sampling, yaitu merupakan teknik sampling yang satuan samplingnya berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling yang memiliki karakteristik atau kriteria yang dikehendaki dalam pengambilan sampel. Adanya jumlah sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang.

Menurut Hadi (2004), bahwa syarat utama agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, maka sebaiknya sampel penelitian harus benar-benar mencerminkan keadaan populasinya atau dengan kata lain harus representative (terwakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik yaitu pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin pria dan wanita, serta masa kerja diatas 6 tahun dan dibawah 6 tahun.

**Tabel 2. Pegawai BPBD PROVSU Berdasarkan Karakteristik**

Jenis Kelamin		
Wanita	Pria	Jumlah
37	32	69

Masa Kerja		
< 6 Tahun	>6 Tahun	Jumlah
25	44	69

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala atau angket tentang motivasi kerja. Skala ini disusun mengacu pada skala Likert, pada Skala Likert, memiliki 2 sifat yaitu *Favorable* (mendukung) dan *Unfavorable* (tidak mendukung). Sampel diminta untuk menyatakan tanggapan kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun oleh peneliti. Setiap Pernyataan memiliki empat alternatif jawaban, yaitu “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Untuk pernyataan yang *Favorable* diberi rentangan skor 4-1 dan pernyataan yang *Unfavorable* diberi rentangan skor 1-4 .

##### 1. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Jurgensen (dalam Suseno dan



Sugiyanto, 2010), yaitu: Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi pegawai tersebut, instansi yang memberi rasa bangga terhadap pegawai yaitu tempat dimana pegawai bekerja mempunyai nama baik, kesempatan untuk maju yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru, kelompok kerja yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerja sama dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman, gaji yaitu yang tinggi menurut pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, jaminan kerja yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama, kondisi kerja yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja, jaminan kesehatan yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

## **F. Analisa Data**

### **1. Validitas**

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2007). Sedangkan menurut Nasution (dalam Pratiwi, 2009) sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut

menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Suatu alat pengukur untuk suatu sifat misalnya, maka alat itu dikatakan valid jika yang diukurnya adalah memang sifat X tersebut dan bukan sifat-sifat yang lain.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *Product Moment* rumus angka kasar dari Pearson (Hadi, 2004).

Rumusnya adalah :

$$r_x = \frac{\sum x - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\} \left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- $r_x$  = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
- $\sum x$  = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
- $\sum X$  = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap butir
- $\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor Y
- $N$  = Jumlah subjek

## 2. Realibilitas

Menurut Azwar (2007), reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yaitu suatu bentuk tes yang hanya memerlukan satu kali pengenaan tes kepada sekelompok individu sebagai subjek penelitian. Teknik yang digunakan adalah koefisien *Alpha Cronbach*.

Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak untuk mengetahui reliabilitas alat ukur, maka akan digunakan rumus Koefisien Alpha, sebagai berikut :

$$R_b = 1 - \frac{M}{M}$$

Keterangan:

$R_b$  = indeks reliabilitas alat ukur

1 = konstanta bilangan

$M$  = mean kuadrat antar butir

$M$  = mean kuadrat antar subjek

## G. Metode Analisa Data

Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, peneliti menganalisis data dengan formula Anova 2 jalur, yakni untuk melihat perbedaan dalam perbandingan jumlah yang sama.

Adapun rumus dan rancangan Anova 2 jalur adalah sebagai berikut:

$$\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N \cdot k}$$

Keterangan :

$\sum X_i^2$  : jumlah total skor setelah masing-masing dikuadratkan

$\sum X_1$  : jumlah skor variable (X)

N : jumlah sampel

K : jumlah perbedaan

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji Normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian tiap masing-masing variabel telah menyebar mengikuti kurva normal.
2. Uji Homogenitas, yaitu untuk melihat dan menguji apakah data-data yang diperoleh berasal dari sekelompok subyek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja pada pegawai BPBD PROVSU. Hal ini dilihat berdasarkan nilai atau koefisien perbedaan anava dengan koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi  $0,030 < 0,050$ , hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $0,050$ . Adapun mean hipotetik dan empirik wanita dengan masa kerja lama yaitu  $75$  dan  $103,91$ . Kemudian mean hipotetik dan mean empirik pria dengan masa kerja lama yaitu  $75$  dan  $100,64$ . Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja diterima.
2. Terdapat perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai BPBD PROVSU. Hal ini dilihat berdasarkan nilai atau koefisien perbedaan anava dengan koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi  $0,734 > 0,050$ , hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari  $0,050$ . Adapun mean hipotetik dan mean empiriknya terlihat pada jenis kelamin pria memiliki motivasi kerja tingkat sangat tinggi. Dengan mean hipotetik  $75$  lebih kecil dari mean



empirik 99,19 tidak lebih dari standar deviasi yaitu 7,363. Kemudian tingkat motivasi kerja pegawai perempuan yang tinggi dengan mean hipotetik 75 dan mean empirik 100,38 tidak lebih besar dari standar deviasi yaitu 8,280. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin ditolak.

3. Terdapat perbedaan motivasi kerja ditinjau dari masa kerja pada pegawai BPBD PROVSU. Hal ini dilihat berdasarkan nilai atau koefisien perbedaan anava dengan koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ , hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Adapun tingkat motivasi kerja pegawai diatas 6 tahun yang sangat tinggi dengan mean hipotetik 75 dan mean empirik 102,27 tidak lebih besar dari standar deviasi yaitu 6,855. Kemudian tingkat motivasi kerja pegawai dibawah 6 tahun yang sangat tinggi dengan mean hipotetik 75 dan mean empirik 95,28 tidak lebih besar dari standar deviasi yaitu 7,363. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari masa kerja diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Kepada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara

Disarankan kepada pegawai pria agar tetap tekun dan mempertahankan motivasi dalam bekerja. Untuk pegawai wanita disarankan agar tetap bekerja dengan tekun dan membantu pegawai baru untuk membimbing apabila kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian disarankan yang bekerja dibawah 6 tahun, apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sebaiknya jangan sungkan untuk bertanya pada pegawai yang sudah lebih lama bekerja atau dengan pegawai yang lebih berpengalaman dalam bidangnya masing-masing. Kemudian disarankan mengatur waktu bekerja dengan baik, agar pekerjaan yang dikerjakan bisa selesai dengan tenggat waktu yang diberikan.

2. Kepada Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara

Diharapkan dapat memberikan perhatian dan pemecahan masalah yang tepat untuk pegawai yang memperlihatkan permasalahan motivasi kerja yang rendah dengan cara melakukan pelatihan *skill* pegawai.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti tentang motivasi kerja dengan faktor lainnya yaitu usia, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Y. P. (2017). *Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1991). *A Three Component Coceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management*, review 1, 61–98
- Anoraga, P. 2001. *Pengantar Pasar Modal Indonesia*. Medisoft Indonesia. Jakarta
- Ardiyati, F. 2013. *Perbedaan Motivasi Kerja Pada Pegawai Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah*. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arikunto, S. 2002. *Metodelogi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arsyad, Azhar. 2009. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asnawi, S.2002. *Teori Motivasi*. Jakarta: Studi Press.
- Atwater, E. 1983. *Psychology of Adjustment*. *New Jersey:Prentice-Hall, Inc*
- Azwar. 2007. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakhri, Saiful. 2009. *Perbedaan Motivasi Kerja Pada Pegawai Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah Di PT. Mebel Tamalindo*. Skripsi
- Baron, R.A. dan Donn Byrne. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Budiono,A.Hariyati .2011 .*BungaRampaiHiperkesdanKeselamatanKerja*. Semarang:BadanPenerbitUniversitasDiponegoro
- Faizin, Ahmad Dan Winarsih. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. *Berita Ilmu Keperawatan* ISSN. 1979-2397. Vol. I No. 8 Maret 2020
- Goble, F.G 2002. *Psikologi Humanistik Abraham Maslow (terjemahan Supraktiknyo)*. Yogyakarta: Kanisius

- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 1. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, M. S. P. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hungu. (2007). *Demografi Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Marliani, M.Si. 2015. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: PT. Pustaka Setia
- McCormick, J. E. dan Tiffin, J. 2002. *Industrial Psychology, 6<sup>th</sup> Edition*. Prentice-Hall of India Private Limited, New-Delhi
- Manulang, M. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan 16. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nurhayati, E. 2014. *Psikologi Wanita dalam Berbagai Perspektif*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Oktafiani, Y (2009). *Pengaruh Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Di SMK Muhammadiyah Surakarta*. (Skripsi, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah, Surakarta).
- Pratiwi, 2009. *Hubungan Antara Kecemasan Akademis dengan Self Regulated Learning*. Semarang: Program Strata satu Universitas Diponegoro
- Rieka, K. D., 2007. *Kenapa Harus Melajang?*. Bandung: Mizan Media Utama
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S & Coulter 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*, Jakarta: Erlangga
- Robert L. Mathis-John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management. edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Santrock, J. W. 2002. *Life Span Development. Perkembangan Masa Hidup*. Jilid II, Wisnu Chandra, (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Sardiman, A. M. 2000. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Rajawali Pers
- Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sianturi, M. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada STMIK Budi Darma Medan*

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, M. N. & Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 37 no. 1 Juni 2010
- Widjaja. A .W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali
- Faizin, Ahmad Dan Winarsih. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. *Berita Ilmu Keperawatan* ISSN. 1979-2397. Vol. I No. 8 Maret 2020







**LAMPIRAN A**  
**SKALA MOTIVASI KERJA**

### Data Diri

Nama (inisial) :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban bapak atau ibu pada setiap pernyataan dengan memberi tanda ( ) pada salah satu pilihan yang tersedia.

Adapun alternatif pilihan jawaban yang kami sediakan sebagai berikut:

**SS** : **Sangat Setuju** dengan keadaan yang dialami diri anda.

**S** : **Setuju** dengan keadaan yang dialami diri anda.

**TS** : **Tidak Setuju** dengan keadaan yang dialami diri anda.

**STS** : **Sangat Tidak Setuju** dengan keadaan yang dialami diri anda.

Contoh pengisian :

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya malas mengerjakan tugas dikantor				

**SELAMAT MENGERJAKAN**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Instansi ini memberikan jaminan untuk masa depan saya				
2	Pekerjaan ini memberikan kesejahteraan bagi pegawainya				
3	Saya sangat beruntung bekerja dikantor ini				
4	Saya senang menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
5	Saya merasa bangga dapat bekerja di instansi ini				
6	Pekerjaan ini tidak menjamin masa depan				
7	Saya khawatir tidak ada jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh kantor				
8	Saya merasa rugi bekerja dikantor ini				
9	Saya khawatir apabila pekerjaan saya belum selesai				
10	Saya merasa biasa saja bekerja di instansi ini				
11	Saya bangga apabila atasan memuji hasil kerja				
12	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan				
13	Saya memiliki banyak keahlian untuk mendukung kinerja				
14	Saya mampu bekerja sama dalam tim				
15	Pekerjaan akan terasa ringan apabila dikerjakan bersama tim				
16	Saya malu bila atasan memuji hasil kerja didepan rekan kerja				
17	Saya merasa cukup dengan jabatan yang saya miliki sekarang				
18	Saya hanya ahli dibeberapa bidang saja				
19	Saya hanya bisa bekerja secara mandiri				
20	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika dikerjakan sendiri				
21	Saya dan tim selalu kompak dalam menyelesaikan pekerjaan				
22	Saya merasa tertarik melakukan pekerjaan ini.				

23	Saya gemar menyelesaikan pekerjaan ini				
24	Saya merasa bersemangat karena pekerjaan ini memiliki jenjang karir				
25	Penghasilan dalam bentuk uang yang diberikan kepada saya adil dan layak				
26	Saya dan tim berbeda pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan				
27	Saya terkadang merasa jenuh dengan pekerjaan ini				
28	Saya membutuhkan waktu lebih lama untuk melakukan pekerjaan ini				
29	Pekerjaan ini tidak memberikan kesempatan untuk kemajuan karir saya				
30	Gaji yang saya terima tidak setimpal				
31	Saya lebih bersemangat apabila semakin banyak tunjangan				
32	Saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja				
33	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan				
34	Saya dapat menyatukan perbedaan pendapat dengan rekan kerja				
35	Pendapat saya selalu diterima oleh atasan				
36	Tunjangan yang diberikan kantor membuat saya kurang bersemangat bekerja				
37	Saya jarang berinteraksi dengan rekan kerja				
38	Saya sering berselisih paham dengan atasan				
39	Saya akan diam saja apabila berbeda pendapat dengan rekan saya				
40	Pendapat saya selalu bertentangan dengan oleh atasan				
41	Instansi memberikan jam kerja normal sehingga optimal dalam bekerja				
42	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu				
43	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang ada di tempat kerja				
44	Fasilitas yang saya dapat di kantor membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
45	Saya senang karena mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja				
46	Saya merasa lelah karena instansi sering menambah				

	jam kerja normal				
47	Saya sering terlambat ke kantor karena kesibangan				
48	Fasilitas yang ada di tempat kerja tidak mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
49	Pekerjaan saya terasa berat karena fasilitas dari kantor kurang memadai				
50	Saya khawatir karena instansi tidak memberi jaminan kesehatan				









## RELIABILITY

```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35
aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44
aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50
```

```
/SCALE('Motivasi Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE
SCALE /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

### Notes

Output Created		06-OCT-2020 13:26:25
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	69
Missing Value Handling	Matrix Input	
	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=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50  /SCALE('Motivasi Kerja') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL.                 </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

**Scale: Motivasi Kerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	69	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	50

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,71	,597	69
aitem_2	3,41	,495	69
aitem_3	3,70	,464	69
aitem_4	3,86	,355	69
aitem_5	3,42	,526	69
aitem_6	3,19	,713	69
aitem_7	3,48	,559	69
aitem_8	3,67	,475	69
aitem_9	3,07	,880	69
aitem_10	3,42	,579	69
aitem_11	3,19	,394	69
aitem_12	3,35	,564	69
aitem_13	3,23	,458	69
aitem_14	3,52	,503	69
aitem_15	3,30	,828	69
aitem_16	2,83	,706	69
aitem_17	2,96	,736	69
aitem_18	2,99	,630	69
aitem_19	3,32	,500	69
aitem_20	3,17	,452	69
aitem_21	3,35	,480	69
aitem_22	3,01	,528	69
aitem_23	3,30	,464	69
aitem_24	3,26	,474	69
aitem_25	3,45	,501	69
aitem_26	3,10	,598	69
aitem_27	2,88	,697	69



aitem_28	3,04	,498	69
aitem_29	3,29	,488	69
aitem_30	3,20	,502	69
aitem_31	3,45	,501	69
aitem_32	3,29	,488	69
aitem_33	3,23	,425	69
aitem_34	3,29	,457	69
aitem_35	2,88	,557	69
aitem_36	3,19	,576	69
aitem_37	3,19	,463	69
aitem_38	3,33	,475	69
aitem_39	2,93	,495	69
aitem_40	3,16	,504	69
aitem_41	3,13	,616	69
aitem_42	3,22	,591	69
aitem_43	3,32	,469	69
aitem_44	3,26	,474	69
aitem_45	3,32	,469	69
aitem_46	2,91	,680	69
aitem_47	3,17	,766	69
aitem_48	3,19	,670	69
aitem_49	3,29	,488	69
aitem_50	3,43	,528	69

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	159,14	80,302	,580	,828
aitem_2	159,45	82,604	,446	,832
aitem_3	159,16	81,107	,664	,828
aitem_4	159,00	82,618	,639	,830
aitem_5	159,43	82,396	,439	,832

aitem_6	159,67	82,137	,326	,834
aitem_7	159,38	82,003	,449	,831
aitem_8	159,19	81,626	,584	,829
aitem_9	159,78	77,290	,569	,826
aitem_10	159,43	82,485	,384	,833
aitem_11	159,67	86,667	,005	,840
aitem_12	159,51	81,489	,496	,830
aitem_13	159,62	85,474	,139	,838
aitem_14	159,33	81,108	,607	,828
aitem_15	159,55	85,810	,024	,844
aitem_16	160,03	84,382	,153	,839
aitem_17	159,90	81,857	,335	,834
aitem_18	159,87	82,615	,336	,834
aitem_19	159,54	84,046	,280	,835
aitem_20	159,68	85,279	,165	,837
aitem_21	159,51	84,518	,239	,836
aitem_22	159,84	87,489	-,092	,843
aitem_23	159,55	84,163	,302	,835
aitem_24	159,59	83,127	,406	,833
aitem_25	159,41	83,627	,325	,834
aitem_26	159,75	82,277	,390	,832
aitem_27	159,97	87,617	-,095	,845
aitem_28	159,81	84,155	,309	,835
aitem_29	159,57	82,161	,504	,831
aitem_30	159,65	83,142	,378	,833
aitem_31	159,41	83,892	,306	,835
aitem_32	159,57	82,926	,416	,832
aitem_33	159,62	84,268	,309	,835
aitem_34	159,57	83,161	,419	,833
aitem_35	159,97	84,352	,215	,837
aitem_36	159,67	87,137	-,057	,843
aitem_37	159,67	86,431	,025	,840
aitem_38	159,52	84,606	,232	,836
aitem_39	159,93	81,803	,538	,830
aitem_40	159,70	83,891	,304	,835

aitem_41	159,72	85,232	,110	,839
aitem_42	159,64	84,205	,213	,837
aitem_43	159,54	84,046	,301	,835
aitem_44	159,59	83,480	,364	,834
aitem_45	159,54	84,929	,198	,837
aitem_46	159,94	87,085	-,054	,844
aitem_47	159,68	85,926	,024	,843
aitem_48	159,67	84,343	,168	,838
aitem_49	159,57	84,808	,202	,837
aitem_50	159,42	82,777	,396	,833

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
162,86	86,861	9,320	50



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

Notes	
Output Created	06-OCT-2020 13:36:20
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 69 Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	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 /MISSING ANALYSIS.



Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	196608

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	69	99,74	7,766	84	113

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Kerja
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	99,74
	Std. Deviation	7,766
	Absolute	,144
Most Extreme Differences	Positive	,097
	Negative	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		1,198
Asymp. Sig. (2-tailed)		,113

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



```

UNIANOVA Motivasi_Kerja BY Jenis_Kelamin Masa_Kerja
/METHOD=SSTYPE(3)
/INTERCEPT=INCLUDE
/POSTHOC=Masa_Kerja(TUKEY)
/PLOT=PROFILE(Jenis_Kelamin*Masa_Kerja)
/EMMEANS=TABLES(Jenis_Kelamin)
/EMMEANS=TABLES(Masa_Kerja)
/EMMEANS=TABLES(Jenis_Kelamin*Masa_Kerja)
/PRINT=HOMOGENEITY DESCRIPTIVE
/CRITERIA=ALPHA(.05)
/DESIGN=Jenis_Kelamin Masa_Kerja Jenis_Kelamin*Masa_Kerja.
    
```

### Univariate Analysis of Variance

#### Notes

Output Created	06-OCT-2020 18:52:39	
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	69
	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 model.

Syntax	<pre> UNIANOVA Motivasi_Kerja BY Jenis_Kelamin Masa_Kerja  /METHOD=SSTYPE(3)  /INTERCEPT=INCLUDE  /POSTHOC=Masa_Kerja(TUKEY)  /PLOT=PROFILE(Jenis_Kelamin*Masa_Kerja)  /EMMEANS=TABLES(Jenis_Kelamin)  /EMMEANS=TABLES(Masa_Kerja)  /EMMEANS=TABLES(Jenis_Kelamin*Masa_Kerja)  /PRINT=HOMOGENEITY DESCRIPTIVE  /CRITERIA=ALPHA(.05)  /DESIGN=Jenis_Kelamin Masa_Kerja Jenis_Kelamin*Masa_Kerja.                 </pre>				
Resources	<table> <tr> <td>Processor Time</td> <td>00:00:00,25</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td>00:00:00,34</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,25	Elapsed Time	00:00:00,34
Processor Time	00:00:00,25				
Elapsed Time	00:00:00,34				



[DataSet1]

**Between-Subjects Factors**

		Value Label	N
Jenis Kelamin	1	Perempuan	32
	2	Laki-Laki	37
Masa Kerja	3	Diatas 6 Tahun	44
	4	Dibawah 6 Tahun	25

**Descriptive Statistics**

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Jenis Kelamin	Masa Kerja	Mean	Std. Deviation	N
Perempuan	Diatas 6 Tahun	103,91	6,078	22
	Dibawah 6 Tahun	92,60	7,230	10
	Total	100,38	8,280	32
Laki-Laki	Diatas 6 Tahun	100,64	7,326	22
	Dibawah 6 Tahun	97,07	7,126	15
	Total	99,19	7,363	37
Total	Diatas 6 Tahun	102,27	6,855	44
	Dibawah 6 Tahun	95,28	7,363	25
	Total	99,74	7,766	69

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>**

Dependent Variable: Motivasi Kerja

F	df1	df2	Sig.
,558	3	65	,645

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.<sup>a</sup>

a. Design: Intercept + Jenis\_Kelamin + Masa\_Kerja + Jenis\_Kelamin \* Masa\_Kerja



#### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	1017,062 <sup>a</sup>	3	339,021	7,145	,000
Intercept	603330,057	1	603330,057	12715,101	,000
Jenis_Kelamin	5,534	1	5,534	,117	,734
Masa_Kerja	859,469	1	859,469	18,113	,000
Jenis_Kelamin * Masa_Kerja	232,546	1	232,546	4,901	,030
Error	3084,242	65	47,450		
Total	690506,000	69			
Corrected Total	4101,304	68			

### Estimated Marginal Means

a. R Squared = ,248 (Adjusted R Squared = ,213)

#### 1. Jenis Kelamin

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Jenis Kelamin	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Perempuan	98,255	1,314	95,631	100,878
Laki-Laki	98,852	1,153	96,548	101,155

#### 2. Masa Kerja

Dependent Variable: Motivasi Kerja

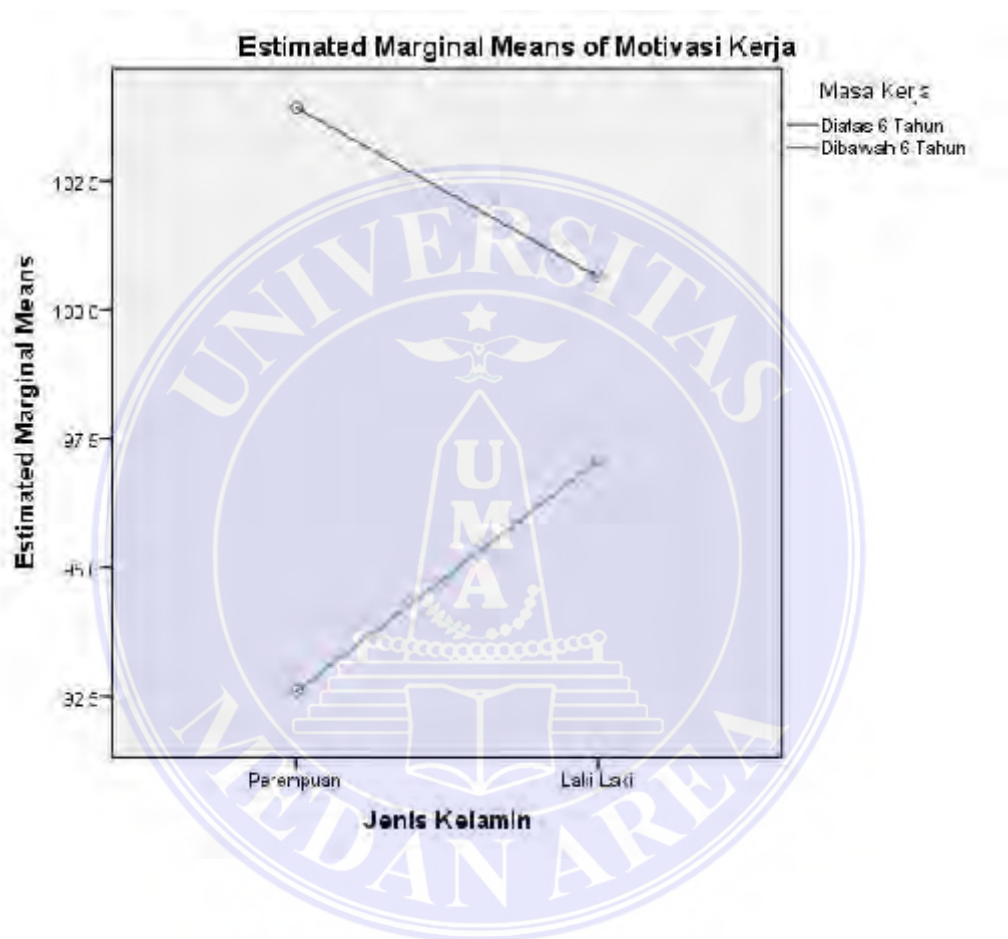
Masa Kerja	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Diatas 6 Tahun	102,273	1,038	100,199	104,347
Dibawah 6 Tahun	94,833	1,406	92,025	97,641

### 3. Jenis Kelamin \* Masa Kerja

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Jenis Kelamin	Masa Kerja	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
Perempuan	Diatas 6 Tahun	103,909	1,469	100,976	106,842
	Dibawah 6 Tahun	92,600	2,178	88,250	96,950
Laki-Laki	Diatas 6 Tahun	100,636	1,469	97,703	103,569
	Dibawah 6 Tahun	97,067	1,779	93,515	100,619

### Profile Plots







**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 75 / Jalan Sei Serayu Nomor 79 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 262/FPSI/01.10/IX/2020 Medan, 15 September 2020  
Lampiran :-  
Hal : Pengambilan Data

**Yth. Kepala BPBD Provinsi Sumatera Utara**  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Nadila Putri Suprpto  
NPM : 158600284  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **BPBD Provinsi Sumatera Utara, Jl. Medan-Binjai Km. 10,3 No. 8 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin & Masa Kerja Pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybu  
- Arsip





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH**

Jalan Binjai Km 10,3 Nomor 8 - Telepon (061) 8468469 Fax. (061) 8468015  
MEDAN

Nomor : 071/999/BPBD/2020  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Perihal : Penyelesaian Pengambilan Data

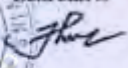
Medan, 05 Oktober 2020  
Kepada Yth :  
Ka. Prodi Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
di -  
Tempat

Schubungan dengan surat dari Ketua Jurusan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 262/FPSI/01.10/IX/2020 tanggal 15 September 2020 perihal Pengambilan Data, dengan hal ini disampaikan bahwa Mahasiswa Prodi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area an Nadila Putri Suprpto NPM. 158600284, telah selesai melaksanakan Pengambilan Data di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Sekretaris

  
RITA TAVIP MEGAWATI, S.Sos, M.Si  
PEMBINA Tk.I  
NIP: 19650319 199203 2 001