

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN
KOPERASI UNIT DESA BERINGIN JAYA I**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi*

**OLEH:
AFRIZAL RANGKUTI
188600128**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

SKRIPSI

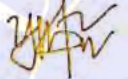
STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN
KOPERASI UNIT DESA BERINGIN JAYA I

dipersiapkan dan disusun oleh
Afrizal Rangkuti
188600128


telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 10 April 2023

Susunan Dewan Penguji

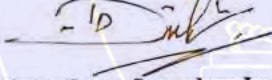
Pembimbing Utama


(Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons)

Dewan Penguji I


(Findy Suri, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji II


(Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji III

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 10 April 2023

Kepala Bagian


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

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


(Hasanuddin Ph. D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afrizal Rangkuti

NPM : 18.860.0128

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat baian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.



Medan, 10 April 2023
Peneliti

Afrizal Rangkuti
(188600128)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Afrizal Rangkuti
NPM : 18.860.0128
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA BERINGIN JAYA I.** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/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

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 10 April 2023

Yang menyatakan


(Afrizal Rangkuti)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Saya juga ingin menyampaikan terima kasih kepada, yakni:

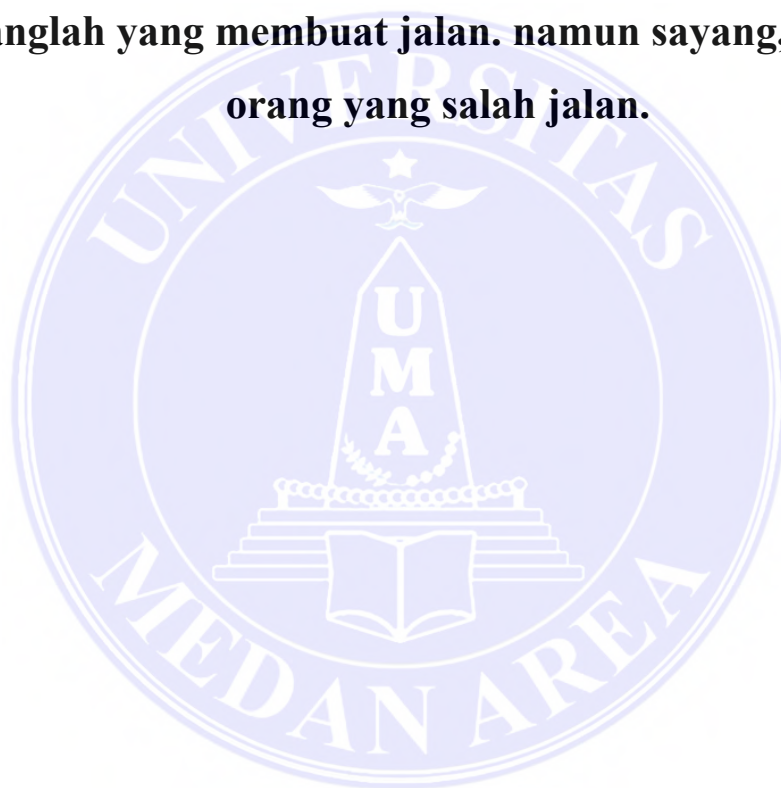
Allah S.W.T. dan Nabi Muhammad S.A.W. karena tanpa rahmat dan hidayahNya saya tidak bisa sampai kepada tahap kehidupan seperti sekarang ini.

Terimakasih kepada kedua orang tuaku, yang selalu memberikan do'a serta dukungan setiap saat sekaligus menjadi sumber motivasi dalam kehidupan saya untuk mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu, terima kasih untuk semua nasihat yang tiada henti diberikan demi kebaikan dan kemajuan, terima kasih juga atas kasih sayang yang selama ini terus tercurahkan untuk kehidupan saya.

MOTTO

Akan ada hasil yang memuaskan di balik proses yang melelahkan.

**Bukan jalan yang membuat orang pandai berjalan,
oranglah yang membuat jalan. namun sayang, banyak
orang yang salah jalan.**



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph.D, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons selaku dosen pembimbing pertama saya yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran, motivasi dan masukan, dan selalu bersabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
6. Ketua ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi dalam struktur penguji. Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Sekretaris Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi. Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi, selaku pembanding. Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, Selaku Ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi, yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan kepada peneliti.

10. Terimakasih kepada pegawai Fakultas psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua Orang tua saya, Alm.H.Ibrahim Rangkuti & Ibunda Hj. Parida Hanum Daeng, yang selalu memberikan do'a, nasihat, semangat, dan memberikan motivasi kepada saya agar dipermudahkan segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Hormat Saya

Peneliti

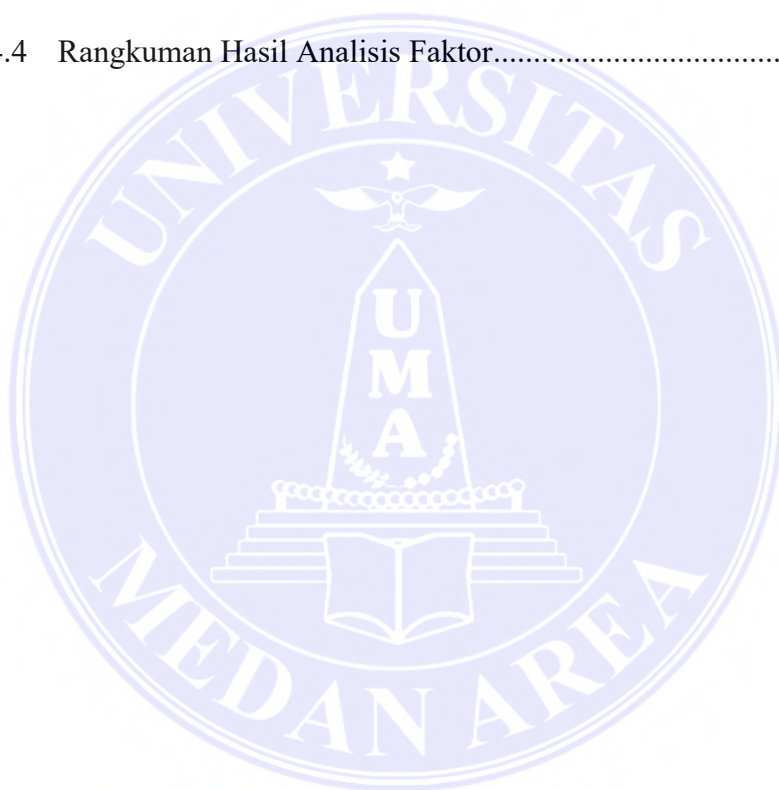
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Motivasi.....	9
B. Motivasi Kerja	10
1. Pengertian Motivasi Kerja	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	12
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	18
4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja.....	20
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
D. Kerangka Konseptual	23

BAB III	METODE PENELITIAN	24
	A. Metode Penelitian	24
	B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
	C. Defenisi Operasional Variabel.....	24
	D. Subjek Penelitian	25
	1. Populasi.....	25
	2. Sampel	25
	3. Teknik Pengambilan Sampel	25
	E. Teknik Pengumpulan Data	26
	F. Analisis Data	27
BAB IV	LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
	A. Orientasi Kancan Penelitian	28
	B. Persiapan Penelitian.....	30
	C. Pelaksanaan Penelitian	31
	D. Analisis Data	32
	E. Pembahasan	36
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	42
	A. Simpulan.....	42
	B. Saran	43
	DAFTAR PUSTAKA	44

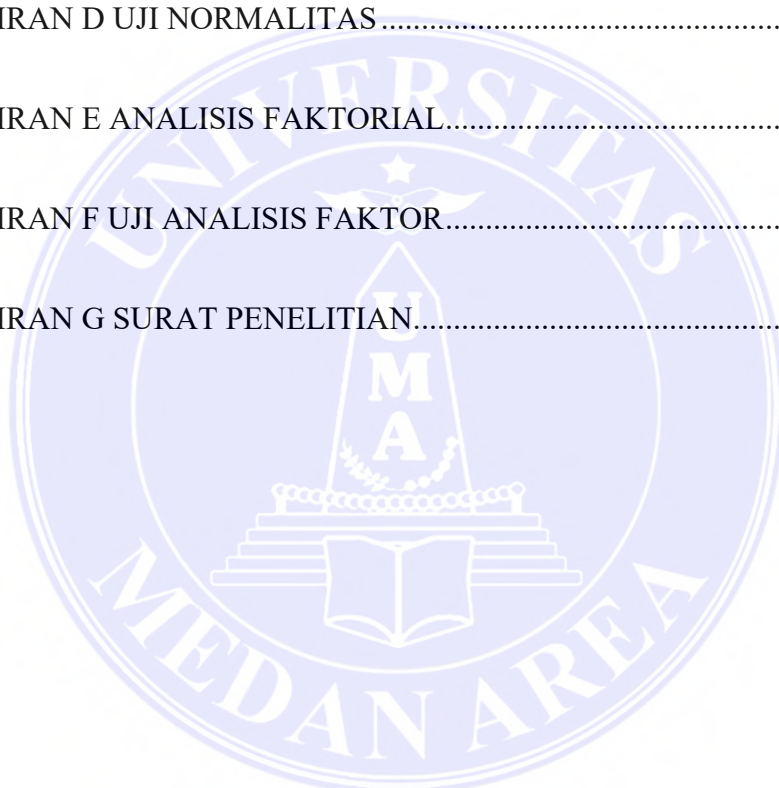
DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Tabel Sebelum Uji Validitas	31
Tabel 4.2	Tabel Setelah Uji Validitas	32
Tabel 4.3	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	33
Tabel 4.4	Rangkuman Hasil Analisis Faktor.....	34



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN.....	50
LAMPIRAN B SEBARAN DATA	54
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	59
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS	64
LAMPIRAN E ANALISIS FAKTORIAL.....	67
LAMPIRAN F UJI ANALISIS FAKTOR.....	69
LAMPIRAN G SURAT PENELITIAN.....	75



Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I

ABSTRAK

AFRIZAL RANGKUTI
188600128

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Makmur Jaya yang ada di Desa Beringin Jaya dengan jumlah sampel 51 orang. Dari output SPSS 20.0 diperoleh nilai faktor intrinsik dengan nilai kontribusi sebesar 3,723 dimana nilai persentasinya sebesar 51 %. Terdiri dari Prestasi (*Achievement*) dengan persentasi sebesar 11%, Pengakuan (*Recognition*) dengan persentasi sebesar 11%, Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*) dengan persentasi sebesar 8 %, Tanggung Jawab (*Responsibility*) dengan persentasi sebesar 11%, Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*) dengan persentasi sebesar 10%. Selanjutnya Faktor Ekstrinsik terdiri dari: Gaji atau Upah (*wages salaries*) dengan persentasi sebesar 10%, Kondisi kerja (*working condition*) dengan persentasi sebesar 11%, Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*) dengan persentasi sebesar 11%, Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*) dengan persentasi sebesar 9%, dan Kualitas Supervisi dengan persentasi sebesar 8%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Karyawan

***Study of Identification of Factors Influencing Work Motivation of Cooperative
Unit Beringin Jaya Village Employees I***

ABSTRACT

AFRIZAL RANGKUTI
188600128

This study aims to describe the of Factors Influencing Work Motivation of Cooperative Unit Beringin Jaya I Village Employees. The research method used is a method with a descriptive quantitative approach. The samples in this study were KUD Makmur Jaya employees in Beringin Jaya Village with a total sample of 51 people. Sampling using total sampling technique. From the SPSS 20.0 output, the intrinsic factor value is obtained with a contribution value of 3.723 where the percentage value is 51%. Consists of Achievement with a percentage of 11%, Recognition with a percentage of 11%, The work itself (The work it self) with a percentage of 8%, Responsibility (Responsibility) with a percentage of 11%, Development of Individual Potential (Advancement) with a percentage of 10%. Furthermore, Extrinsic Factors consist of: Salary or Wages (wages salaries) with a percentage of 10%, Working conditions (working conditions) with a percentage of 11%, Company policy and administration (Company policy and administration) with a percentage of 11%, Interpersonal Relations (Interpersonal Relations) with a percentage of 9%, and Quality of Supervision with a percentage of 8%.

Keywords: Work Motivation, Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu melakukan suatu aktivitas kerja, yang mana aktivitas tersebut terdapat di dalam perusahaan atau organisasi. Dunia kerja saat ini memerlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan sebagai bentuk dari ketahanan serta kemampuan seorang individu dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi salah satunya seperti globalisasi. Bekerja merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki. Dalam perjalanan kerja, sebagian besar orang mulai merasakan ada hal yang lain yang harus diperhatikan selain bekerja.

Kesiapan dunia usaha dalam membangun dan menyiapkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas global menjadi salah satu penentu untuk mendukung inovasi yang berkelanjutan. Hal ini dibutuhkan dalam organisasi usaha bidang koperasi. Koperasi merupakan bangunan usaha yang paling sesuai dengan demokratis ekonomi yang diamanatkan dalam pasal 33 ayat 1 UUD 1945 dan GBHN. Melalui sarana koperasi, rakyat di pedesaan dapat terhimpun untuk menggalang kekuatan dan kemampuannya serta mengembangkan usahanya dalam satu unit usaha yang lebih kokoh, efektif dan efisien, dengan bentuk ketergantungan ekonomi pedesaan terhadap sektor-sektor perkotaan. Wadah usaha koperasi juga dapat merambah pada sistem keuangan seperti umumnya lembaga-lembaga simpan pinjam lainnya. Koperasi dengan kemampuannya mengelola dan

mendistribusikan sumber daya yang ada berperan penting dalam pengembangan usaha-usaha kecil hingga menengah desa.

Koperasi sebagai pusat pelayanan berbagai kegiatan perekonomian pedesaan memiliki fungsi perkreditan, penyediaan dan penyaluran sarana-sarana produksi, barang-barang keperluan sehari-hari, jasa-jasa lainnya, pengelolaan dan pemasaran hasil produksi dan kegiatan perekonomian lainnya (Subyakto dan Bambang dalam Prayoga, 2018). Peranan koperasi tidak hanya terpusat ke sektor pertanian saja tetapi juga ke sektor lain seperti perindustrian, perdagangan, angkutan, kelistrikan dan lain-lain. Dalam kaitan ini, koperasi telah mengadakan kerja sama dengan pihak swasta untuk mendorong terciptanya kondisi perekonomian yang lebih sehat.

Saat bekerja, ada banyak sekali faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang baik yang berasal dari luar maupun dalam diri karyawan. Mewujudkan keberhasilan usaha koperasi dibutuhkan adanya motivasi kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi akan dicapai dari setiap organisasi. Dengan motivasi yang kuat, dorongannya pun juga kuat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan pegawai, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan menganggap pegawai sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai karyawan. Menggerakkan motivasi kerja karyawan merupakan tugas yang tidak sederhana.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya

hasrat dan minat (Hakim dkk, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja yang tinggi dapat berupa semangat kerja untuk selalu mencapai target dan tidak pernah terlambat untuk datang bekerja. Motivasi seseorang berasal dari intern dan ekstern (Herpen, dkk. 2012). Orang yang memiliki ciri-ciri motivasi kerja akan bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan sedikit pengawasan. Individu yang kurang termotivasi akan sangat mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

Dari waktu ke waktu seseorang bisa mengalami demotivasi atau penurunan motivasi kerja yang disebabkan karena beberapa hal seperti hubungan yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja, ketidakpercayaan pada pimpinan perusahaan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, tidak ada perkembangan dalam karir, kondisi perusahaan yang tidak stabil, merasa bosan, dan lain sebagainya.

Adapun faktor faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi dua yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung

untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari karyawan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seseorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Faktor selanjutnya berasal dari ekstrinsik, faktor ini terdiri dari gaji atau Upah (*wages salaries*), kondisi kerja (*working condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*), hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), kualitas Supervisi. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan. Ada beberapa karyawan yang belum menduduki jabatan fungsional tertentu, sehingga tunjangan kinerja yang diterima relatif kecil dibanding staf lain yang menduduki jabatan fungsional, dengan beban tugas yang

hampir sama. Pada faktor ini tergambar bahwa karyawan memiliki hubungan baik antar rekan kerja hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di Koperasi ini lebih banyak berasal dari daerah tempat tinggal yang sama. Karyawan yang bekerja memiliki rekan kerja yang juga tetangganya.

Adapun gambaran motivasi kerja yang dilihat dalam penelitian tergambar dari sikap dan tingkah laku karyawan pada saat bekerja: masih terlihat banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, apalagi pada saat jam kerja beberapa karyawan terlihat hanya membuka computer tanpa menyelesaikan pekerjaan dan meninggalkan tempat kerja dalam waktu yang cukup lama. Hal-hal seperti ini kerap terjadi hal ini dikui oleh konsumen dan masyarakat sekitar. Karyawan terlihat bosan dengan pekerjaannya memilih bermain handphone dan ngobrol dengan teman.

Selain itu karyawan terlihat kurang memiliki imajinasi yang tinggi hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja disini rata-rata berusia 35 tahun keatas hal ini memicu kurangnya inovasi keterampilan dan ide dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya pengalaman dan keahlian untuk menarik minat konsumen dan masyarakat setempat.

Karyawan umumnya memiliki kepercayaan diri yang sudah terbangun dengan baik, hal ini terlihat pada saat observasi karyawan secara komunikasi sudah baik artinya apa yang disampaikan secara langsung oleh karyawan dapat menimbulkan timbal balik antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, karyawan dengan masyarakat, akan tetapi sikap kemandirian karyawan dalam menginput laporan tergolong kurang menarik hal ini terlihat pada saat

karyawan menggunakan *Microsoft excel* belum menguasai, sehingga dalam pengerjaannya terlihat kurang mahir dan tidak leluasa.

Selanjutnya dalam melihat gambaran motivasi kerja yang terakhir adalah tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan. Karyawan juga memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab seorang karyawan bukan hanya menyelesaikan tugas yang diberikan saja, akan tetapi karyawan juga harus mampu membuat konsep hasil kerja dan pencapaian yang diberikan bisa diterima dengan baik oleh atasan yang tentu saja hal ini terhambat karena kemampuan karyawan juga berbeda-beda. Karyawan yang memiliki keberanian dan inisiatif tentu saja mampu mengatasi apabila ada konsumen kurang memahami kerja sama dan pelayanan yang disediakan koperasi.

Hal tersebut terjadi pada karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan sebagai berikut : masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini di dukung

dengan wawancara interpersonal pada karyawan Koperasi Unit Desa Beringin

Jaya I:

“Kalau nyelesaikan pekerjaan ya,, liat-liat juga siapa punya, kalo yang ngerti itu mau minta tolong dia disiapkan deluan, ya sama sama ngertila nantikan tapi ya memang enggak kek gitu pun tetap disiapkan cuma ya lebih praktisnyalah kek gitu heee” (GG, Januari 2022).

“Saya sudah lama bekerja disini dari masih saya lajang, saya merasa pekerjaan ini cocok dengan saya, terlebih lagi karena saya orang lama disini ya,, kerjaan saya sudah enak. Kalau saya merasa pekerjaan itu enggak bisa saya selesaikan, saya oper aja ke yang lain” YS, Maret 2022).

Berdasarkan fenomena yang ada dilapangan peneliti tertarik mengangkat judul “Studi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut yaitu, masih ada karyawan yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini mengenai Studi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Faktor-faktor apa saja yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tentang pemahaman dan informasi tentang Studi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I, dan perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industry dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan untuk peneliti dan peneliti selanjutnya serta memberikan informasi dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak koperasi, karyawan dan masyarakat, pentingnya motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Malayu S.P Hasibuan, (2009:141)

Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan atau perangsang. Kekuatan dorongan yang menggerakkan kita untuk berperilaku tertentu. Interaksi antara perilaku dan lingkungan sehingga dapat meningkatkan, menurunkan atau mempertahankan

perilaku. Motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku (Ngalim, 2017).

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Bangun (dalam Maesaroh, 2019) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman (dalam Maesaroh, 2019) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (dalam Rijanti, 2021), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja menurut Yusuf (2015) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Menurut Arep dan Tanjung (2014) motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Munandar (2011) bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Bila seorang individu memiliki motivasi yang sangat kuat dalam dirinya, maka hal tersebut yang menyebabkan individu tersebut untuk bertindak, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Wahosumidjo (dalam Hamzah, 2013)

mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya.

Steers & Porter (dalam Kurniawan, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan mencukupi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Anoraga (2006) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya bisa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Sedangkan Mc. Cormick (dalam mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi tentang motivasi kerja menurut para tokoh dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang dapat menggerakkan motivasi kerja Menurut (Gary 2014) yaitu:

- a. Prestasi individu yang memiliki keinginan terhadap prestasi dianggap sebagai suatu yang dibutuhkan untuk mendorong individu guna mencapai sasaran.
- b. Penghargaan atau pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh individu akan menjadi sebuah motivasi yang kuat.
- c. Tantangan yang dihadapi merupakan motivator bagi individu untuk mengatasi masalah tanggung jawab.
- d. Motivasi untuk bertanggung jawab dibutuhkan individu untuk turut merasa bertanggung jawab pada pekerjaan.
- e. Kemampuan seseorang dalam mengembangkan pengalaman kerja ataupun kesempatan untuk maju, dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat.
- f. Keterlibatan, rasa ikut terlibat dalam sebuah proses akan membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan, kesempatan untuk berkembang dalam kontribusi membentuk sebuah jenjang karir yang universal merupakan sumber motivasi yang paling efektif bagi karyawan itu sendiri.

Menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Faktor Intrinsik

1) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

5) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

b. Faktor Ekstrinsik

1) Gaji atau Upah (*wages salaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

2) Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-

lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

4) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss*

communication (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

5) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut Yunus (Torang, 2014) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu :

a. Rasa aman

Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian). Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan).

- b. Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut).
- c. Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama).
- d. Upah (layak).
- e. Pempmpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya).
- f. Jam kerja (teratur).
- g. Kondisi kerja (kebersihan, suhu baik, ada ventilasi,tidak ribut, dan bau).
- h. Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan, dll).

Faustino Cardoso (2003) mengatakan bahwa motivasi juga sangat dipengaruhi oleh faktor individual dan faktor organisasional yang terdiri dari:

a. Faktor Individual

Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan.

b. Faktor Organisasi

Yang tergolong faktor organisasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, sesame pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Kadarisman (dalam Lubis, 2017) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

a. Kebutuhan atau keinginan.

Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Tugas pemimpinlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh

bawahan untuk mencapai perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan harus menjaga motivasi kerja karyawannya agar semangat kerja dapat tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada organisasi/ perusahaan. Sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi.

c. **Keyakinan**

Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih dapat mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

d. **Arahan dan dorongan**

Dalam melaksanakan tugas, para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menggunakan aspek-aspek motivasi kerja menurut Kadarsiman. Dimana aspek yang dipaparkan lebih rinci dan jelas. Aspek –aspek tersebut adalah: adanya kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep & Tanjung (dalam Arifin, 2015), ciri-ciri orang yang bekerja dengan termotivasi adalah:

- a. Bekerja sesuai standar.
- b. Senang dalam bekerja.
- c. Merasa berharga.
- d. Bekerja keras.
- e. Sedikit pengawasan.

Menurut Sadirman A.M (2014), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

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

Dari ciri-ciri motivasi kerja diatas dapat disimpulkan tekun menghadapi tugas, uleh menghadapi kesulitan, menunjukkan minat, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja mandiri, bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras dan sedikit pengawasan.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau ataupun rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya "(Siagian, 2004). Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

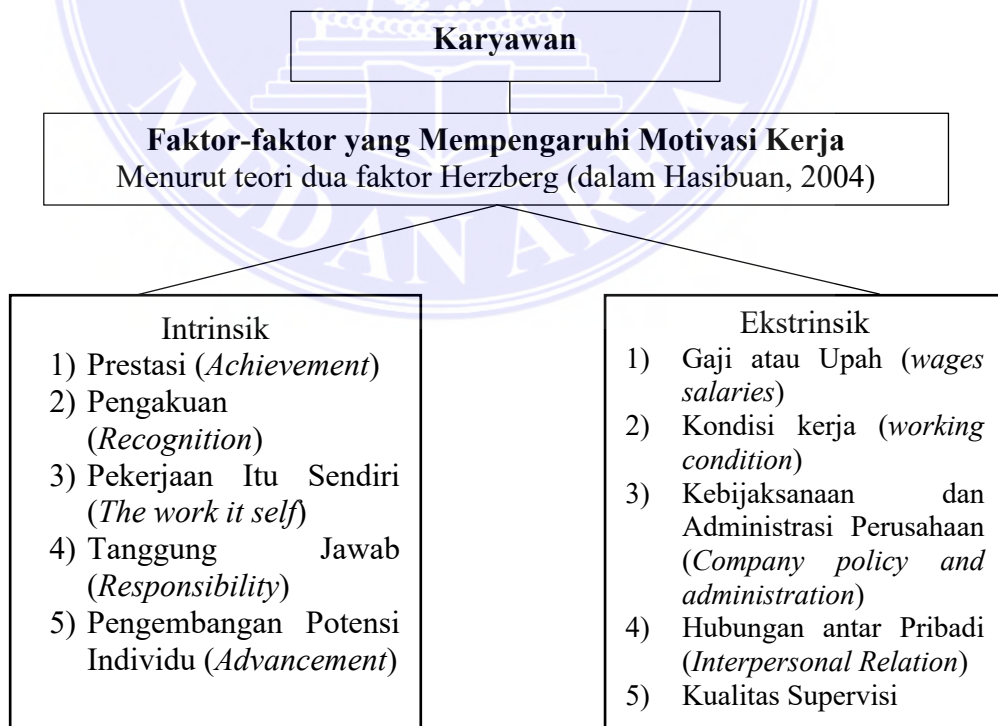
Motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang baik. Motivasi sangat penting, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013),

motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Aref dan Tanjung (2018) adapun manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas kerja meeningkat. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

Menurut Pasolong (2010) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan intern. Adapun faktor ekstern adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku.Sedangkan faktor intern adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan, dan kepuasan kerja.

D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun penelitian kuantitatif deskriptif menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut : Motivasi Kerja.

C. Defenisi Operasional Variabel

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun faktor-faktornya adalah: Faktor Intrinsik terdiri dari: Prestasi (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan Potensi Individu

(*Advancement*). Selanjutnya Faktor Ekstrinsik terdiri dari: Gaji atau Upah (*wages salaries*), Kondisi kerja (*working condition*), Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*), Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), dan Kualitas Supervisi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Hadi (2017) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenal generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Makmur Jaya yang ada di Desa Beringin Jaya sebanyak 51 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Makmur Jaya yang ada di Desa Beringin Jaya dengan jumlah sampel 51 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2003).

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *total sampling*, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi. Adapun tabel sampel sebagai berikut:

Karyawan	Diatas 2 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Status Karyawan
Masa Kerja	7	44	Tetap
	Perempuan	Laki-laki	
Jenis kelamin	15	36	
Total	51		

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala motivasi kerja. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik
 - 1) Prestasi (*Achievement*)
 - 2) Pengakuan (*Recognition*)
 - 3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)
 - 4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
 - 5) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)
- b. Faktor Ekstrinsik

- 1) Gaji atau Upah (*wages salaries*)
- 2) Kondisi kerja (*working condition*)
- 3) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)
- 4) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)
- 5) Kualitas Supervisi

Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

F. Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja digunakan analisis faktorial dengan bantuan Spss.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

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

A. SIMPULAN

1. Dari output SPSS 20.0 diperoleh nilai faktor intrinsik dengan nilai kontribusi sebesar 3,723 dimana nilai persentasinya sebesar 51 %. Terdiri dari Prestasi (*Achievement*) dengan persentasi sebesar 11%, Pengakuan (*Recognition*) dengan persentasi sebesar 11%, Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*) dengan persentasi sebesar 8 %, Tanggung Jawab (*Responsibility*) dengan persentasi sebesar 11%, Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*) dengan persentasi sebesar 10%.
2. Selanjutnya Faktor Ekstrinsik terdiri dari: Gaji atau Upah (*wages salaries*) dengan persentasi sebesar 10%, Kondisi kerja (*working condition*) dengan persentasi sebesar 11%, Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*) dengan persentasi sebesar 11%, Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*) dengan persentasi sebesar 9%, dan Kualitas Supervisi dengan persentasi sebesar 8%.

B. SARAN

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Karyawan

Disarankan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara mengatur waktu kerja yang baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan koperasi, menanamkan rasa keyakinan terhadap hasil kerja agar termotivasi dan memiliki tanggung jawabnya dalam pekerjaannya sehingga motivasi kerja tetap baik.

2. Kepada Koperasi

Melihat bahwa motivasi kerja sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar mengevaluasi kinerja pada karyawan sehingga diharapkan kepada instansi agar membuat suatu pelatihan khusus dalam seperti outbound secara outdoor dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, menerima masukan dan pendapat dari beberapa karyawan, memberikan semangat dalam bertugas, meningkatkan kebersamaan dan kekompakan.

3. Kepada Peneliti Berikutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meninjau kembali faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adji Kurniawan, R. (2019). *Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Ptpn Xii Glantangan)*(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Apandi, Idris. Kurikulum dan Kelemahan Problrm Based Larning. <http://www.-academica.edu/5690389/laporan-model-pembelajaran-berbasis-masalah.html> di akses pada hari selasa tanggal 21 Januari 2015.
- Amos Neolaka, 2017. *Metode Penelitian dan Statistik*.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- A.M, Sardiman. (2014). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press
- Anoraga, P.(2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep., Ishak., Hendri, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arifin, M., Prihatini, A. E., & Widayanto, W. (2015). Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 173-181.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, B. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada.

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Chaniago, T. K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Polonia Medan.
- Creswell, J.W, (2013,) *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, edisi ketiga, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Departemen Pendidikan Nasional, 2012 Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga Balai Pustaka, Jakarta.
- Dessler, G. 2010. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Darodjat, A.T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Evizal, A. (2012). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Frankel, J. P., & Wallen N. E. (2018). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gomes, F.C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Habibi, B. (2005). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. ASKES REGIONAL VI JAWA TENGAH DAN DIY BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA & UMUM SEMARANG* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hadi, S. (2017). *Metodologi research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P (2013). *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herianto, D., & Mirsa, S. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. *J. Polit. Profetik*, 6(1), 91-105.
- Herpen, M.V., Praag, M.V., & Cools, K. (2014). *The Effect of Performance Measurement an Compensation on. Motivation An Empirical Study*.
- Husen, S. (2018). Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus KARYAWAN Fakultas Pertanian IPB). *Skripsi*: Institut Pertanian Bogor.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Kompri. 2018. "Belajar; Faktor-faktor yang Mempengaruhi. Yogyakarta (Media Akademi)
- Kinman, G. & Kinman,R. (2011). The Role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*, 3(4).
- Lubis, S. M. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery dan Cake Shop.
- Maesaroh, M., & Bella, S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KULIT MURNI ASIA TENGGARA. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(3).
- Meyer, J.P.,&Allen, N.J.,(2017). Commitment To Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualilzation. *Journal of applied psychology*.78(4):538-552.

- Miller, M.J., Woehr, D.J., & Hudspeth, N. (2015). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior* 59. P. 1-39.
- Muharram, O.L. (2019). Perubahan Sikap dan Etos Kerja Masyarakat Eksodus di Pulau Buton. Laporan Hasil Penelitian. *Departemen Pendidikan Nasional Universitas Terbuka UPBJJ Kediri*.
- Nani Ratnaningsih. (2018). Pengaruh Pembelajaran Kontektual terhadap Kemampuan Berpikir Kritis dan Kreatif Matematika serta Kemandirian Belajar Siswa (Disertasi). Bandung. Tidak diterbitkan
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodelogi Pendidikan Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurrochman, I.H. (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Etos Kerja Pada Karyawan PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Semarang Timur Branch Office. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Pelly, U. (2012). *Menanti Asih Teori-teori Sosial Budaya*. Jakarta: DIKTI.
- Purba, D.E., & Seniati, A.N.L. (2014). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(3): 18-26.
- Purwanto, N. (2016). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Redaksi Sinar Grafika. (2012). Standar nasional pendidikan. Jakarta: Sinar Grafika.
- Rijanti, T., & Sari, L. P. (2020). EFEK MODERASI BUDAYA ORGANISASI PADA PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Pada Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 27(48).
- Robbins, P.S., & Judge, A.T. (2013). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. Cetakan ke-4. PT. Rajawali Pers: Jakarta.
- Sanjaya. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran (Teori dan Praktik Perkembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saranya, K. (2014). *Influence of Job Satisfacation on Employee's Performance-A General Perspective*. Vol. 2(2).
- Sarinadi, N. N., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2015). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Salamun., Sumardi., Sadilah., Emiliana., Sumintarsih., Sudijono., & Suhartinah. (2015). *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Dapertemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Siti, M.L. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery & Cake Shop. *Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sharma, O.P. (2012). *Plant Taxonomy*. Mc Grawhill Publishing.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Smeenck. (2016). *The effect of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees*.
- Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2017). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Spector, P.E. (2015). Measurent of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology* Vol. 13, No. 6, p. 693-713.

- Sri, T. (2013). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 6(2):11-21.
- Steers, R.M. (2015). *Organization Effectiveness, A Behavioral View*, Good Year Publishing Company, diterjemahkan oleh Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Stephen, R. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Stoner & Freeman. (2012). *Manajemen*. Surabaya: Gramedia.
- Subri, M. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-17. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Tampubolon, M.P. (2018). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFPE.
- Tasmara, T. (2013). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2):1051-1060.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2014) *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen, Ed Baru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Weber, M. (2015). *The Protestant Ethic and The Spirit Of Capitalism*. Taylor & Francis e-Library.
- Wexley, K.N. (2018). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT. Rineka Cipta.



LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN

IDENTITAS SAMPEL

Nama: (boleh inisial)

Usia: tahun

Jenis Kelamin:

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian, untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Psikologi pada program Sarjana Strata 1 Universitas Universitas Medan Area. Ditengah kesibukan saudara saat ini, perkenankanlah saya memohon bantuan saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi pernyataan skala yang telah saya lampirkan.

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan sebagai sarana penelitian dalam penyusunan skripsi. **Penelitian ini sangat mengharapkan kejujuran dan keseriusan dalam memberikan jawaban.** Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda. Peneliti menjamain kerahasiaan saudara.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kontribusi saya di akui dalam pekerjaan				
2.	Saya tidak mampu menuntaskan pekerjaan yang diberikan				
3.	Saya mendapat pengarahan tentang apa yang harus dikerjakan.				
4.	Saya mendapat pengarahan tentang apa yang harus dikerjakan.				
5.	Rekan membutuhkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
6.	Saya enggan bertanya dengan rekan saat saya kesulitan				
7.	Saya menerima gaji sesuai perjanjian				
8.	Dalam bekerja saya selalu melakukan gagasan tersendiri				
9.	Saya dijadikan panutan dalam bekerja				
10.	Saya menghindari tugas yang sulit				
11.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan				
12.	Dalam melakukan pekerjaan saya merasa kebingungan				
13.	Saya hati-hati dalam bekerja				
14.	Saya tidak pernah mendapatkan perhatian dari rekan kerja				
15.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit				
16.	Pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi belum merata				
17.	Saya merasa dengan bekerja membuat hidup semakin terjamin				
18.	Saya bekerja dibantu oleh rekan				
19.	Menyelesaikan pekerjaan bukanlah salah satu tujuan yang ingin saya capai				
20.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab				
21.	Rekan mengerjakan tugas tanpa bantuan saya				
22.	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri				
23.	Adanya pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi				
24.	Pekerjaan yang saya lakukan sering diabaikan				
25.	Apabila mengalami kendala di tempat kerja saya akan menanyakan dengan atasan atau rekan				
26.	Pekerjaan yang saya selesaikan tidak mendapatkan apresiasi				

27.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas				
28.	Bekerja tidak merubah hidup saya				
29.	Saya belum pernah diberikan pujian				
30.	Saya meningkatkan kinerja agar mendapatkan gaji memuaskan				
31.	Saya tidak mendapatkan feedback meskipun saya bekerja dengan baik				
32.	Rekan kerja akan menanyakan kondisi saya saat tidak masuk kerja				
33.	Gaji yang saya dapatkan tidak sesuai perjanjian kerja				
34.	Saya melengkapi perlengkapan kerja agar nyaman dalam bekerja				
35.	Pimpinan selalu memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja				
36.	Meskipun kinerja saya baik, gaji saya tidak ditambah				
37.	Pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja.				
38.	Saya menganggap pekerjaan saya tidak berbahaya				
39.	Saya mendapatkan feedback jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
40.	Saya menunggu pihak kantor mempersiapkan perlengkapan kerja				



Motivasi Kerja																																				
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Total	
1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	83	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	65	
3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	55	
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	65	
5	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	58	
6	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	56		
7	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	56	
8	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
9	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	53	
10	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	79	
11	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	81	
12	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	75	
13	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	89	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	67	
15	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	59	
16	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	56	
17	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	67	
18	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	64	
19	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	70	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	88
21	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	
22	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	61	
23	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	62	
24	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	59	
25	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	71	
26	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	94	

Motivasi Kerja																																												
Faktor Internal																	Faktor Eksternal																											
NO	Prestasi (Achievement)					Pengakuan (Recognition)				Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self)				Tanggung jawab				Pengembangan Potensi Individu (Advancement)				Gaji Upah (wages salaries)				Kondisi kerja (working condition)				Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (Company policy and administration)					Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)					Kualitas Supervisi				
	3	1	1	2	Jl	5	9	2	Jl	1	1	2	Jl	2	4	2	2	Jl	1	1	2	Jl	7	3	3	Jl	1	3	3	4	Jl	1	2	3	3	Jl	8	2	3	3	Jl	6	3	Jl
1	3	3	3	2	11	2	2	3	7	3	2	3	8	2	3	3	2	10	2	2	2	6	3	2	2	7	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	3	3	6
2	2	1	2	2	7	2	2	2	6	2	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	4
3	2	2	2	2	8	1	2	2	5	1	1	1	3	2	2	2	1	7	2	1	2	5	1	1	2	4	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	1	2	3
4	2	1	2	1	6	2	2	2	6	3	1	2	6	2	2	1	2	7	3	2	1	6	2	2	2	6	2	1	2	2	7	1	2	2	3	8	2	2	2	3	9	2	2	4
5	2	2	2	1	7	2	1	2	5	2	1	1	4	1	2	2	2	7	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	1	2	3
6	1	2	1	2	6	1	1	2	4	2	2	1	5	1	2	2	1	6	1	2	2	5	2	2	1	5	3	2	1	2	8	2	2	1	2	7	2	1	3	1	7	1	2	3
7	1	1	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	1	1	2	2	6	1	2	3	6	2	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	2	1	1	1	5	2	2	4
8	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	4
9	2	2	1	2	7	1	1	2	4	2	2	2	6	1	2	1	1	5	2	1	2	5	1	2	2	5	1	2	1	1	5	2	2	1	2	7	2	1	1	2	6	2	2	4
10	2	2	2	2	8	3	2	3	8	3	2	2	7	3	2	3	3	11	2	2	3	7	3	3	2	8	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	3	3	6
11	3	2	2	2	9	2	2	2	6	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	3	2	8	2	2	2	6	3	2	3	3	11	2	2	2	3	9	2	2	1	2	7	2	2	4
12	3	2	2	2	9	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	2	2	8	2	3	2	7	2	2	2	6	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9	2	2	1	2	7	3	2	5
13	2	3	3	3	11	3	3	3	9	3	2	2	7	3	2	3	3	11	2	2	2	6	2	3	3	8	2	3	2	2	9	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	2	5
14	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	4
15	2	2	2	1	7	2	1	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	1	5	1	2	1	4	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	2	1	3
16	2	1	2	2	7	2	2	2	6	2	1	1	4	1	2	1	2	6	2	2	2	6	2	1	2	5	1	2	2	1	6	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	2	2	4
17	2	2	2	2	8	2	3	2	7	1	2	2	5	2	2	2	3	9	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	1	2	3
18	2	2	3	1	8	1	1	2	4	2	2	1	5	2	2	2	1	7	3	2	2	7	2	2	3	7	2	3	1	2	8	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	2	3	5
19	2	2	2	1	7	1	3	2	6	2	2	3	7	2	2	2	3	9	2	3	2	7	2	2	2	6	1	2	2	3	8	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	2	2	4
20	3	3	2	3	11	3	3	3	9	2	3	1	6	3	3	3	3	12	2	2	3	7	3	3	2	8	3	2	1	2	8	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	3	1	4
21	1	2	2	2	7	2	2	1	5	2	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	4
22	2	2	2	2	8	2	1	2	5	1	1	1	3	2	2	2	1	7	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	2	2	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

24	2	3	1	1	7	1	2	2	5	2	2	2	6	1	2	1	2	6	2	2	2	6	1	3	2	6	2	1	1	2	6	2	2	2	1	7	2	1	2	1	6	1	2	3
25	2	2	1	2	7	2	2	2	6	2	2	1	5	1	2	1	2	6	2	2	2	6	3	2	2	7	2	1	3	3	9	2	3	2	3	10	3	3	2	2	10	3	2	5
26	3	2	3	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	1	2	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	6
27	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	1	7	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	2	1	3
28	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	1	2	2	7	1	2	3
29	2	2	2	1	7	1	2	2	5	2	1	2	5	2	2	2	2	8	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	4
30	2	2	1	2	7	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	2	3	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	4
31	2	2	2	1	7	1	2	2	5	2	1	2	5	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7	2	2	4
32	2	2	2	1	7	1	2	2	5	2	3	2	7	1	1	1	2	5	2	3	1	6	2	2	2	6	2	2	1	3	8	3	1	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	4
33	2	2	2	1	7	1	1	2	4	3	2	1	6	2	2	2	1	7	3	2	2	7	2	2	3	7	3	2	2	2	9	2	3	3	1	9	3	2	3	3	11	2	2	4
34	3	3	1	2	9	2	2	3	7	2	2	2	6	2	3	2	2	9	2	2	3	7	3	3	2	8	2	1	3	3	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	5
35	2	3	2	2	9	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	1	3	2	6	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7	2	3	5
36	1	2	2	1	6	1	3	1	5	2	2	3	7	1	1	1	3	6	1	3	1	5	2	2	1	5	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	2	2	4
37	2	1	2	2	7	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	1	2	5	2	2	2	1	7	3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	2	1	3
38	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	1	3	6	1	2	1	2	6	2	2	2	6	3	2	2	7	2	2	2	2	8	1	3	2	1	7	3	3	2	1	9	3	2	5
39	3	2	1	1	7	1	2	3	6	1	3	2	6	3	2	3	2	10	2	1	2	5	2	2	2	6	2	1	1	3	7	3	2	2	2	9	2	2	1	2	7	2	1	3
40	2	1	3	2	8	2	2	1	5	3	2	3	8	1	2	2	3	8	2	3	1	6	3	2	2	7	2	2	3	2	9	1	3	1	2	7	3	2	2	3	10	3	1	4
41	3	3	2	3	11	1	2	3	6	2	2	2	6	3	2	3	2	10	1	2	3	6	2	3	3	8	3	2	2	3	10	3	2	3	2	10	2	2	1	2	7	2	3	5
42	3	1	1	3	8	3	2	3	8	2	2	2	6	1	3	2	2	8	3	2	1	6	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	1	3	2	9	2	3	3	2	10	1	1	2
43	1	2	2	1	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	1	5	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	4
44	2	1	2	2	7	2	1	1	4	2	1	2	5	1	2	2	2	7	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	2	1	3
45	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	2	2	8	2	1	2	5	2	2	2	6	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	4
46	3	2	2	3	10	2	2	2	6	2	2	1	5	2	3	2	2	9	2	1	2	5	2	2	3	7	3	3	1	2	9	2	2	2	2	8	1	3	2	2	8	2	2	4
47	2	2	2	2	8	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	2	3	9	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	4
48	2	2	1	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	2	2	7	2	2	1	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	2	2	4
49	1	1	1	2	5	2	2	1	5	2	1	1	4	2	1	2	2	7	2	2	1	5	1	1	1	3	1	2	2	2	7	1	2	1	1	5	2	2	1	2	7	2	2	4
50	2	2	3	2	9	2	1	2	5	1	2	2	5	2	1	2	1	6	2	1	1	4	3	2	2	7	1	2	2	1	6	2	1	1	3	7	1	2	2	2	7	2	2	4
51	3	3	2	2	10	2	2	3	7	2	2	2	6	3	2	3	2	10	3	2	2	7	2	3	2	7	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	3	2	5



LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Notes

Output Created		13-APR-2023 12:12:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		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
		/SCALE('Motivasi Kerja') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE
		SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,08

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,92	,627	51
aitem_2	1,90	,640	51
aitem_3	2,10	,575	51
aitem_4	2,00	,529	51
aitem_5	1,84	,579	51
aitem_6	2,06	,580	51
aitem_7	1,98	,583	51
aitem_8	1,90	,608	51
aitem_9	1,96	,564	51
aitem_10	1,96	,599	51
aitem_11	1,94	,580	51
aitem_12	1,98	,583	51
aitem_13	2,00	,600	51
aitem_14	2,02	,547	51
aitem_15	2,04	,488	51
aitem_16	1,90	,575	51
aitem_17	2,08	,523	51
aitem_18	2,04	,528	51
aitem_19	1,86	,601	51
aitem_20	2,00	,566	51
aitem_21	2,12	,553	51
aitem_22	1,90	,575	51
aitem_23	1,84	,612	51
aitem_24	2,00	,566	51
aitem_25	1,90	,608	51
aitem_26	1,98	,583	51
aitem_27	2,06	,580	51
aitem_28	1,96	,662	51

aitem_29	2,00	,529	51
aitem_30	2,06	,506	51
aitem_31	1,94	,614	51
aitem_32	1,98	,547	51
aitem_33	2,00	,529	51
aitem_34	1,94	,580	51
aitem_35	1,92	,560	51
aitem_36	1,92	,523	51
aitem_37	2,02	,469	51
aitem_38	1,96	,631	51
aitem_39	1,90	,575	51
aitem_40	2,06	,544	51

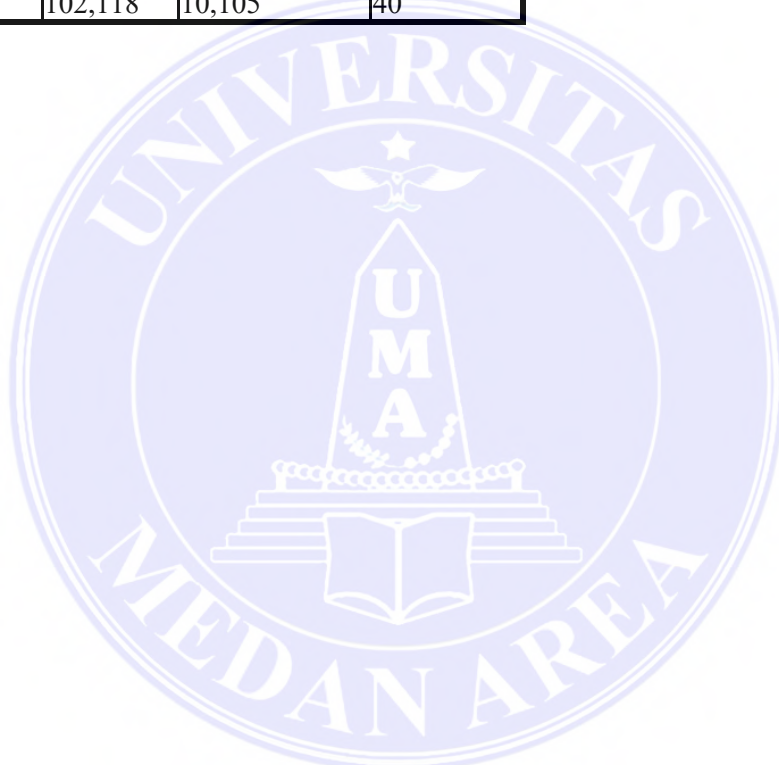
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	77,04	95,398	,516	,890
aitem_2	77,06	94,856	,549	,889
aitem_3	76,86	94,681	,636	,888
aitem_4	76,96	95,878	,575	,889
aitem_5	77,12	96,786	,439	,891
aitem_6	76,90	95,570	,548	,889
aitem_7	76,98	98,060	,322	,893
aitem_8	77,06	97,016	,395	,892
aitem_9	77,00	96,520	,476	,891
aitem_10	77,00	99,520	,188	,895
aitem_11	77,02	100,180	,138	,896
aitem_12	76,98	97,060	,411	,892
aitem_13	76,96	96,078	,483	,890
aitem_14	76,94	99,736	,190	,895
aitem_15	76,92	98,794	,318	,893
aitem_16	77,06	98,216	,314	,893
aitem_17	76,88	97,306	,440	,891
aitem_18	76,92	99,034	,367	,894
aitem_19	77,10	96,450	,450	,891
aitem_20	76,96	95,798	,542	,890
aitem_21	76,84	94,895	,642	,888
aitem_22	77,06	97,376	,389	,892
aitem_23	77,12	95,986	,480	,890
aitem_24	76,96	95,118	,605	,889
aitem_25	77,06	99,536	,182	,895
aitem_26	76,98	97,020	,415	,891
aitem_27	76,90	96,250	,486	,890
aitem_28	77,00	97,680	,306	,893
aitem_29	76,96	98,678	,201	,893
aitem_30	76,90	97,250	,462	,891
aitem_31	77,02	94,380	,618	,888
aitem_32	76,98	99,620	,301	,895

aitem_33	76,96	96,518	,512	,890
aitem_34	77,02	97,580	,367	,892
aitem_35	77,04	99,198	,334	,894
aitem_36	77,04	101,158	,065	,896
aitem_37	76,94	98,376	,379	,892
aitem_38	77,00	97,400	,347	,893
aitem_39	77,06	98,976	,346	,894
aitem_40	76,90	97,650	,388	,892

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78,96	102,118	10,105	40



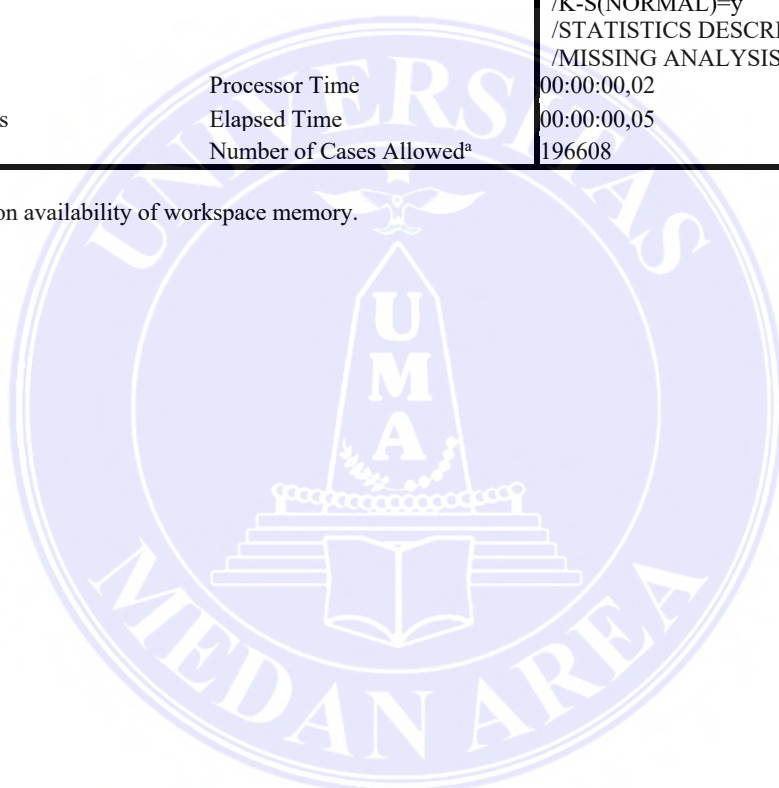


LAMPIRAN D UJI NORMALITAS

Notes

Output Created		13-APR-2023 12:17:27
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none> 51
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /K-S(NORMAL)=y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00,02 00:00:00,05 196608

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet1]

Descriptive Statistics

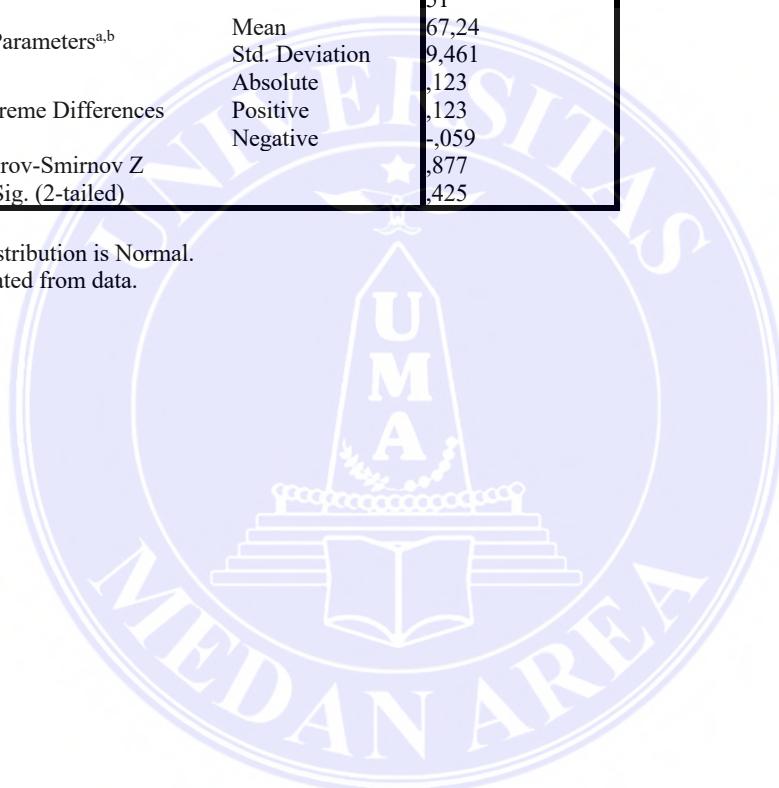
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	51	67,24	9,461	52	94

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67,24
	Std. Deviation	9,461
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,877
Asymp. Sig. (2-tailed)		,425

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





LAMPIRAN E ANALISIS FAKTORIAL

Statistics

		fisiologis	rasa aman	afiliasi	harga diri	aktualisasi diri
N	Valid	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

fisiologis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	51	100.0	100.0	100.0

rasa aman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	51	100.0	100.0	100.0

afiliasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	51	100.0	100.0	100.0

harga diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	rendah	32	62.7	62.7	62.7
Valid	sedang	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

aktualisasi diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	rendah	30	58.8	58.8	58.8
Valid	sedang	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	



FACTOR

```

/VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 f10
/PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

Correlation Matrix

	Prestasi (Achievement)	Pengakuan (Recognition)	Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self)
Prestasi (Achievement)	1,000	,605	,292
Pengakuan (Recognition)	,605	1,000	,401
Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self)	,292	,401	1,000
Tanggung jawab	,692	,737	,430
Pengembangan Potensi Individu (Advancement)	,395	,502	,486
Gaji Upah (wages salaries)	,620	,462	,274
Kondisi kerja (working condition)	,638	,467	,391
Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (Company policy and administration)	,639	,657	,494
Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)	,372	,473	,378
Kualitas Supervisi	,484	,372	,312

Correlation Matrix

	Tanggung jawab	Pengembangan Potensi Individu (Advancement)	Gaji Upah (wages salaries)
Correlation Prestasi (Achievement)	,692	,395	,620

Pengakuan (Recognition)	,737	,502	,462
Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self)	,430	,486	,274
Tanggung jawab	1,000	,555	,434
Pengembangan Potensi Individu (Advancement)	,555	1,000	,380
Gaji Upah (wages salaries)	,434	,380	1,000
Kondisi kerja (working condition)	,627	,644	,462
Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (Company policy and administration)	,645	,417	,569
Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)	,378	,443	,432
Kualitas Supervisi	,354	,455	,481

Correlation Matrix

	Kondisi kerja (working condition)	Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (Company policy and administration)	Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)
Prestasi (Achievement)	,638	,639	,372
Pengakuan (Recognition)	,467	,657	,473
Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self)	,391	,494	,378
Tanggung jawab	,627	,645	,378
Pengembangan Potensi Individu (Advancement)	,644	,417	,443
Gaji Upah (wages salaries)	,462	,569	,432
Kondisi kerja (working condition)	1,000	,547	,492
Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (Company policy and administration)	,547	1,000	,503
Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)	,492	,503	1,000
Kualitas Supervisi	,415	,365	,309

Correlation Matrix

	Kualitas Supervisi
Prestasi (Achievement)	,484
Pengakuan (Recognition)	,372
Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self)	,312
Tanggung jawab	,354
Pengembangan Potensi Individu (Advancement)	,455
Gaji Upah (wages salaries)	,481
Kondisi kerja (working condition)	,415
Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (Company policy and administration)	,365
Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)	,309
Kualitas Supervisi	1,000

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,864
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	257,400
	45
	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Prestasi (Achievement)	1,000	,642
Pengakuan (Recognition)	1,000	,624
Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self)	1,000	,352
Tanggung jawab	1,000	,672
Pengembangan Potensi Individu (Advancement)	1,000	,516
Gaji Upah (wages salaries)	1,000	,490
Kondisi kerja (working condition)	1,000	,618
Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (Company policy and administration)	1,000	,656

Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)	1,000	,416
Kualitas Supervisi	1,000	,368

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	5,355	53,548	53,548	5,355	53,548
2	,923	9,231	62,779		
3	,828	8,279	71,058		
4	,709	7,090	78,148		
5	,636	6,361	84,509		
6	,496	4,964	89,473		
7	,393	3,926	93,399		
8	,280	2,796	96,194		
9	,194	1,940	98,135		
10	,187	1,865	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings
	Cumulative %
1	53,548
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Prestasi (Achievement)	,801

Pengakuan (Recognition)	,790
Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self)	,594
Tanggung jawab	,820
Pengembangan Potensi Individu (Advancement)	,718
Gaji Upah (wages salaries)	,700
Kondisi kerja (working condition)	,786
Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (Company policy and administration)	,810
Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)	,645
Kualitas Supervisi	,607

Extraction Method: Principal
Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.





UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 853/FPSI/01.10/VI/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

29 Juni 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I
di
Tempat

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

Nama : Afrizal Rangkuti
NPM : 188600128
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I, Dusun Beringin Jaya I Kec. Torgamba Kab. Labusel guna penyusunan skripsi yang berjudul "Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I".

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.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Delan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Dr. H. Arifin, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Scanned by TapScanner

