

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN SIKAP
TERHADAP KERJA PADA KARYAWAN
PT. HARIAN WASPADA**

SKRIPSI

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



OLEH :

DWIANA YUSUF LUBIS
04 860 0276

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2009**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

Judul Skripsi : **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN SIKAP TERHADAP KERJA PADA KARYAWAN PT.HARIAN WASPADA.**

Nama Mahasiswa : **DWIANA YUSUF LUBIS**

No. Stambuk : **04.860.0276**

Jurusan : **PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Dra. Nefi Darmayanti, M.Si)

Pembimbing I

Pembimbing II

(Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

Mengetahui

Ketua Bagian

(Rahmi Lubis S.Psi M.Psi)

Dekan

(Dra. Sema Minauli, M.Si)

Tanggal Sidang Meja Hijau :

18 April 2009

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB. I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	9
C. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Sikap.....	10
1. Pengertian Sikap.....	10
2. Komponen-komponen Sikap.....	12
3. Ciri-ciri Sikap.....	13
4. Fungsi Sikap.....	14
B. Kerja.....	15
1. Pengertian Kerja.....	15

C. Sikap Terhadap Kerja.....	17
1. Pengertian Sikap terhadap kerja.....	17
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap kerja...18	
3. Sikap terhadap kerja ditinjau dari tingkat pendidikan.....	19
4.. Aspek-aspek Sikap terhadap kerja.....	20
D. Motivasi Kerja.....	22
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2. Tipe-tipe Motivasi.....	25
3. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	26
4. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	28
E. Hubungan Motivasi kerja dengan sikap terhadap kerja.....	29
F. Hipotesis.....	30
BAB III	
METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
B. Defenisi Operasional.....	31
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	32
D. Metode pengumpulan data.....	33
E. Validitas dan Reliabilitas.....	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Reliabilitas.....	38
F. Metode Analisis Data.....	38

BAB IV LAPORAN PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian.....	40
1. Orientasi Kancah.....	40
2. Persiapan Penelitian.....	41
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	43
B. Pelaksanaan Penelitian.....	46
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	47
1. Uji Asumsi.....	47
a. Uji Normalitas Sebaran.....	47
b. Uji Linieritas Hubungan.....	48
c. Uji Homogenitas Varians.....	49
2. Hasil Perhitungan Analisis <i>t-test</i>	50
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	51
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	52
a. Mean Hipotetik.....	52
1). Motivasi Kerja	52
2). Sikap terhadap kerja	53
b. Mean Empirik.....	53
1). Sikap terhadap kerja.....	53
2). Motivasi kerja.....	53
c. Kriteria.....	53
D. Pembahasan.....	54

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.....57

B. Saran.....58

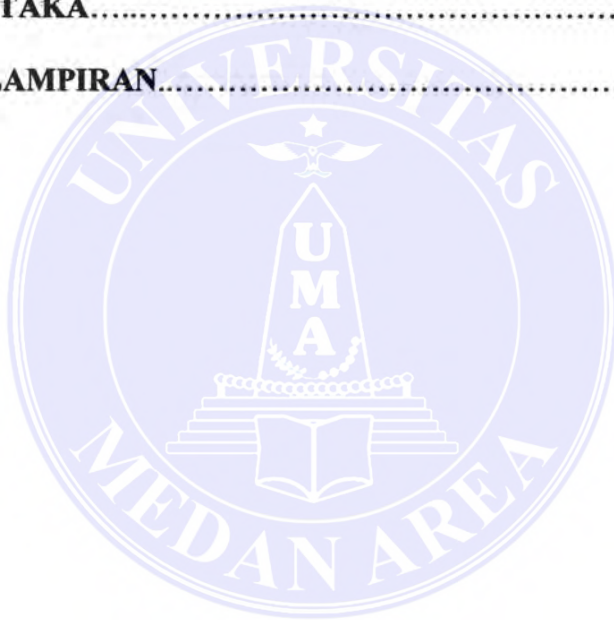
 1. Saran untuk PT.Harian Waspada Medan.....58

 2. Saran untuk Karyawan.....58

 3. Saran untuk Peneliti Berikutnya.....59

DAFTAR PUSTAKA.....60

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....64



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN SIKAP TERHADAP KERJA PADA KARYAWAN PT. HARIAN WASPADA MEDAN

Dwiana Yusuf Lubis

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan sikap terhadap kerja. Lokasi penelitian PT. Harian Waspada. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 140 orang, sampel yang diambil 80 orang melalui teknik *Purposive Sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala motivasi kerja dan skala sikap terhadap kerja. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *r Product Momen* dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan sikap terhadap kerja pada karyawan PT. Harian Waspada Medan, dimana koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,497$; $p < 0,010$. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin positif sikap terhadap kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin negatif pula sikap terhadap kerja karyawan. Selanjutnya sikap terhadap kerja karyawan PT. Harian Waspada dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 24,7% dan selebihnya (75,3%) ditentukan oleh faktor lain. Disarankan pihak perusahaan untuk tetap dapat mempertahankan dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan. Demikian juga karyawan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya dengan begitu diharapkan motivasi kerja tersebut dapat lebih mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan maupun tujuan karyawan dapat sama-sama terwujud.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Sikap terhadap kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan yang terjadi saat ini dari waktu ke waktu terasa begitu cepat sulit untuk dibendung baik yang bersifat lintas budaya, teknologi, informasi serta aspek-aspek lainnya. Dalam bidang informasi dapat dilihat bahwa gerak perkembangannya telah menunjukkan kemajuan yang cukup signifikan dan begitu cepat, baik informasi yang bersifat media cetak yang meliputi majalah dan surat kabar maupun informasi yang bersifat media elektronika yang meliputi radio dan televisi. Dalam era globalisasi dan teknologi saat ini media-media dalam penyampaian informasinya kepada konsumen selalu memberikan perubahan-perubahan yang cukup berarti baik dalam hal kecepatan, keakuratan serta keandalan.

Untuk dapat melakukan perubahan-perubahan tersebut, organisasi harus melakukan persiapan yang baik. Kualitas dari sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu, pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan. Strategi yang dianut oleh suatu organisasi memiliki dampak dalam hampir sebahagian besar kegiatan sumber daya manusia (Mathis & Jakson dalam Ikhsanudin, 2007).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang pabrikan maupun di bidang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (<http://pustaka.online.wordpress.com> diakses 27-10 - 2008).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga untuk sebuah perusahaan, karena karyawan dapat dikembangkan serta dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mempunyai karyawan produktif, kreatif dan bertanggung jawab, sehingga perusahaan tersebut dapat menghasilkan produk yang bermutu tinggi, serta di sisi lain dapat beroperasi dengan efisien dan efektif. Perlakuan yang baik maupun buruk terhadap karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas produksi yang akan menentukan maju mundurnya perusahaan maupun kesejahteraan karyawan (<http://servo.center.wordpress.com> diakses 27-10-2008). Hadi (dalam Sanggul, 2005) mengatakan bahwa pada tahap akhir berhasil atau tidaknya usaha-usaha atau gerakan mempertinggi produksi dan efisiensi kerja sangat tergantung kepada manusia-manusia yang melakukan pekerjaan.

Berbicara mengenai manusia, maka harus memperhatikan juga tentang faktor-faktor psikologis sebagai penyebab timbulnya tingkah laku tertentu. Komponen yang mendukung tingkah laku adalah sikap (*attitude*). Gibson (dalam Purwanto, 2008) menjelaskan sikap sebagai keadaan mental yang selalu disiapkan (perasaan positif atau negatif), dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap obyek ataupun keadaan. Sikap lebih merupakan determinan perilaku sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

Sikap terhadap kerja adalah merupakan faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi penampilan kerja seorang karyawan. Sikap terhadap kerja ini sangat ditentukan oleh faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual adalah faktor yang ada pada individu itu sendiri seperti sistem nilai kepribadian dan kebutuhan, sedangkan faktor situasional adalah faktor di luar individu yang bisa berwujud lingkungan organisasi atau lingkungan tempat kerja seperti penghasilan, kepemimpinan, kesempatan untuk maju, sifat pekerja dan faktor lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan (Davis & Newton dalam Sanggul, 2005).

Sarwono (dalam Sanggul, 2005) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kekuatan sikap seseorang terhadap pekerjaan, yaitu faktor harapan tentang sejauh mana batas lingkungan pekerjaan dapat memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Apabila harapan sesuai dengan kenyataan maka akan timbul rasa puas. Sebaliknya jika harapan tidak sesuai dengan kenyataan maka akan timbul perasaan tidak puas yang termanifestasikan antara lain dengan sering mangkir kerja, keluar dari perusahaan pada saat jam kerja serta timbul tingkah laku lain yang dapat merugikan perusahaan. Kepuasan dan ketidakpuasan individu dalam pekerjaan berhubungan erat dengan sikap pekerja atau individu tersebut terhadap pekerjaannya. Berkenaan dengan hal ini Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa para pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pada umumnya

mereka akan menilai pekerjaannya secara baik, menghargai pekerjaan serta memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.

* Lebih lanjut Aniek (dalam Purwanto, 2008) menjelaskan bahwa sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran atau perasaan puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. Indikasi karyawan yang puas pada pekerjaannya mereka akan bekerja keras, jujur dan tidak malas serta memiliki inisiatif yang kuat untuk ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya para karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya mereka akan bekerja seandainya, tidak bekerja sungguh-sungguh jika tidak dalam pengawasan, tidak jujur dalam bekerja serta hal-hal buruk lainnya yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Dari penelitian Yudiana (2006) menunjukkan bahwa sikap terhadap kerja merupakan prediktor yang kuat terhadap perilaku keanggotaan organisasional. Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan yang penulis dapatkan terhadap para karyawan PT. Harian Waspada yang berkedudukan di Jalan Brigjen Katamsi Medan. Perusahaan yang bergerak di bidang surat kabar dan penerbitan ini memiliki jumlah karyawan sekitar 140 orang yang berada di bagian redaksi, percetakan, pemasaran, periklanan, keuangan, tata usaha, wartawan dll, merupakan harian surat kabar yang tertua di Sumatera Utara, pada tanggal 11 Januari 2008 silam produktivitasnya telah genap berjalan selama 61 tahun.

Akan tetapi lamanya waktu perusahaan telah berjalan belum dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan tersebut di masa yang akan datang jika tidak didukung oleh sikap terhadap kerja yang positif dari dalam diri setiap individu yang bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam pengamatan penulis ditemukan bahwa saat ini sebahagian karyawan di PT. Harian Waspada yang masih memiliki sikap terhadap kerja yang negatif. Tercermin dari sikap mereka yang bekerja tidak sungguh-sungguh jika tidak berada dalam pengawasan. Secara umum mereka juga tidak disiplin mengenai waktu kerja, terlambat masuk kantor dari waktu yang telah ditentukan dan pulang lebih awal dari waktunya.

Tentunya kondisi di atas akan mempengaruhi efektifitas dan produktifitas perusahaan di masa kini dan akan datang. Jika kondisi ini terus berlanjut maka akan memberi pengaruh yang buruk bagi perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan bisa mengalami kerugian dan ditinggalkan karena tidak mampu memberikan yang terbaik untuk para pelanggannya. Untuk itu diperlukan kerja keras semua pihak dalam perusahaan dengan cara menumbuhkan dan meningkatkan sikap terhadap kerja yang positif dalam diri setiap karyawan serta membuang sikap mental karyawan yang negatif terhadap pekerjaan sehingga akan terjadi perubahan dalam proses kerja dan hasil kerja.

Sikap terhadap kerja yang positif ini dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, dimana dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka diharapkan karyawan nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, sehingga terbentuk sikap terhadap kerja yang positif. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan yakni untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat keabsenan karyawan, menciptakan suasana

dan hubungan kerja yang baik dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya (<http://pustaka.online.wordpress.com> diakses 27-10-2008).

Berdasarkan hasil pengamatan dan interviu penulis diketahui bahwa pada sebahagian karyawan PT. Harian Waspada menunjukkan sikap terhadap kerja yang negatif dikarenakan belum terpenuhinya harapan-harapan yang mereka inginkan dalam bekerja. Gomez dkk (dalam Hapsari, 2003) mengatakan motivasi kerja adalah dorongan orang dalam bekerja untuk berusaha mencapai yang terbaik dalam pekerjaannya, jika seseorang termotivasi dalam bekerja akan membuat prioritas dalam bekerja karena mempunyai harapan-harapan supaya kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi.

Oleh karenanya diperoleh gambaran bahwa sikap yang positif terhadap kerja merupakan sikap yang mutlak harus ditumbuhkan dalam diri setiap individu yang menjadi karyawan pada PT. Harian Waspada. Motivasi merupakan motor penggerak dari dalam diri setiap individu yang menjelma dalam perilaku antusias individu serta memberi arah yang jelas pada tujuan yang ingin dicapai. Karyawan harus memiliki target kerja yang jelas baik secara individu maupun secara kelompok sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu bersaing dan beradaptasi dengan segala perubahan-perubahan. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai dan kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin di masa depan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapinya. Motivasi yang tinggi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi, motivasi yang rendah cenderung menghasilkan prestasi yang rendah. Motivasi berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat seseorang. Kebutuhan berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi yang maksimal.

Karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung produktif daripada karyawan yang tidak termotivasi dan apatis. Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan berorientasi tujuan. Bila organisasi memiliki tujuan untuk meningkatkan pelayanan terhadap konsumen maka diharapkan karyawan memiliki motivasi yang tinggi supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Gibson dalam Hapsari, 2003).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang tinggi, sehingga kualitas dan kedisiplinan kerja meningkat. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dimana disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Motivasi dapat timbul dari dalam diri karyawan sebagai individu karena adanya pengharapan-pengharapan dari dalam diri mereka. Pengharapan tersebut dapat berupa keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan atau jenjang karir yang lebih baik. Jika para atasan di PT. Harian Waspada mampu melakukan pengawasan dengan baik dan penuh perhatian kepada bawahannya maka secara

umum akan berpengaruh pada sikap dan semangat kerja bawahannya. Akan lebih baik lagi jika prestasi karyawan tersebut mendapatkan imbalan berupa kenaikan gaji ataupun pemberian fasilitas tertentu kepada karyawan. Fasilitas tersebut dapat berupa pemberian kendaraan dinas dari perusahaan ataupun pemberian tunjangan penggantian uang sewa rumah maupun penggantian biaya kesehatan yang memuaskan dari perusahaan sehingga karyawan merasa memiliki jaminan untuk masa depan dan hari tuanya.

Jika pengharapan tersebut secara jelas diberlakukan di PT. Harian Waspada maka akan berpengaruh terhadap cara kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan akan berlomba untuk meningkatkan prestasi kerjanya guna mencapai harapan-harapan yang diinginkan dalam hidupnya sehingga timbul sikap terhadap kerja yang positif dalam diri karyawan. Sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan perhatian yang baik kepada kinerja dan prestasi yang telah dicapai oleh karyawannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara umum maka akan timbul sikap terhadap kerja yang negatif dalam diri karyawan. Dalam penelitian Handoko (2006) menunjukkan bahwa ternyata komitmen organisasi dan motivasi kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah ada hubungan motivasi kerja dengan sikap terhadap kerja karyawan. Oleh karenanya penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan motivasi kerja dengan sikap terhadap kerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan.”**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan sikap terhadap kerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan.
2. Untuk mengetahui perbedaan sikap terhadap kerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan ditinjau dari tingkat pendidikan.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian hubungan Motivasi kerja dengan Sikap terhadap kerja karyawan PT. Harian Waspada Medan diharapkan memberikan manfaat, antara lain :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan umumnya bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, yang berhubungan dengan Motivasi kerja dengan Sikap terhadap kerja karyawan dalam sebuah Perusahaan.

Selain itu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memperkaya bahan pustaka dan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Bagi Perusahaan PT. Harian Waspada Medan diharapkan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang selanjutnya akan mendorong sikap yang positif terhadap pekerjaan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Sikap

1. Pengertian Sikap

Menurut Eiser (dalam Alex, 2003), sikap ialah pengalaman tentang suatu masalah atau objek dari sisi dimensi penilaian. Jika kita memiliki sikap pada suatu objek, kita tidak cuma mengalaminya, tetapi mengalaminya sebagai sesuatu yang hingga batas tertentu diinginkan, lebih baik atau lebih buruk.

Mac Dougall (dalam Kartono, 2002) menyebutkan sikap sebagai sentimen. Maka sentimen merupakan totalitas dari instink-instink yang terorganisir yang berkaitan erat dengan emosi-emosi, dan semuanya menjadi sumber penyebab tingkah laku manusia sehingga menimbulkan bentuk tingkah laku yang berkesinambungan, teratur dan berlangsung cukup lama.

Robbins (2007) berpendapat sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Tiga komponen sikap antara lain: kognitif, afektif dan perilaku. Komponen kognitif sikap adalah segmen pendapat atau keyakinan dari sikap. Komponen afektif sikap adalah segmen emosional atau perasaan dari sikap. Komponen perilaku adalah untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

LaPierre (dalam Alex, 2003) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id) 27/7/23

dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respons terhadap stimuli sosial yang telah dikondisikan. Secord & Backman (dalam Alex, 2003) mendefinisikan sikap sebagai keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya.

Sarwono (dalam Sanggul, 2005) memberi pengertian tentang sikap sebagai suatu kesiapan pada diri seseorang untuk bertindak. Sikap dapat bersifat positif mempunyai kecenderungan untuk mendekati, menyenangkan dan mengharap objek tertentu. Sikap negatif mempunyai kecenderungan untuk menjauhi, menghindar dan tidak menyukai objek tertentu. Perwujudan sikap positif maupun negatif dipengaruhi oleh sistem nilai yang berlaku dalam masyarakat. Sikap terhadap objek dengan kata lain bisa dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya, artinya pendirian dan perasaan seseorang terhadap suatu objek dapat ditentukan oleh pandangan umum dalam masyarakat untuk menilai objek tadi.

Masri (dalam Sanggul, 2005) mengatakan bahwa, sikap dapat diartikan sebagai yang diarahkan untuk menilai, menanggapi suatu objek tertentu. Selanjutnya, Gerungan (dalam Sanggul, 2005) mengemukakan bahwa sikap selalu diarahkan kepada suatu tujuan atau objek. Sikap ini merupakan pandangan atau perasaan yang disertai oleh kecenderungan untuk bertindak terhadap objek tertentu. Adapun objek dari sikap misalnya bisa berupa benda, orang maupun nilai-nilai.

Fishbein dan Ajzen (dalam Rohmadi, 2006) mengatakan sikap diartikan sebagai perasaan yang mendalam seseorang terhadap suatu objek sikap yang

dicerminkan dalam perasaan positif atau negatif. Sikap menunjukkan arah penilaian terhadap obyek sikap yang menunjukkan arah positif atau mendukung (*favourable*) dapat berwujud sebagai rasa suka, setuju, berarti, bangga, ataupun arah yang negatif atau tidak mendukung (*unfavourable*) seperti tidak suka, tidak setuju, benci, tidak berarti dan malu pada objek tersebut. Secara spesifik, Thurstone (dalam Alex, 2003) memformulasikan sikap sebagai derajat efek positif atau efek negatif terhadap suatu objek psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap adalah kecenderungan bertindak, berpikir, berpersepsi, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi atau nilai. Sikap bukanlah perilaku, tetapi lebih merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap objek sikap. Objek sikap bisa berupa orang, benda, tempat, gagasan, situasi atau kelompok. Sikap bukanlah sekedar rekaman masa lampau, namun juga menentukan apakah seseorang harus setuju atau tidak setuju terhadap sesuatu, menentukan apa yang disukai, diharapkan, dan diinginkan dan mengenyampingkan apa yang tidak diinginkan dan apa yang harus dihindari.

2. Komponen-komponen sikap

Menurut Krech dkk (Alex, 2003) bahwa struktur sikap terdiri dari tiga komponen yang saling menunjang yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif.

- a. Komponen kognitif berupa hal yang dipercaya oleh subjek. Kognisi yang melekat pada sistem sikap itu merupakan kepercayaan yang evaluatif

terhadap objeknya yang meliputi penilaian menguntungkan atau tidak menguntungkan, dapat diterima atau tidak dapat diterima, baik, buruk dll.

- b. Komponen afektif, komponen perasaan dari suatu sikap menunjukkan adanya emosi dalam hubungan obyek. Suatu obyek dapat dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, disukai atau tidak disukai. Bobot emosional inilah yang membuat sikap mempunyai sifat mendesak atau bergerak dalam hubungan dengan suatu obyek.
- c. Komponen konatif, komponen ini mencakup yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek sikap. Komponen ini menunjukkan intensitas sikap yaitu menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap. Dari komponen-komponen sikap diatas dapat ditarik suatu kesimpulan, komponen-komponen sikap adalah komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen konatif.

3. Ciri-ciri sikap

Adapun ciri-ciri sikap adalah:

- a. Sikap bukan merupakan pembawaan manusia sejak lahir, melainkan terbentuk selama perkembangannya sebagai akibat hubungan dengan obyek-obyek di lingkungannya.
- b. Sikap dapat berubah sebagai hasil interaksi antar seseorang dengan orang lain, karena itu sikap adalah hasil pelajaran dari lingkungan dan dapat dipelajari oleh lingkungan.

- c. Sikap tidak dapat berdiri sendiri melainkan senantiasa mengandung relasi dengan suatu obyek. Obyek ini tidak hanya satu jenis melainkan bermacam-macam sesuai dengan banyaknya objek yang menjadi perhatian orang yang bersangkutan.
- d. Sikap bersangkutan dengan dimensi waktu, yang berarti sikap hanya cocok untuk situasi pada waktu tertentu yang belum tentu sesuai dengan waktu yang lain, karena itu sikap dapat berubah menurut situasi.
- e. Sikap tidak hilang walaupun kebutuhan sudah dipenuhi. Hal ini berbeda dengan motif biogenis seperti lapar, dahaga dan sebagainya.

Dari ciri-ciri sikap diatas dapat ditarik suatu kesimpulan, ciri-ciri sikap adalah sikap bukan merupakan pembawaan manusia sejak lahir, sikap dapat berubah, sikap tidak dapat berdiri sendiri, sikap bersangkutan dengan dimensi waktu, dan sikap tidak hilang walaupun kebutuhan sudah dipenuhi.

4. Fungsi sikap

Menurut Katz (Luthans, 2006) sikap mempunyai empat fungsi yaitu :

- a. Sebagai alat penyesuaian diri.

Sikap seseorang tergantung sejauh mana persepsinya mengetahui apakah yang dibutuhkan tersebut memuaskan atau mengecewakan. Individu akan bersikap positif apabila ada keuntungan bagi dirinya dan bersikap negatif kalau mendatangkan kerugian

b. Sebagai alat pertahanan ego

Sikap terbentuk untuk melindungi ego atau citra diri dari yang mengancam egonya atau dari hal kurang menyenangkan dirinya.

c. Sebagai alat ekspresi nilai diri

Individu mempunyai sikap tertentu dimaksudkan untuk menjabarkan nilai-nilai dirinya ke dalam segala sesuatu yang lebih nyata dan lebih mudah dilihat.

d. Sebagai fungsi pengetahuan

Individu mempunyai dorongan untuk mengerti yaitu ingin mencari penalaran dan ingin mengorganisasikan pengalamannya. Bila terdapat unsur pengalaman tersebut akan diubah sedemikian rupa sehingga konsisten.

Dari fungsi sikap diatas dapat ditarik suatu kesimpulan, fungsi sikap adalah sebagai alat penyesuaian diri, sebagai alat pertahanan ego, sebagai alat ekspresi nilai diri, dan sebagai fungsi pengetahuan.

B. Kerja

1. Pengertian Kerja

Kerja merupakan aktivitas pokok yang senantiasa mewarnai kehidupan manusia. Dengan bekerja manusia dapat memenuhi sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena adanya sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang

dilakukannya akan membawanya pada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada sebelumnya.

Kerja diartikan sebagai suatu kebutuhan tertentu dan mengandung maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya (Anoraga, 2006).

Menurut Hegel (Anoraga, 2006) inti pekerjaan itu adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain memandang dan memahami keberadaan dirinya. Smith (Anoraga, 2006) menyatakan kerja adalah untuk hidup, mereka yang menukar kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan hidup, berarti bekerja.

Franz Von Magnis (Anoraga, 2006) selanjutnya berpendapat, kerja adalah suatu kegiatan yang direncanakan. Jadi pekerjaan itu memerlukan pemikiran yang khusus yang tidak hanya karena pelaksanaan kegiatan itu sendiri menyenangkan, melainkan karena kita mau dengan bersungguh-sungguh mencapai suatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, atau sebagai pelayanan terhadap masyarakat, termasuk dirinya sendiri.

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik suatu kesimpulan, kerja adalah aktifitas yang dilakukan secara sadar untuk memenuhi kebutuhan, kelangsungan hidup dan membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya yang memberikan status kepada masyarakat.

C. Sikap Terhadap Kerja

1. Pengertian Sikap Terhadap Kerja

Walgito (dalam Sanggul, 2005) Sikap terhadap kerja merupakan suatu kesiapan bereaksi untuk menanggapi berbagai aspek pekerjaan yang berkaitan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan tersebut. Dan kenyataannya dalam suatu perusahaan ada bermacam-macam sikap individu terhadap pekerjaannya. Individu akan mempunyai semangat kerja dan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya, jika pekerjaan itu memberi keuntungan atau hasil yang dapat memuaskan kebutuhannya. Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi karyawan akan merasa tidak puas. Hal ini akan menyebabkan ketidakmampuan dari karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya. Sada (dalam Purwanto, 2008) menjelaskan sikap terhadap kerja adalah tindakan yang akan diambil karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap terhadap kerja yang dimiliki karyawan adalah merupakan pencerminan dari apa yang dirasakan mengenai pekerjaannya dan juga merupakan manifestasi dari kepuasan kerjanya.

Salah satu faktor seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang atau gaji. Untuk mencapai itu maka karyawan terlebih dahulu harus menyumbangkan atau memberikan tenaga serta pikirannya terhadap organisasi. Sikap kerja karyawan terhadap perusahaan banyak dipengaruhi oleh harapan-harapan karyawan. Sikap kerja yang tinggi menyebabkan individu ikut mengambil bagian dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi dirinya dan mereka cenderung

merasa puas dengan pekerjaannya serta menerima sebagai hal yang membangkitkan keinginan untuk berprestasi.

Seorang karyawan mempunyai sikap kerja yang positif, bila pekerja itu memberikan kepuasan karena dirasakan hasil yang diperoleh dari bekerja dapat memberikan keuntungan atau dapat memenuhi kebutuhan. Sebaliknya apabila karyawan merasakan bahwa perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhannya maka dapat menyebabkan ketidakpuasan dan hal ini dapat menyebabkan sikap kerja yang negatif.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sikap terhadap kerja adalah kesiapan karyawan bereaksi dalam menanggapi berbagai aspek pekerjaan yang didasarkan atas pandangan subjektifnya terhadap pekerjaan yang kemudian ditampilkan dalam perilaku tertentu dalam pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap kerja

Schutle (dalam Sanggul, 2005) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap kerja pada karyawan adalah :

- a. Kepuasan gaji, yang merupakan kepuasan karyawan dalam mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Iklim kerja, merupakan suasana dari lokasi pekerjaan, baik lingkungan maupun metode yang digunakan.
- c. Kondisi kerja, merupakan keadaan karyawan di dalam bekerja dengan sesama maupun dengan atasan.

Sardiman (dalam Sanggul, 2005) mengatakan bahwa sikap terhadap kerja juga dipengaruhi oleh :

- a. Instrumen pekerjaan, merupakan alat standar yang digunakan dalam bekerja.
- b. Kondisi fasilitas, merupakan keadaan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, termasuk juga kelengkapan fasilitas yang diberikan.
- c. Kenyamanan dalam bekerja, termasuk di dalamnya rasa aman di dalam bekerja dan kenyamanan di dalam melakukan tugas.
- d. Ketertiban untuk melaksanakan pekerjaan.

3. Sikap terhadap kerja ditinjau dari tingkat pendidikan

Siregar (dalam Sanggul, 2005) mengatakan pendidikan juga merupakan faktor pembentukan kecakapan dan keterampilan dalam pekerjaan. Pendidikan yang dialami individu memiliki pengaruh yang besar terhadap sikap, konsepsi, cara berfikir dan tingkah laku individu. Orang yang mempunyai pengalaman pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki perasaan luas, lebih fleksibel, hal ini akan mendukung kesuksesan pekerjaannya.

Mar'at (dalam Sanggul, 2005) mengatakan bahwa lingkungan (kondisi) kerja adalah faktor yang mempengaruhi sikap karyawan dan merupakan hak yang perlu mendapat perhatian, seperti faktor kesehatan kerja dan kondisi fisik kerja yang aman. Suasana lingkungan kerja yang aman, tertib dan menyenangkan akan menimbulkan rasa puas dan sikap positif dalam melaksanakan tugas, sebaliknya

ketidakpuasan di lingkungan kerja, seperti ketidaknyamanan dan kurang aman akan menimbulkan sikap negatif.

Dari uraian yang dikemukakan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap kerja pada karyawan yaitu : kepuasan gaji, iklim kerja, kondisi kerja, instrumen pekerjaan, kondisi fasilitas, kenyamanan dalam bekerja, ketertiban untuk melaksanakan pekerjaan, pendidikan, kesehatan kerja, kondisi fisik kerja, suasana lingkungan kerja dan masa kerja.

4. Aspek-aspek sikap terhadap kerja

Menurut Mussen (dalam Sanggul, 2005), aspek-aspek sikap terhadap kerja yaitu :

a. Aspek terhadap tugas

Yaitu reaksi emosional dan tingkah laku yang berhubungan dengan tugas seperti patuh pada perusahaan, situasi dan kondisi pekerja.

b. Hubungan interpersonal

Adalah hubungan baik yang bernilai positif ataupun negatif antara atasan dengan karyawan begitu juga dengan sesama karyawan dalam lingkungan perusahaan.

c. Sikap terhadap perusahaan secara umum

Yaitu penerimaan karyawan terhadap situasi dan kondisi pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkembang (promosi), status dan pengakuan terhadap tugas.

Sudirman (dalam Sanggul, 2005) mengatakan bahwa pembahasan mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi sikap terhadap kerja pada karyawan juga berhubungan dengan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan. Adapun aspek tersebut adalah :

- a. Pemberian imbalan atau gaji
- b. Instrumen-instrumen yaitu kondisi lingkungan tempat kerja.
- c. Reaksi emosional dan perilaku seseorang, yaitu diwujudkan dalam bentuk dan sikap penolakan ataupun penerimaan terhadap tugas yang diemban dan peraturan-peraturan perusahaan.
- d. Hubungan interpersonal, yaitu hubungan antara individu satu dengan yang lainnya yang terdapat sikap saling mempengaruhi, mengubah dan memperbaiki tingkah laku.

Dari beberapa aspek sikap terhadap kerja pada karyawan yang dikemukakan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek sikap terhadap kerja karyawan adalah aspek terhadap tugas, hubungan interpersonal, sikap terhadap perusahaan secara umum, pemberian imbalan atau gaji, kondisi lingkungan tempat kerja, reaksi emosional, dan kondisi lingkungan tempat kerja.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi berasal dari kata dasar “*Motive*” yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat.

Motivasi adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya. Motivasi paling tidak memuat tiga unsur esensial. *Pertama*, faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal. *Kedua*, tujuan yang ingin dicapai. *Ketiga*, strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk tujuan tersebut (Sudarwan, 2004).

Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi terutama organisasi. Motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi. Motivasi setiap kekuatan yang muncul dari dalam individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau pelataran kehidupan pada umumnya.

Robbins (dalam Handoko, 2006) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut Munandar (dalam Handoko, 2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi kepada tujuan, memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok. Handoko (dalam Riansyah, 2007) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi.

Suryabrata (dalam Riansyah, 2007) mengemukakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jusuf dan ahmadi (dalam Riansyah, 2007) mendefinisikan bahwa motivasi adalah alat pendorong yang menyebabkan seseorang merasa terpanggil dengan segala senang hati untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Sementara Heidjrahman dan Husnan (dalam Riansyah, 2007) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Schermerhorn (dalam Hapsari, 2003) mengatakan bahwa motivasi untuk bekerja, merupakan istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Selanjutnya Gomez dkk (dalam Hapsari, 2003)

mengatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan orang dalam bekerja untuk berusaha mencapai yang terbaik dalam pekerjaannya. Jika seseorang termotivasi dalam bekerja akan membuat prioritas dalam bekerja karena mempunyai harapan supaya kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi.

Selanjutnya, Teori ERG menurut Alderfer (Siagian, 2004) kebutuhan-kebutuhan ini bisa dipuaskan dalam lingkungan kerja. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan eksistensi (*existence*) merupakan kebutuhan yang mendasar dan mengarah pada kebutuhan untuk hidup perusahaan bisa memuaskan kebutuhan ini dengan memberi gaji, bonus tambahan, suasana kerja dan kondisi yang baik dan keamanan kerja, kebutuhan berhubungan (*relatedness*) melibatkan interaksi dengan orang lain dan pemuasannya melalui hubungan sosial yang menimbulkan dukungan emosi, penghormatan, pengakuan dan rasa memiliki. Dalam lingkungan kerja kebutuhan ini terpuaskan dengan interaksi yang baik antara rekan kerja dan atasan, juga dengan teman dan keluarga di luar jam kerja. Kebutuhan pertumbuhan (*growth*) kebutuhan ini bisa dipuaskan dengan menggunakan kemampuan atau keahlian kita semaksimal mungkin dalam bekerja. Rasa bangga dapat bekerja, tanggung jawab dalam bekerja, dapat berprestasi dalam bekerja serta bisa mendapatkan kesempatan untuk maju dalam bekerja dengan menggunakan kemampuan atau keahlian sendiri. Sebuah perusahaan bisa memuaskan kebutuhan bila melibatkan tantangan, otonomi dan kreativitas.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut meliputi rekan kerja, gaji, pengawasan, pekerjaan itu

sendiri, adanya kebutuhan-kebutuhan dari individu dan kemampuan seseorang dalam bekerja.

2. Tipe-tipe Motivasi

Sudarwan (2004) mengatakan bahwa motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang dimaksudkan disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional. Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaannya. Menurut Sudarwan (2004) tipe-tipe motivasi terdiri dari :

a. Motivasi Positif,

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Jenis-jenis motivasi positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

b. Motivasi Negatif

Motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya, jika tidak bekerja takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

c. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Motivasi muncul dari dalam individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

d. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan. Misalnya kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan.

3. Faktor-faktor Motivasi kerja

Menurut Jurgensen (dalam Hapsari, 2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu :

- a. Rasa aman, seseorang karyawan dapat melakukan kerja yang ditanganinya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan dirinya.
- b. Kesempatan untuk maju, kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya.
- c. Nama baik tempat kerja, tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan punya nama baik di masyarakat.
- d. Teman sekerja, seorang karyawan dalam bekerja mengharapkan mendapat teman yang dapat diajak kerja sama yang kemudian bisa diajak berteman baik dengan adanya situasi seperti itu menimbulkan perasaan tenang dalam bekerja.

- e. Jenis pekerjaan yang cocok, bila seseorang karyawan menangani suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan itu sendiri maka harapan karyawan itu tercapai, tetapi bisa seseorang karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya maka menimbulkan perasaan tidak senang serta timbul keterpaksaan dalam bekerja.
- f. Gaji, seorang karyawan mengharapkan gaji yang pantas dan diharapkan gaji tersebut dirasakan cukup baik sehingga meningkatkan produktivitas.
- g. Atasan yang menyenangkan, atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disenangi bawahannya. Atasan akan bersikap mengayomi. Sementara bila atasan tersebut bersikap keras hanya akan menimbulkan perasaan tegang bila bawahannya bekerja.
- h. Jam kerja, seorang karyawan mengharapkan jam kerja yang tidak terlalu lama dan tidak membosankan sehingga akan membuat kegairahan karyawan dalam bekerja. Sementara itu bila jam kerja yang terlalu lama akan menimbulkan kebosanan karyawan dalam bekerja yang akan menurunkan semangat karyawan dalam bekerja.
- i. Kondisi kerja, perasaan nyaman dalam bekerja juga ditentukan oleh kondisi kerja yang meliputi kebersihan, penggantian udara dan suhu ruangan kerja dalam kondisi baik. Dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat seorang karyawan bersemangat dalam bekerja.
- j. Fasilitas-fasilitas, adanya fasilitas yang diberikan perusahaan seperti asuransi kesehatan, transportasi dari perusahaan akan menimbulkan

keyakinan pada karyawan bahwa hidupnya akan enak dan terjamin sehingga dapat menimbulkan gairah dalam bekerja.

4. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Malone (dalam Hamzah, 2007) motivasi memiliki aspek-aspek Instrinsik dan ekstrinsik.

Instrinsik yaitu : timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, sesuai atau sejalan dengan kebutuhan :

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
2. Prestasi yang ingin dicapai
3. Memiliki perasaan senang dalam bekerja

Ekstrinsik yaitu : timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya:

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja.
2. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif
3. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek motivasi kerja adalah : tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang ingin dicapai, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

E. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Sikap terhadap Kerja Karyawan.

Kerja merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian yang paling penting dalam kehidupan manusia. Dalam bekerja seseorang memiliki keinginan dan harapan. Individu berharap supaya keinginan dan harapan tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan dimana individu bekerja. Untuk dapat memenuhi kebutuhan para individu tersebut sebuah perusahaan harus tetap bisa bertahan dan tetap sukses di bidangnya meskipun persaingan bisnis begitu ketat di zaman yang serba canggih ini.

Motivasi seseorang dalam bekerja akan menentukan sikap individu terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung produktif dari pada karyawan yang tidak termotivasi (Gibson dalam Hapsari, 2003). Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan berorientasikan tujuan. Bila perusahaan memiliki tujuan untuk tetap bertahan dan tetap menjadi yang terbaik di bidangnya, maka diharapkan karyawan memiliki motivasi yang tinggi supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Sehubungan dengan itu teori Higiene mengatakan bahwa, seseorang yang memiliki motivator akan terdorong untuk melakukan kegiatan dan memberikan efek besar terhadap prestasinya. Selanjutnya bahwa motivator tersebut dapat diberikan dan ditingkatkan dalam diri seseorang. Dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan maka semua aktivitas kerjanya akan baik sehingga menimbulkan sikap kerja yang baik. Dengan adanya sikap kerja yang baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula pada karyawan tersebut. Dengan

demikian dapat dikatakan ada pengaruh motivasi kerja dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

F. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan sikap terhadap kerja karyawan, asumsinya semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin positif pula sikapnya terhadap kerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin negatif pula sikapnya terhadap kerja.
2. Ada perbedaan sikap terhadap kerja antara karyawan yang berpendidikan tinggi dan karyawan yang berpendidikan rendah, dengan asumsi karyawan yang berpendidikan tinggi lebih memiliki sikap positif terhadap kerja dibandingkan karyawan yang berpendidikan rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, defenisi operasional penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur serta metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Tergantung : Sikap terhadap kerja
2. Variabel Bebas : Motivasi Kerja
3. Variabel Moderator : Tingkat Pendidikan SMA dan Sarjana

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan.

1. Sikap terhadap kerja

Sikap terhadap kerja adalah suatu respon penilaian dalam diri individu atau suatu kecenderungan untuk bertindak laku untuk menanggapi lingkungan pekerjaan dalam memberikan respon yang baik pada setiap pekerjaan yang ditangani. Data mengenai sikap terhadap kerja nantinya akan diungkap melalui

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id) 27/7/23

skala, yang terdiri dari aspek terhadap tugas, hubungan interpersonal, dan sikap terhadap perusahaan secara umum.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah merupakan sesuatu semangat atau dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu guna memperoleh prestasi kerja yang lebih baik. Data mengenai motivasi kerja nantinya akan diungkap melalui skala, yang terdiri dari aspek tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang ingin dicapai, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, bekerja dengan harapan memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tingkat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai seseorang karyawan. Dalam tingkat pendidikan ini subjek penelitiannya adalah karyawan yang berpendidikan terakhirnya SMA dan Sarjana. Data mengenai tingkat pendidikan diungkap dari data identitas subjek penelitian yang diperoleh melalui dokumentasi perusahaan.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh subjek yang dimaksud untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai jumlah atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama (Hadi, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Harian Waspada Medan yang berjumlah 140 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian populasi yang diperoleh melalui teknik *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Dimana sampel yang diambil mempunyai ciri-ciri khusus yang mewakili sifat-sifat dari populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Harian Waspada yang memiliki ciri-ciri/kriteria sebagai berikut :

Adapun ciri-ciri dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan Tetap
2. Karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun sejak diangkat jadi karyawan sampai dengan 20 tahun
3. Tingkat pendidikan SMA dan Sarjana

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpul data dalam penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai yang akan diteliti sehingga perlu menggunakan metode yang efisien dan akurat untuk mencapai tujuan yang akan diketahui.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala. Hadi (2004) mengatakan bahwa skala merupakan suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek dari penelitian tersebut. Alasan yang dilakukan dalam menggunakan skala sebagai metode penelitian adalah :

1. Bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

dipercaya.

3. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menyusun dua jenis skala yaitu skala yang mengukur motivasi kerja dan sikap terhadap kerja karyawan PT. Harian Waspada, yaitu :

1. Skala Sikap terhadap kerja

Penyusunan skala sikap terhadap kerja didasarkan pada sikap kerja karyawan yang menunjukkan bagaimana tanggapan individu terhadap karakteristik pekerjaannya, dalam arti bagaimana individu sebaiknya berperilaku dalam menjalankan tugas yang dihadapinya. (Mussen dalam Sanggul, 2005).

Adapun penyusunan skala dilakukan berdasarkan aspek-aspek : Aspek terhadap tugas, hubungan interpersonal, sikap terhadap perusahaan secara umum.

Penelitian ini menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti. Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk skala pilihan ganda yaitu responden diminta memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang disediakan.

Masing-masing pernyataan memiliki 4 (empat) alternatif jawaban sesuai dengan skala Likert yaitu SS untuk sangat setuju, S untuk setuju, TS untuk tidak setuju dan STS untuk sangat tidak setuju (Azwar, 2006). Pernyataan yang terdapat dalam skala ini terdiri dari pernyataan yang bersifat *favourable* atau mendukung dan pernyataan yang bersifat *unfavourable* atau tidak mendukung.

Untuk pernyataan yang bersifat *favourable* nilai 4 = Sangat Setuju (SS), 3 = Setuju (S), 2 = Tidak Setuju (TS) dan 1 = Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 = Sangat Setuju (SS), 2 = Setuju (S), 3 = Tidak Setuju (TS), 4 = Sangat Tidak Setuju (STS) .

Skor masing-masing individu diperoleh dengan menjumlahkan skor masing-masing item. Semakin tinggi skor yang diperoleh individu maka semakin positif pula sikap kerja karyawan tersebut dalam bekerja dan semakin rendah skornya maka semakin negatif pula sikap kerja karyawan tersebut.

2. Skala Motivasi kerja

Penyusunan skala Motivasi kerja dapat dilihat melalui aspek-aspek: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang ingin dicapai, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Penelitian ini menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti. Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk skala pilihan ganda yaitu responden diminta memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang disediakan.

Masing-masing pernyataan memiliki 4 (empat) alternatif jawaban sesuai dengan skala Likert yaitu SS untuk sangat setuju, S untuk setuju, TS untuk tidak setuju dan STS untuk sangat tidak setuju (Azwar, 2006). Pernyataan yang

terdapat dalam angket ini terdiri dari pernyataan yang bersifat *favourable* atau mendukung dan pernyataan yang bersifat *unfavourable* atau tidak mendukung.

Untuk pernyataan yang bersifat *favourable* nilai 4 = Sangat Setuju (SS), 3 = Setuju (S), 2 = Tidak Setuju (TS) dan 1 = Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 = Sangat Setuju (SS), 2 = Setuju (S), 3 = Tidak Setuju (TS), 4 = Sangat Tidak Setuju (STS) .

Skor masing-masing individu diperoleh dengan menjumlahkan skor masing-masing item. Semakin tinggi skor yang diperoleh individu maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan tersebut dalam bekerja dan semakin rendah skornya maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan tersebut.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat pengumpul data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Skala yang digunakan untuk mengungkap hubungan Motivasi kerja dengan Sikap terhadap kerja karyawan PT.Harian Waspada Medan.

1. Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau pengumpul data dikatakan valid apabila alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakan pengukuran (Azwar, 2006).

Menurut Hadi (2000) bahwa pengujian validitas alat ukur dapat mempergunakan kriteria dalam dan kriteria luar. Kriteria dalam adalah kriteria

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

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

Access From repository.uma.ac.id 27/7/23

diambil dari alat ukur itu sendiri. Kriteria luar adalah kriteria yang diambil dari luar alat ukur itu sendiri. Angka kesalahan dapat diperoleh dengan memakai teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 2006).

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

Keterangan : r_{xy} = Koefesien korelasi antara x (skor subjek tiap item) dan y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor butir dan skor total
 $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
 $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 N = Jumlah subjek

Nilai korelasi yang telah didapatkan dari teknik korelasi *product moment* di atas, sebenarnya perlu dilakukan pengkoreksian karena kelebihan bobot. Artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan. Alasannya adalah karena nilai-nilai butir turut menjadi komponen skor total. Teknik untuk menghindari kelebihan bobot ini adalah dengan menggunakan rumus *Part Whole* sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan : r_{bt} = Koefesien korelasi setelah dikoreksi
 r_{xy} = Koefesien korelasi sebelum dikoreksi (*product moment*)
 SD_x = Standart Deviasi skor total
 SD_y = Standart Deviasi skor item

2. Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat ukur diartikan sebagai suatu keajegan dari alat ukur, yang pada prinsipnya menunjuk sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2006).

Dalam pengukuran reliabilitas dari angket dapat dipakai teknik analisis varian dari Hoyt (Azwar, 2006) rumus tersebut adalah :

$$r_{tt} = 1 - \frac{MKi}{MKs}$$

Keterangan : Rtt = Indeks reliabilitas alat ukur
 1 = Bilangan konstanta
 Mki = Mean kwadrat antar butir
 Mks = Mean Kwadrat antar subek

F. Metode Analisis Data

Analisis data adalah cara seorang peneliti dalam pengolahan data yang telah terkumpul, sehingga mendapat suatu kesimpulan peneliti. Metode analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik. Untuk analisis statistik yang digunakan harus sesuai dengan rancangan penelitiannya. Digunakan teknik analisis data dalam pengolahan data dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Statistik bekerja dengan angka dan dapat menunjukkan jumlah serta nilai Angka.
2. Statistik bersifat objektif, artinya statistik sebagai suatu alat penilaian kenyataan, tidak dapat berbicara yang lain kecuali apa adanya.
3. Statistik bersifat universal, dalam arti dapat digunakan dalam semua bidang

Sesuai dengan judul penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan sikap terhadap kerja karyawan PT. Harian Waspada maka dipergunakan rumus *Product Moment* (Pearson).

Variabel bebas (X)	Variabel tergantung (Y)
<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Sikap terhadap kerja</i>

Rumus :

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

Keterangan : r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y
 $\sum xy$ = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel x dengan Variabel y
 $\sum X$ = Jumlah skor variable X
 $\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y
N = Jumlah subjek

Selanjutnya untuk melihat perbedaan Sikap terhadap kerja pada karyawan PT.Harian Waspada ditinjau dari tingkat pendidikan dipergunakan teknik *t-tes*. Adapun rumus *t-tes* sebagai berikut (Hadi, 2004)

$$t = \frac{M_x - M_y}{SD_{bm}}$$

Keterangan : t = Koefisien perbedaan rerata sampel kelompok x dan rerata sampel kelompok y.
 M_x = Rerate sampel kelompok x
 M_y = Rerate sampel kelompok y
 SD_{bm} = Standart kesalahan rerate sampel

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan sikap terhadap kerja bagi karyawan PT. Harian Waspada Medan, dimana koefisien korelasi $r_{xy} = 0,497$; $p < 0,010$. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin positif pula sikap terhadap kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin negatif pula sikap terhadap kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Diketahui bahwa 24,7 % sikap terhadap kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Ini berarti masih terdapat 75,3 % pengaruh dari faktor lain terhadap sikap terhadap kerja seperti gaji, iklim kerja, kenyamanan dalam bekerja, fasilitas kerja dan faktor-faktor lainnya.
3. Ada perbedaan sikap terhadap kerja karyawan yang tingkat pendidikannya SMA dan yang tingkat pendidikan Sarjana, dimana nilai rerata karyawan yang SMA (64,100) lebih kecil dari karyawan yang tingkat pendidikan Sarjana (68,900), hal ini berarti bahwa karyawan yang tingkat pendidikannya Sarjana mempunyai sikap kerja yang lebih positif dari pada karyawan yang tingkat pendidikannya SMA.

4. Subjek penelitian ini yakni karyawan PT. Harian Waspada Medan ternyata memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari rata-rata hipotetik (80) lebih kecil dari rata-rata empirik (104.875), begitu juga dengan sikap terhadap kerja dinyatakan positif dimana rata-rata hipotetik (50) lebih kecil dari rata-rata empirik (66.500)

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan sebagai berikut :

1. Saran untuk PT. Harian Waspada Medan

Melihat kondisi motivasi kerja dan sikap terhadap kerja cenderung positif pada karyawan, maka disarankan kepada perusahaan untuk tetap dapat mempertahankan dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan diantaranya rasa aman, gaji, kondisi kerja dan fasilitas-fasilitas kerja. Sebab hal tersebut menjadi pendorong untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, di samping itu pemberian penghargaan pada karyawan dan kesempatan untuk maju dapat juga diberikan.

2. Saran untuk Karyawan

Disarankan kepada karyawan untuk terus meningkatkan motivasinya dengan begitu diharapkan motivasi kerja tersebut dapat lebih mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan untuk tetap bertahan di bidangnya bisa terwujud.

3. Saran kepada Peneliti Berikutnya

Disarankan kepada peneliti berikutnya untuk dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya seperti gaji, iklim kerja, kenyamanan dalam bekerja, fasilitas kerja dan faktor-faktor lainnya.

Selain faktor-faktor diatas perlu juga dilakukan penelitian tentang faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi sikap terhadap kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Alex. 2003. *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Arikunto,S.2002. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Rineka Cipta.
- Azwar.S. 2006. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Azwar,S. 2007. *Sikap Manusia Tiori dan Pengukuranya*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Chaplan. 2003. *Sikap, Kekayaan anda yang paling berharga*. Jakarta. Binarup Aksara.
- Gerungan. 2004. *Psikologi Sosial*. Bandung. Refika Aditama
- Hadi.S. 2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta. Andi Offset
- Hadi.S. 2004. *Statistik II*. Yogyakarta. Andi Offset
- Hamzah. 2007. *Teori Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Handoko. 2006. *Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta* (Skripsi) Tidak diterbitkan Fak. Psikologi Universitas Medan Area.
- Hapsari. 2003. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kualitas Layanan Terhadap Konsumen Pada Karyawan PT.BANK MANDIRI (PERSERO) YOGYAKARTA* (Skripsi) Tidak diterbitkan Fak. Psikologi Universitas Medan Area.
- [Http://Pustaka.Online.Wordpress.com](http://Pustaka.Online.Wordpress.com) (2008)
- [Http://Servo.Center.Wordpress.Com](http://Servo.Center.Wordpress.Com) (2008)
- Ikhsanudin. 2007. *Hubungan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan B*. Tidak diterbitkan Fak. Psikologi Universitas Medan Area.

- Kartono K. 2002. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta. ANDI Malayu S.P, 2007. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Purwanto.S.2008. Sikap Kerja Karyawan. Jakarta: www.e-psikologi.com.
- Riansyah. 2007. *Pengaruh Program Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Harian Waspada Medan*. (Skripsi) Tidak diterbitkan Fak. Psikologi Universitas Medan Area.
- Robins.SP. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia. PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Rohmadi.2006. *Peran Sikap dan Norma Subyektif Terhadap Intensi Berwirausaha* (Skripsi) Tidak diterbitkan Fak. Psikologi Universitas Medan Area.
- Sanggul.2005. *Hubungan Disiplin kerja dengan Sikap Terhadap Kerja pada Karyawan Dalam Peningkatan Pelayanan Pelanggan di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Binjai*. (Skripsi) Diterbitkan Fak.Psikologi Universitas Medan Area.
- Siagian.S.P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakrta. Rineka Cipta
- Siagian.S.P.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sudarwan.2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta.Rineka Cipta.
- Widodo. 2005. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta. Yayasan Kelopak
- Wexley. & Yuki.2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Yudiana. 2006 *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasional* (Skripsi). Tidak diterbitkan Fak. Psikologi Universitas Medan Area.