

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI DINAS  
PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
(DISPENDA PROVSU)**

**SKRIPSI**

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

**Disusun Oleh:**

**RAUDATUL HASANAH  
NPM: 09 860 0022**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2013**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/5/24

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

JUDUL SKRIPSI : STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA  
PADA KARYAWAN KONTRAK DI DINAS  
PENDAPATAN DAERAH PROVINSI  
SUMATERA UTARA (DISPENDA PROVSU)

NAMA MAHASISWA : RAUDATUL HASANAH

NPM : 09.860.0022

JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Menyetujui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Dra. Mustika Tarigan, M.Psi)

Pembimbing II

(Istiana, S.Psi, M.Pd)

Mengetahui

Kepala Bagian



(Syafirizaldi, S.Psi, M.Psi.)

Dekan



(Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus  
Oktober 2013

## **Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Karyawan Kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu)**

**Raudatul Hasanah**  
**Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu).

Skala faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu), disusun peneliti berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan Maier (dalam Anoroga dan Suyati, 1995), sebagai berikut: kegairahan atau antusiasme (*zeast, entuciasm*), kualitas untuk bertahan (*staying quality*), kekuatan untuk melawan frustrasi (*resistance to frustration*), serta semangat berkelompok (*team spirit*).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa keempat faktor motivasi kerja dinyatakan sebagai faktor yang benar-benar mempengaruhi motivasi kerja yang ditunjukkan dari Mean nya sebesar 239.3143, Variance nya sebesar 1311.726, SB nya 36.21776, yang berarti sangat signifikan dengan masing-masing faktor mempunyai bobot sumbangan efektif 81,4% untuk faktor kegairahan atau antusiasme (*zeast, entuciasm*), bobot sumbangan efektifnya sebesar 67,1% untuk faktor kualitas untuk bertahan (*staying quality*), bobot sumbangan efektifnya sebesar 61,4% untuk kekuatan untuk melawan frustrasi (*resistance to frustration*), serta bobot sumbangan efektifnya sebesar 60,0% untuk faktor semangat berkelompok.

Kata Kunci: Motivasi kerja, karyawan kontrak.



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>Halaman Pengesahan</b> .....	i
<b>Halaman Judul</b> .....	ii
<b>Ucapan Terima Kasih</b> .....	iii
<b>Motto</b> .....	vi
<b>Persembahan</b> .....	vii
<b>Abstrak</b> .....	viii
<b>Surat Pernyataan</b> .....	ix
<b>Daftar Isi</b> .....	x
<b>Daftar Tabel</b> .....	xiii
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xiv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Identifikasi Masalah</b> .....	11
<b>C. Batasan Masalah</b> .....	12
<b>D. Rumusan Masalah</b> .....	12
<b>E. Tujuan Penelitian</b> .....	12
<b>F. Manfaat Penelitian</b> .....	12
1. Manfaat teoritis .....	12
2. Manfaat praktis .....	13



**BAB II : LANDASAN TEORI**

<b>A. Karyawan Kontrak</b>	14
1. Pengertian karyawan kontrak	14
2. Ketentuan-ketentuan yang berlaku pada karyawan kontrak	15
3. Dampak perjanjian pada karyawan kontrak	16
<b>B. Motivasi Kerja</b>	
1. Pengertian motivasi kerja	20
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	22
3. Aspek-aspek motivasi kerja	28
4. Ciri-ciri motivasi kerja	29
5. Gejala tinggi rendahnya motivasi kerja	30
<b>C. Kerangka Konseptual</b>	35

**BAB III : METODE PENELITIAN**

<b>A. Identifikasi Variabel Penelitian</b>	36
<b>B. Definisi Operasional Variabel Penelitian</b>	36
<b>C. Subjek Penelitian</b>	37
1. Populasi	37
2. Sampel	37
3. Teknik pengambilan sampel	38
<b>D. Teknik Pengumpulan Data</b>	38
<b>E. Validitas dan Reliabilitas</b>	39
1. Validitas alat ukur	39
2. Reliabilitas alat ukur	41

<b>F. Analisis Data</b> .....	42
<b>BAB IV : LAPORAN PENELITIAN</b>	
<b>A. Orientasi Kancah Penelitian dan Persiapan Penelitian</b> ....	44
1. Gambaran umum Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu) .....	44
2. Persiapan penelitian .....	46
a. Persiapan administrasi .....	46
b. Persiapan alat ukur penelitian .....	47
c. Uji coba alat ukur penelitian .....	48
<b>B. Pelaksanaan Penelitian</b> .....	51
<b>C. Analisis Data dan Hasil Penelitian</b> .....	52
<b>D. Pembahasan</b> .....	55
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran-saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	64

## DAFTAR TABEL

### Tabel

#### Halaman

1. Distribusi butir skala studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebelum uji coba .....	47
2. Distribusi butir skala studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi setelah uji coba .....	50
3. <i>Valid percent:</i>	
a. Kegairahan dan antusiasme .....	53
b. Kualitas untuk bertahan .....	53
c. Keuatan untuk melawan frustrasi .....	54
d. Semangat berkelompok .....	53
4. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran .....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran -

Lampiran A: Skala studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi  
motivasi kerja pada karyawan kontrak

Lampiran B: Data butir-butir sah

Lampiran C: Hasil uji coba validitas dan reliabilitas

Lampiran D: Analisis deskriptif

Lampiran E: Surat bukti penelitian



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu) terus berkomitmen membangun kepercayaan masyarakat bahwa pajak yang dibayar sepenuhnya akan dikembalikan kepada masyarakat dalam bentuk pembangunan. Secara garis besar, Kadis mengemukakan Penyuluhan Pajak Provinsi terus mereka gencarkan sebagai salah satu aktifitas atau proses menosialisasikan segala kebijakan Pemerintah Provinsi di bidang Pajak Provinsi sehingga Dispenda melakukan hal-hal yang dapat mendukung tercapainya tujuan dari Dispenda itu sendiri. Banyaknya jenis kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Provinsi Sumatera Utara, melibatkan pula banyaknya pekerja baik sebagai pegawai tetap (PNS) maupun karyawan kontrak.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini, kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, maka akan diperpanjang kontrak kerjanya. Tjandraningsih (dalam <http://titoperdana.blogspot.com>, 2010).

Fenomena karyawan kontrak di Indonesia sendiri memang sudah berlangsung cukup lama, baik dilakukan oleh perusahaan lokal atau asing. swasta atau milik pemerintah. Sebagai bagian dari sistem ekonomi kapitalis dunia, maka fenomena tenaga kerja kontrak atau dikenal dengan istilah *outsourcing* ini kian

banyak dipilih sebagai alternatif mendapatkan tenaga kerja yang murah, cepat, dan beresiko lebih rendah. Mengapa demikian? Seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap, namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda.

Bayangkan saja berapa keuntungan perusahaan dari segi produktifitas misalnya, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa si tenaga kerja kontrak. Banyak perusahaan *outsource* (penyedia tenaga kontrak) yang melihat peluang ini, sehingga perusahaan yang membutuhkan pegawai kontrak tinggal memesan sesuai kualifikasi yang diinginkan. Namun persoalan yang ditimbulkan akibat sistem kontrak ini seakan tak berkesudahan. Mulai dari PHK sepihak, tidak adanya pesangon yang memadai, dan terlebih lagi tidak adanya perlindungan hukum bagi karyawan kontrak yang akan menuntut haknya di pengadilan.

Namun demikian, masih saja karyawan kontrak bertahan dan semakin banyak jumlahnya. Bahkan Herzberg (dalam Munandar, 2001), menjelaskan beberapa faktor yang menyebabkan karyawan kontrak tetap bertahan adalah: a) Tanggung jawab (*responsibility*) yang diberikan kepada karyawan kontrak, dimana tanggung jawab ini membuat karyawan kontrak memiliki kualitas untuk bertahan (maier, dalam Anoroga dan Suyati, 1995); b) Pekerjaan itu sendiri yang menyangkut besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan kontrak dalam pekerjaannya (Herzberg, dalam Munandar, 2001), serta c) Capaian (*achievement*) yang menyangkut prestasi kerja ini memotivasi karyawan kontrak untuk lebih gairah (antusias).



Faktor-faktor tersebut menjadikan karyawan kontrak memiliki harapan setelah masa kontrak berakhir, maka mereka akan diangkat sebagai karyawan tetap sebab mencari kerja di perusahaan baru akan menimbulkan resiko, seperti: lamaran kerja di tolak, gaji yang tidak sesuai, harus penyesuaian kembali dengan lingkungan kerja yang baru, atau tidak lulus tes. Hal ini akan mengakibatkan bertambah lagi masa menganggur dan ini yang sangat tidak diharapkan karyawan kontrak. Di samping itu, bertahannya karyawan kontrak adalah karena saat ini Kadis Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu) sedang melakukan evaluasi untuk menyeleksi karyawan kontrak untuk dimasukkan ke dalam *data base*, yang selanjutnya karyawan kontrak tinggal menunggu pengangkatan. Hal ini diperkuat oleh PP No.56 Tahun 2013 tentang pengangkatan karyawan kontrak mejadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan ketentuan bahwa karyawan kontrak telah bekerja maksimal 5 tahun dan selama bekerja digaji oleh APBD.

Karyawan kontrak di negara maju juga mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Akibat berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena hal ini berpotensi terhadap perubahan dalam mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. (Smithson & Lewis, 2000).

Eksistensi karyawan sebagai pelaku kerja harus mendapatkan perhatian dengan seksama. Perlindungan dimaksud untuk menjamin hak dasar karyawan,

kesamaan kesempatan, non diskriminatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Keterlibatan pemerintah sebagai pelaksana regulasi dan pemegang kebijakan dalam perencanaan pembangunan harus memperhatikan aspek lingkungan kerja, hubungan industrial, serta pengupahan.

Selanjutnya ketentuan Pasal 65 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan Keputusan No. 101/ Men/ VI/ 2004, secara tegas telah mengatur hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja melalui perjanjian kerja secara tertulis, yang pada pokoknya pihak perusahaan penyedia jasa wajib memberikan perlindungan upah serta kesejahteraan sebagai perusahaan yang bertanggungjawab pada sektor penyediaan jasa pekerja.

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan Greenglass (2002), ditemukan adanya pengaruh kontrak terhadap karyawan, diantaranya: meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja, meningkatnya gangguan fisik, meningkatnya gangguan psikologis, serta makin berkurangnya komitmen organisasi.

Hal di atas, sangat berhubungan dengan hasil penelitian Sitohang (dalam <http://titoperdana.blogspot.com>, 2010), bahwa karyawan yang mempunyai status sebagai karyawan kontrak mempunyai motivasi kerja yang rendah, karena sistem penggajian yang tidak jelas (tidak sesuai kontrak), adanya rasa tidak aman karena khawatir apakah kontraknya akan diperpanjang atau tidak, serta tidak adanya jaminan asuransi kesehatan dan kesejahteraan. Aturan main yang berlaku bagi karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak adalah bahwa kontrak akan diperpanjang apabila karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya



apabila karyawan tidak mempunyai prestasi kerja yang tinggi, kontrak tidak akan diperpanjang. Sitohang (dalam <http://titoperdana.blogspot.com>, 2010).

Keadaan yang dialami karyawan kontrak berbeda dengan keadaan yang dialami karyawan tetap. Bagi karyawan tetap sudah tidak ada lagi ketakutan tidak akan diperpanjang kontrak kerjanya, karena statusnya sudah menjadi karyawan tetap. Hal ini sesuai dengan definisi karyawan tetap yaitu karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya. Di lain pihak, definisi karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang kontrak kerjanya. Dampak psikis dari ketentuan yang menyatakan masa kerja karyawan kontrak tergantung pada prestasi kerjanya adalah karyawan kontrak menjadi mempunyai motivasi kerja yang rendah, padahal karyawan menginginkan untuk dapat terus bekerja dan mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya. Penghasilan tersebut dipergunakan karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Di lain pihak, dampak psikis dari kepastian masa kerjanya sebagai karyawan tetap, membuat motivasi berprestasi karyawan tetap menjadi lebih tinggi dibanding karyawan kontrak. Hal ini dikarenakan tanpa adanya prestasi yang tinggi pun masa kerja karyawan tetap sudah dijamin akan tetap berlangsung.

Mulyana (dalam Deliani, 2011), menjelaskan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Semakin besar



terkonsep pada masyarakat bahwa karyawan yang berusia lebih dewasa adalah karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja sehingga bisa mempertahankan pekerjaannya tersebut. Usia dewasa ini juga membuat karyawan semakin terampil dalam menjalani pekerjaannya dibanding karyawan yang berusia muda.

Meskipun statusnya saat ini yang bekerja di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu) sebagai karyawan kontrak, namun telah memberikan *prestise* walau masih kontrak. Sedangkan karyawan kontrak yang memiliki usia lebih muda, tetap saja memiliki harapan untuk diangkat menjadi karyawan tetap, namun keinginan mereka untuk mencari yang terbaik membuat mereka selalu mencari-cari dan memilih alternatif perusahaan lain yang lebih menjanjikan bagi masa depan mereka. Artinya, kesempatan memilih lebih besar pada mereka.

Dari hasil observasi yang diperoleh melalui sekretariat di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu), karyawan kontrak yang memiliki tingkat pendidikan S-I, lebih baik pekerjaannya dalam hal tanggung jawab dan lebih profesional dibanding karyawan kontrak yang memiliki tingkat pendidikan SMA yang cenderung bekerja hanya sebatas kewajiban tanpa ikut merasa memiliki dan berusaha untuk tidak absen karena khawatir kontrak kerjanya tidak diperpanjang. Adapun karyawan kontrak yang memiliki tingkat pendidikan D-I menunjukkan sikap yang hampir sama dengan karyawan kontrak yang memiliki tingkat pendidikan SMA. Mereka juga bekerja sebatas kewajiban dalam usaha memperpanjang kontrak kerja yang mengharapkan dapat segera

motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasinya. Cormick (dalam Deliani, 2011), mendukung pendapat di atas dengan pernyataannya bahwa motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya.

Motivasi dapat dilihat dari pengamatan terhadap perilaku yang dihasilkannya, yaitu dari cara atau pola pemenuhan kebutuhan atau pencapaian yang dikehendaki. Motivasi dapat menjelaskan mengapa seseorang melakukan tindakan, karena motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dan selalu harus diperhatikan guna memberikan dorongan dan menciptakan suatu organisasi yang menghasilkan sumber daya manusia yang lebih baik Kelle (dalam Deliani, 2011).

Irwanto (dalam Deliani, 2011), menjelaskan bahwa adanya motivasi kerja tercermin dalam tingkah laku karyawan yang selalu mengarah kepada suatu standar keunggulan dalam bekerja, sehingga dikatakan orang seperti ini menyukai tugas-tugas yang menantang, bertanggung jawab secara pribadi, dan terbuka terhadap umpan balik guna memperbaiki prestasi inovatif kreatifnya. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang maksimal pada diri setiap karyawan, maka perlu di perhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut adalah: kegairahan atau antusiasme (*zeast, entuciasm*), kualitas untuk bertahan (*staying quality*), kekuatan untuk



melawan frustrasi (*resistance to frustration*) dan semangat berkelompok (*team spirit*).

Melihat kenyataan di atas, tampak bahwa motivasi kerja pada karyawan kontrak lebih rendah dari pada motivasi kerja pada pegawai tetap. Mereka bekerja kurang maksimal sehingga motivasi kerjanya rendah. Hal ini sesuai pernyataan FI, salah seorang dari sekian PNS yang bekerja di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu) dan merupakan nara sumber bagi peneliti. FI menyatakan bahwa:

*“Karyawan kontrak yang bekerja di Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Provinsi Sumatera Utara kurang memiliki motivasi dalam bekerja atau motivasi kerjanya rendah. Hal ini dikarenakan sistem penggajian yang tidak tepat waktu, jaminan kesejahteraan dan kesehatan yang tidak jelas.”*

Dari observasi yang penulis dapatkan di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu), karyawan kontrak memiliki motivasi kerja yang rendah disebabkan beberapa hal, antar lain: sistem penggajian yang tidak jelas (tidak sesuai kontrak), adanya rasa tidak aman karena khawatir apakah kontraknya akan diperpanjang atau tidak, serta tidak adanya jaminan asuransi kesehatan dan kesejahteraan. Hal ini terutama dirasakan oleh karyawan kontrak yang bekerja 1-2 tahun. Alasan ini peneliti ungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

*“Macamanalah, gajianya pun gak jelas kapan dibayar, ya jadinya suka-suka lah. Aku aja datangnya siang gak pernah apel pagi, trus kalau ada kerjaan yang banyak aku kabur dari ruangan, karena kalau kerjapun sama aja gajinya gak tau kapan di bayar.”*

Adapun karyawan kontrak yang bekerja 3-4 tahun, meskipun memiliki motivasi kerja yang agak rendah namun tidak separah yang terjadi pada karyawan



kontrak yang bekerja 1-2 tahun. Hal ini disebabkan kontrak kerja mereka sudah mendekati masa habis kontrak sehingga berharap dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Alasan mereka juga terangkum lewat kutipan wawancara yang penulis lakukan terhadap S. Berikut kutipannya:

*“Sebenarnya saya juga merasa agak keberatan menjalani kontrak ini, namun apa boleh buat. Cari kerja sekarang ini kan susah. Beratnya itu bila mengingat apa yang kita peroleh sepertinya kurang sebanding dengan pekerjaan yang kita lakukan. Ya jelas seperti fasilitas yang didapatkan karyawan biasa sebagai pertolongan asuransi kesehatan dan lainnya, sementara kami yang kontrak tidak mendapatkannya. Apalagi untuk berharap pensiun. Hanya saja, harapan untuk mendapatkan kesempatan menjadi pegawai tetap apabila sudah bekerja sampai 5 tahun itulah yang membuat saya dan teman-teman yang sudah lama menjalaninya tetap bersemangat. Karena itu, saya menanamkan konsep bahwa saya adalah pegawai di sini sehingga dalam bekerja saya memiliki rasa tanggung jawab yang besa dan tidak mau sembarangan. Saya tetap melakukan disiplin kerja yang baik sebab malu juga kalau dianggap tidak beres dalam bekerja”.*

Di samping observasi terhadap masa kerja seperti yang di atas, penulis juga melakukan observasi terhadap perbedaan usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin pada karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu). Untuk perbedaan usia ini, karyawan kontrak yang berusia lebih dewasa memiliki kepribadian yang lebih matang dalam bekerja dan berusaha bekerja lebih baik dengan harapan agar diperpanjang kontrak kerjanya sampai menjadi karyawan tetap. Biasanya karyawan kontrak yang memiliki usia lebih dewasa cenderung membuka diri terhadap lingkungan demi peningkatan kerjanya.

Matson (dalam Arief, 2003), menjelaskan bahwa karyawan yang menjalani pekerjaannya, tanpa disadari sudah menghabiskan waktu dan usianya untuk pekerjaan. Bertambahnya usia membuat karyawan berusaha menjalani pekerjaannya dengan baik dan selama mungkin. Hal ini disebabkan *image* yang

diangkat menjadi karyawan tetap. Sedangkan karyawan kontrak yang memiliki tingkat pendidikan D-3 menunjukkan sikap yang lebih baik, sebab mereka bekerja sudah berdasarkan kewajiban dan tanggung jawab secara moral. Ada perasaan bersalah bila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu).

Untuk jenis kelamin pun, ternyata pria lebih rasional dibanding wanita dalam hal menyikapi hal-hal yang berasal dari luar sehingga selalu tampak bersemangat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, lebih dapat bertahan terhadap kondisi sulit seperti menumpuknya pekerjaan, serta mampu bekerja sama (*team work*), dibanding wanita yang lebih emosional (perasaan) dan membutuhkan waktu untuk penyesuaian sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja yang terkesan lebih lambat.

Perbedaan utama dari status karyawan kontrak dan tetap adalah dari status legalnya. Jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu, maka karyawan kontrak memiliki jangka waktu. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, yakni karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja. Sedangkan Karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Melihat berbagai fenomena seperti yang telah di kemukakan di atas dan berkaitan dengan berbagai faktor motivasi kerja karyawan kontrak, maka hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul: "Studi Identifikasi



Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Karyawan Kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu)".

## **B. Identifikasi Masalah**

Motivasi bekerja adalah suatu daya penggerak dan pendorong yang dimiliki oleh manusia untuk melakukan suatu tugas yaitu bekerja. Seseorang yang bekerja dengan motivasi kuat akan melaksanakan semua kegiatan bekerjanya dengan sungguh-sungguh, penuh gairah dan semangat. Sebaliknya bekerja dengan motivasi yang lemah akan menyebabkan sikap malas bahkan tidak mau mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan dengan karyawan, dan tidak ada jaminan seperti jaminan kesejahteraan dan kesehatan itu yang mempengaruhi motivasi pada karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu).

Setiap orang pada umumnya memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Ada yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ada pula yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Begitu juga dengan karyawan kontrak yang berada di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu).

Berdasarkan kutipan wawancara yang telah dikemukakan dilatarbelakang di atas, maka dapat digambarkan suatu fenomena motivasi kerja pada karyawan kontrak pada umumnya rendah seperti jarang mengikuti apel, datang ke kantor siang-sering lari jika ada kerjaan yang banyak, dan sesuka hati untuk melakukan tugas yang semestinya sehingga mereka tidak berfikir lagi untuk bekerja dengan serius dan hal ini berdampak pada motivasi mereka untuk bekerja.



### **C. Batasan Masalah**

Dalam sebuah penelitian, permasalahan yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih terfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan kontrak yang berada di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu).

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu).

### **E. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu).

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat teoritis**

Diharapkan penelitian ini akan menghasilkan suatu manfaat dan hasil yang berguna bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian selanjutnya, dan dapat menjadi bahan acuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan

memperluas maupun pengembangan teori psikologi industri dan organisasi pada umumnya terutama dalam kajian tentang studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu)

## 2. Manfaat praktis

Diharapkan nantinya hasil yang diperoleh akan membuka wawasan kepada karyawan kontrak, masyarakat dan pemerintah, dimana diharapkan dapat mengetahui apa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu).



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A.Karyawan Kontrak

##### 1. Pengertian karyawan kontrak

Menurut Novita (dalam, [http:// sosbud.kompasiana.com](http://sosbud.kompasiana.com), 2010), menjelaskan bahwa karyawan kontrak merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut Agus (dalam, <http://wartawarga.gunadarma.ac.id>, 2009), menjelaskan bahwa karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan dan tidak ada jaminan masa berlangsungnya kerja, karena kelangsungan ditentukan oleh prestasi kerjanya.

Sihotang (2012), menambahkan bahwa karyawan kontrak adalah karyawan dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, dimana waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun, tidak mendapat persyaratan adanya masa percobaan, dan status diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu juga.

Karyawan kontrak diartikan secara hukum adalah karyawan dengan status bukan karyawan tetap, atau dengan kalimat lain karyawan yang bekerja hanya



untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja (Manihuruk, 2012).

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan dalam jangka waktu tertentu dan tidak ada jaminan masa berlangsungnya kerja, karena kelangsungan ditentukan oleh prestasi kerjanya.

## **2. Ketentuan-ketentuan yang berlaku pada karyawan kontrak**

Menurut Wiwik (dalam, [www.portalhr.com](http://www.portalhr.com), 2010 ), ketentuan yang berlaku bagi karyawan kontrak adalah:

- a. Karyawan kontrak diperkerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
- b. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”.
- c. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
- d. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
  2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga ) tahun.
  3. Pekerjaan yang sifatnya musiman.
  4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

5. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak
6. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
7. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

### 3. Dampak perjanjian pada karyawan kontrak

Berjalannya sistem kerja kontrak dan *outsourcing* tentunya bukan karena tanpa alasan. Sebagaimana disebutkan di bagian latar belakang, praktik sistem kerja kontrak dan *outsourcing* dimulai dengan adanya kebijakan perbaikan iklim investasi. Tujuan awalnya adalah memperbaiki daya saing perusahaan yang tengah dilanda krisis dengan mengurangi *cost* terkait tenaga kerja. Dari tujuan awal tersebut, dapat diperkirakan bahwa kebijakan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* akan lebih menguntungkan pihak perusahaan karena itulah tujuan awalnya. Meskipun kemudian, muncul pendapat bahwa *outsourcing* juga diperlukan untuk melindungi buruh dengan menciptakan lapangan pekerjaan. Oleh karena itu, dampak bagi karyawan kontrak sebagian besar (jika tidak seluruhnya) negatif adalah sebagai berikut:

a. Tidak ada kepastian pekerjaan

Sesuai dengan jenisnya, PKWT (termasuk PKWT yang berada dalam sistem *outsourcing*) merupakan pekerjaan sementara sehingga karyawan hanya dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu saja. Keterbatasan jangka waktu ini menjadi kekhawatiran dan ketidakpastian bagi buruh karena buruh dapat sewaktu-waktu diberhentikan dan harus kembali mencari pekerjaan. Terlebih ketika mencari pekerjaan semakin sulit, usia yang semakin kurang kompetitif, dan tidak adanya pesangon dari perusahaan.

b. Kesejahteraan dan perlindungan kerja kurang

Umumnya, ketentuan mengenai upah dan kesejahteraan untuk karyawan kontrak (PKWT) adalah sesuai dengan kontrak yang dibuat, dimana pembuatan kontrak dilakukan dengan posisi karyawan yang lebih lemah dibandingkan perusahaan. Oleh karena itu, umumnya upah/tunjangan yang diterima oleh karyawan kontrak lebih rendah dari karyawan tetap. Selain itu, perusahaan juga banyak yang tidak mengikutsertakan karyawan kontrak dalam program perlindungan sosial (*jamsostek*).

c. Tidak mendapat kompensasi bila di-PHK

Karyawan kontrak tidak berhak mendapatkan kompensasi jika masa kerja telah berakhir atau mengalami PHK (sebelum masa kontrak habis) kecuali ada perjanjiannya. Hal ini berbeda dengan karyawan tetap yang berhak mendapat kompensasi (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak) saat di PHK. Hal ini menjadi permasalahan karena walaupun



masa kerja antara karyawan kontak dan karyawan tetap sama, hak yang diperoleh akibat pemberhentian tersebut berbeda.

d. Terhambat untuk berserikat

Karyawan kontrak umumnya jarang menjadi anggota serikat buruh karena kekhawatiran kehilangan pekerjaan. Selain itu, hubungan karyawan kontrak dengan perusahaan penyalur dan bukan dengan perusahaan pengguna, sementara serikat karyawan basisnya adalah perusahaan dengan siapa karyawan membuat perjanjian.

e. Banyaknya biaya dan potongan penghasilan oleh perusahaan *outsourcing*

Perusahaan *outsourcing* juga mencari keuntungan dengan perannya sebagai penyalur karyawan ke perusahaan. Hal ini biasanya dilakukan dengan adanya biaya yang harus dikeluarkan oleh karyawan yang ingin disalurkan dan adanya potongan-potongan penghasilan sehingga penghasilan yang diperoleh karyawan kontrak menjadi semakin rendah.

f. Terjadi stratifikasi sosial di perusahaan

Dengan pemberlakuan PKWT, di perusahaan akan terdapat 2 (dua) kelompok karyawan, yakni karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pengelompokan ini pada umumnya ditandai dengan perbedaan warna seragam yang dikenakan dan membawa efek stratifikasi dan jarak sosial di antara karyawan tetap dan kontrak yang berimplikasi terhadap solidaritas dan kesadaran bersama sebagai karyawan.

g. Terjadi diskriminasi usia dan status perkawinan

Perusahaan cenderung mempekerjakan karyawan berusia muda dan untuk perekrutan karyawan kontrak baru mensyaratkan karyawan yang berusia 18-24 tahun dan berstatus lajang dengan alasan produktivitas. Memilih karyawan berstatus lajang membawa efek semakin sulitnya karyawan yang sudah berkeluarga untuk memperoleh pekerjaan dan berpenghasilan.

h. Mematikan karir karyawan

Karyawan kontrak memiliki masa kerja kontrak yang terbatas dan sering berpindah-pindah sehingga masa kerja pun seringkali dimulai lagi dari nol. Hal ini membuat peluang karyawan untuk meningkatkan status dan karir sangat sulit.

Secara umum, praktek hubungan kerja kontrak cenderung eksploitatif karena dengan kewajiban pekerjaan yang sama, jam kerja yang sama, dan di tempat yang sama dengan karyawan tetap, karyawan kontrak memperoleh hak yang berbeda dan sebagian buruh harus mengeluarkan biaya untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk mempertahankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak yang timbul bagi karyawan adalah sebagai berikut: tidak ada kepastian pekerjaan, kesejahteraan dan perlindungan kerja kurang, tidak mendapat kompensasi bila di-PHK, terhambat untuk berserikat, banyaknya biaya dan potongan penghasilan oleh perusahaan *outsourcing*, terjadi stratifikasi sosial di perusahaan, terjadi diskriminasi usia dan status perkawinan, dan mematikan karir karyawan.

## B. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, menurut Mitchell (dalam Winardi, 2001), motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ketujuan tertentu.

Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang artinya dorongan atau daya penggerak. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi pada seseorang menurut Sukanto dan Handoko (dalam Atika, 2012) akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Rumusan lain tentang motivasi dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (dalam Winardi, 2001), bahwa yang dimaksud motivasi kerja karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Mulyana (dalam Deliani, 2011), menjelaskan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Cormick (dalam Deliani, 2011), menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya.



Definisi lain tentang motivasi menurut Gray dkk (dalam Winardi, 2001), menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut As'ad (dalam Atika, 2012), motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Jadi orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Agar karyawan memiliki motivasi kerja tinggi mendorong beberapa perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan. Diharapkan dengan motivasi kerja yang tinggi ini kinerja karyawan yang lebih lengkap.

Menurut Anoraga (dalam Atika, 2012), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasanya disebut sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. Menurut Anoraga (dalam Atika, 2012), motivasi kerja adalah bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis, karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing. Seperti halnya dorongan untuk bersedia bekerja dengan baik, kesadaran dalam menunaikan tugas, rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi.

Menurut Siagian (dalam Atika, 2012), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan mengeluarkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan

pencapaian organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya Nirman (dalam Atika, 2012), menyatakan motivasi kerja adalah keadaan dimana usaha dan keamanan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatifnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau perbuatan yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu sesuai yang diharapkan setiap individu tersebut.

## 2. Faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

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

### a. Faktor intrinsik

Dalam faktor intrinsik ini, ada beberapa hal yang tercakup di dalamnya, yakni:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan.
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya

b. Faktor ekstrinsik

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Penyeliaan, derajat kewajaran dari penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.

3. Gaji derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya

4. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya

5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Widjaya (Atika, 2012), faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Kematangan

Individu yang memiliki kepribadian yang lebih matang ditandai dengan kesediaan untuk menerima dan mencoba sekaligus untuk memotivasi individu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, usia individu juga mempengaruhi. Di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara



(Dispenda Provsu), karyawan kontrak yang berusia lebih tinggi memiliki kepribadian yang lebih matang-dalam bekerja dibandingkan karyawan kontrak yang memiliki usia di bawahnya, begitu juga dengan tingkat pendidikan. Sedangkan untuk jenis kelamin, karyawan kontrak wanita lebih matang dari pada karyawan kontrak pria.

b. Latar belakang kehidupan (*social back ground*)

Berhubungan dengan lingkungan rumah yang terdiri dari tingkatan pendidikan status sosial ekonomi, dan pola asuh. Tingkatan pendidikan bisa mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan, artinya setiap individu mempunyai *need for achievement*. Di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu), karyawan kontrak yang memiliki tingkat pendidikan S-I, lebih baik pekerjaannya dalam hal tanggung jawab dan keprofesionalisme dibanding karyawan kontrak yang memiliki tingkat pendidikan SMA.

c. Usia

Semakin bertambah usia individu, maka semakin muncul kedewasaan dan kematangan dalam berfikir dan bertindak. Artinya semakin dewasa seseorang membuatnya banyak keinginan atau cita-cita yang ingin diraih atau setidaknya menginginkan kehidupan yang lebih baik sehingga ia lebih berusaha untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Kenyataan ini dapat dilihat pada karyawan kontrak Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu), karyawan kontrak yang berusia lebih tinggi berusaha bekerja lebih baik dengan harapan agar diperpanjang kontrak kerjanya sampai menjadi karyawan tetap,

sebab dengan statusnya saat ini yang bekerja di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu) telah memberikan *prestise* walau masih kontrak. Meskipun pada usia yang lebih muda tetap memiliki harapan untuk diangkat menjadi karyawan tetap, namun keinginan mereka untuk mencari yang terbaik membuat mereka selalu mencari-cari dan memilih alternatif perusahaan lain yang lebih menjanjikan bagi masa depan mereka. Artinya, kesempatan memilih lebih besar pada mereka.

#### d. Kelebihan-kelebihan (fisik, pikiran, mental)

Individu yang merasa memiliki kelebihan fisik maupun mental akan lebih termotivasi dalam melakukan suatu hal, karena individu merasa mampu untuk melakukan suatu hal tersebut, hal ini dikenal auto sugesti. Untuk masalah ini, maka pengaruh usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin kurang berperan. Artinya, hampir tidak ada perbedaan dalam ketiga hal tersebut sehubungan masalah ini. Di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu), karyawan kontrak dengan perbedaan usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin, sama-sama akan termotivasi bila memang memiliki kelebihan secara fisik, pikiran dan mental.

#### e. Faktor sosial

Kehadiran dan peran orang-orang di sekeliling individu, dapat menimbulkan dampak positif terhadap motivasi kerja individu. Bila peranan orang-orang di sekitar individu turut mendukung, maka akan membuat individu termotivasi untuk melakukan sesuatu, begitu juga sebaliknya bila orang-orang di sekeliling individu tidak memberikan kontribusi yang positif bahkan cenderung

menghambat, maka akan dapat menurunkan motivasi individu. Biasanya, karyawan kontrak yang memiliki usia lebih tinggi cenderung membuka diri terhadap lingkungan demi peningkatan kinerja, begitu juga dengan tingkat pendidikan. Bahkan, jenis kelamin pria lebih rasional dalam menyikapi hal-hal yang berasal dari luar sehingga memudahkannya untuk bekerjasama.

Menurut Anorga (dalam Atika, 2012), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan pribadi

Adanya beranekaragam kebutuhan yang berbeda antara seseorang dengan orang lain menyebabkan terbentuknya motivasi

b. Tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan

Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan itu

c. Cara merealisasikan kebutuhan suatu tujuan

Setiap orang beraktivitas berdasarkan motivasi yang ada pada dirinya. Motivasi tergantung pada kebutuhan (*need*) yang ada pada dirinya.

Maier (dalam Anorga dan Suyati, 1995), menambahkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan, yakni:

a. Kegairahan atau antusiasme (*zeast, entuciasm*)

Jika karyawan memiliki kegairahan dalam bekerja, hal itu berarti karyawan memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.



b. Kualitas untuk bertahan (*staying quality*)

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal itu biasanya disebabkan keinginan untuk bertahan dengan pekerjaannya sehingga mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik.

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi (*resistance to frustration*)

Adanya kekuatan untuk melawan rasa frustrasi, menjadikan karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi sehingga tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

d. Semangat berkelompok (*team spirit*)

Semangat kelompok yang tercipta dalam lingkungan kerja, mendorong karyawan lebih berfikir sebagai "kami" dari pada sebagai "saya". Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Keadaan ini juga yang membuat timbul dan meningkatnya motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi adalah intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsiknya yaitu tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian dan pengakuan. Faktor ekstrinsiknya yaitu administrasi, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Di samping itu, faktor lainnya adalah: kegairahan atau antusiasme (*zeast, entuciasm*), kualitas untuk bertahan (*staying quality*), kekuatan untuk melawan frustrasi (*resistance to frustration*) dan semangat berkelompok (*team spirit*).

### 3. Aspek-aspek motivasi kerja

Myers (dalam Anogara,2009), menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari 2 aspek, yaitu:

#### a. Aspek objektif

Yaitu aspek yang berada di luar diri individu yang berwujud *incentive*, *reward* (hadiah), dan *goal* (tujuan).

#### b. Aspek subjektif

Yaitu aspek yang berada di dalam diri individu yang berwujud *need* atau kebutuhan, seperti: kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan prestasi, dan aktualisasi diri.

Walgito (dalam Atika, 2012), juga berpendapat bahwa aspek-aspek motivasi terdiri dari:

- a. Keadaan terdorong dari dalam diri organisme.
- b. Perilaku yang timbul dan terarah karena keadaan mental seperti berfikir dan ingatan.
- c. Goal atau tujuan yang ditinjau dari perilaku tersebut.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi adalah aspek objektif dan aspek subjektif. Aspek objektif meliputi: *incentif*, *reward* (hadiah), dan *goal* (tujuan). Aspek subjektif meliputi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan prestasi, dan aktualisasi diri.

#### 4. Ciri- ciri motivasi kerja

Menurut Mc. Clelland (dalam As'ad, 1991), timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada di dalam diri manusia. Dalam diri individu, terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Adapun kebutuhan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

##### a. *Need for achievement*

Yaitu kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

##### b. *Need for affiliation*

Yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

##### c. *Need for power*

Yaitu dorongan untuk menguasai dan berani mengambil resiko.

Menurut Donald (dalam Atika, 2012), mengemukakan ciri-ciri motivasi kerja sebagai berikut:

##### a. Motivasi kerja itu mengawali terjadinya perubahan individu

Karena menyangkut perubahan energi pada manusia (walaupun motivasi itu penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia dalam bekerja).



b. Motivasi kerja ditandai dengan munculnya rasa atau *feelling*

Afeksi seseorang dalam hal ini motivasi kerja relevan dalam persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku dalam bekerja

c. Motivasi kerja akan dirangsang karena adanya tujuan dalam suatu organisasi dalam bekerja.

### 5. Gejala-gejala Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Gejala-gejala tinggi rendahnya motivasi ini meliputi tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Tiffin dan Commick (dalam Soekanto, 1990), gejala-gejala tingginya motivasi kerja pada karyawan meliputi:

a. Meningkatnya hasil (produktivitas) kerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi tinggi, membuahkan hasil kerja yang cukup memuaskan dikarenakan karyawan melakukan pekerjaan yang optimal.

b. Karyawan menjadi aktif bekerja

Bagi kebanyakan karyawan, hal yang paling penting membuatnya bertahan dalam suatu perusahaan adalah motivasi kerjanya. Motivasi kerja ini dapat mengalahkan segenap faktor pendorong lain dalam bekerja.

c. Dapat menghindari keributan dalam perusahaan

Banyak hal yang sering menjadi penyebab keributan/kerusuhan di dalam suatu perusahaan. Bahkan suasana kerja yang aman pun dapat berubah kacau bila karyawan yang bekerja tidak memiliki motivasi, bahkan demonstrasi pun dapat tercetus. Bila hal ini terus berlanjut, jelaslah bahwa produksi akan menurun dan mengakibatkan perusahaan bangkrut.

d. Memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan

Biasanya motivasi kerja yang tinggi, menimbulkan dorongan yang besar pula terhadap sesuatu. Karyawan yang berminat terhadap pekerjaan yang dilakukan, mendorongnya untuk lebih bergairah dalam bekerja.

Rawinto (1995), menambahkan bahwa gejala-gejala tingginya motivasi kerja

adalah sebagai berikut:

a. Penerapan disiplin yang baik dalam bekerja

Motivasi selalu membuat seseorang melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Banyak karyawan melakukan tugas rutin atau mematuhi peraturan hanya karena kewajiban semata, sehingga tidak terkesan adanya kesungguhan. Namun karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, mampu bekerja sekaligus menyadari adanya kewajiban dan peraturan dalam bekerja.

b. Tidak terpengaruh oleh hasutan orang ketiga untuk melakukan pemogokan atau demonstrasi

Fakta membuktikan bahwa karyawan yang melakukan pemogokan/demonstrasi adalah karyawan yang mudah dipengaruhi karena masih adanya kebutuhan yang belum terpenuhi/tercukupi. Karyawan yang seperti ini merupakan karyawan yang motivasi kerjanya rendah sehingga bila ada sesuatu yang mengganggu kenyamanan psikisnya, segera saja tercetus emosionalnya.

c. Dapat menjaga perangkat pekerjaan agar terhindar dari kerusakan dan gangguan dari luar

Motivasi kerja yang tinggi memberikan kesadaran pada karyawan untuk mengikatkan diri akan tanggung jawabnya terhadap lingkungan kerja, baik terhadap peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis, juga terhadap material/ perangkat kerja.

d. Selalu bergairah dalam bekerja

Tidak diragukan lagi bahwa karyawan yang selalu bergairah, tidak mengenal lelah, bahkan mencintai pekerjaannya adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik sekali. Bagi karyawan yang seperti ini, ukuran gaji tidaklah menjadi hal yang harus dinomor-satukan, sebab perasaan senang telah mendominasi diri mereka.

e. Adanya perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya

Motivasi kerja sering membuat karyawan memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan yang dilakukannya. Keadaan ini menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dengan adanya perasaan ikut memiliki perusahaan.

Nitisemito (1993), mengatakan bahwa gejala-gejala turunnya motivasi kerja meliputi:

a. Turunnya produktivitas kerja

Kinerja yang baik/tinggi, dapat menurun seketika karena kurangnya motivasi pada karyawan. Karyawan yang kurang termotivasi, dapat menurun



produktivitas kerjanya. Bila hal ini berlanjut terus, maka dampaknya adalah kerugian bagi pihak perusahaan.

b. Tingkat absensi yang tinggi

Sudah menjadi kebiasaan bahwa kurangnya motivasi menyebabkan karyawan malas melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan sering absen atau mangkir.

c. Tingkat kerusakan yang tinggi

Rendahnya motivasi kerja, membuat karyawan kurang peduli dengan lingkungan kerjanya sehingga bila ada masalah yang tidak berhubungan dengan dirinya atau dianggap tidak merugikan, baginya bukan menjadi urusannya. Ketidakpedulian ini dapat mengakibatkan kerusakan pada bahan-bahan/material pekerjaan.

d. Pemogokan

Pemogokan ini sering terjadi akibat rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kurang termotivasi, mengakibatkan malas. Keadaan ini mudah sekali dipicu oleh hal-hal yang dapat mengacaukan fikiran dan emosi karyawan, terutama hal-hal yang negatif.

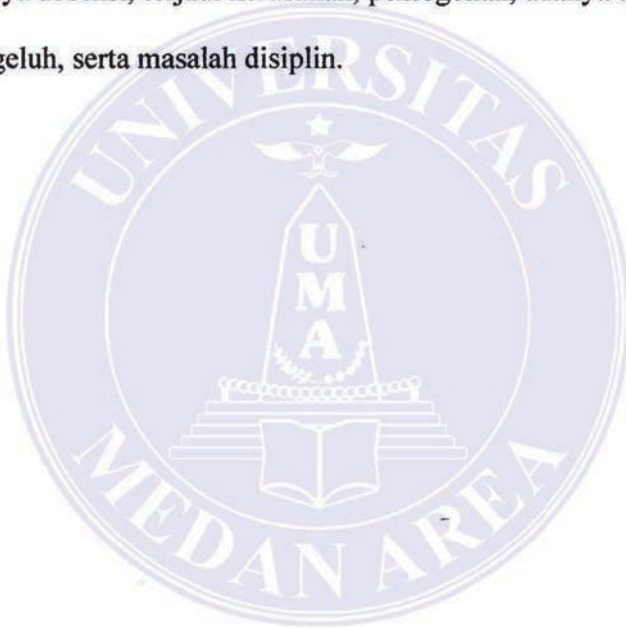
e. Tuntutan yang seringkali terjadi

Motivasi kerja yang rendah, selalu berharap terhadap sesuatu yang menguntungkan. Karyawan seperti ini selalu menuntut kesempurnaan dan mudah melihat kekurangan yang ada di perusahaan, terutama bila menyangkut kepentingan dirinya.

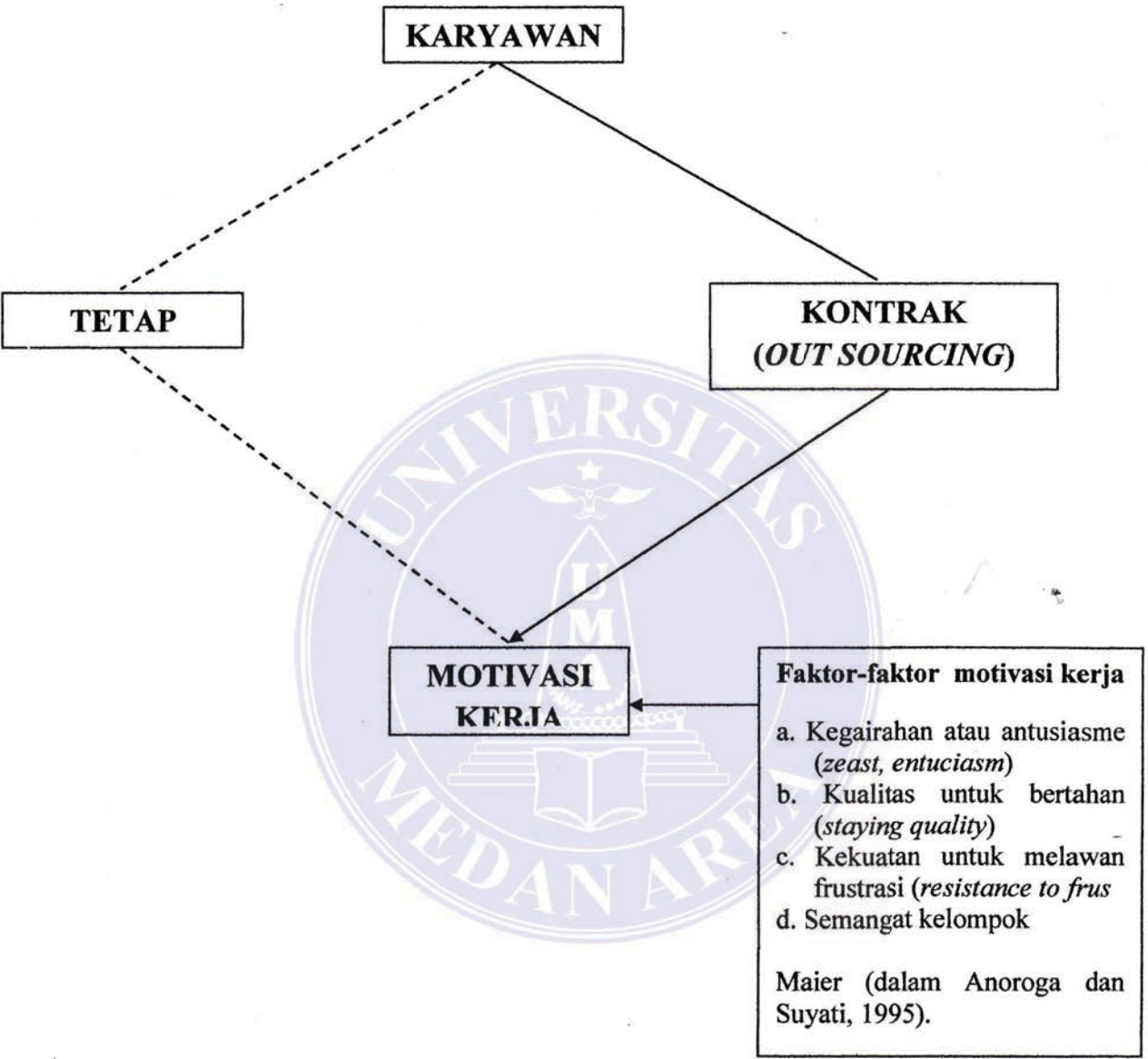
Pendapat di atas didukung pula oleh Yoder (1994), yang mengatakan bahwa motivasi kerja yang rendah ditandai dengan: kurang adanya minat, adanya

keluhan, adanya kemacetan pekerjaan, tingkat absensi yang tinggi dan keterlambatan kerja, adanya persoalan kedisiplinan, terjadinya keterbatasan hasil.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa gejala-gejala tingginya motivasi kerja meliputi: peningkatan hasil, keaktifan bekerja, menghindari keributan, minat terhadap pekerjaan, penerapan disiplin, menghindari kerusakan, gairah dalam bekerja, dan perasaan ikut memiliki perusahaan. Adapun gejala-gejala turunnya motivasi kerja meliputi: turunya produktivitas, banyaknya absensi, terjadi kerusakan, pemogokan, adanya tuntutan, kurang berminat, mengeluh, serta masalah disiplin.



### C. Kerangka Konseptual





## BAB III

### METODE PENELITIAN

Dalam pembahasan metode penelitian ini akan diurikan tentang:

A), Identifikasi Variabel Penelitian, B) Definisi Oprasional Variabel Penelitian, C) Subjek Penelitian, D) Teknik Pengumpulan Data, E) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur, dan F) Analisis Data.

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang menjadi inti penelitian ini adalah “Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara ( Dispenda Provsu)”.

#### B. Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Definisi oprasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel penelitian lebih terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi oprasional dari variabel penelitian ini untuk mengungkap factor-faktor penyebab motivasi kerja karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu) dengan menggunakan skala Likert berdasarkan faktor-faktor: kegairahan atau antusiasme (*zeast, entuciasm*), kualitas untuk bertahan (*staying quality*), kekuatan untuk melawan frustrasi (*resistance to frustration*), serta semangat berkelompok (*team spirit*).

### C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Provinsi Sumatera Utara. Dalam setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2006).

#### 1. Populasi

Menurut Hadi (2002), populasi adalah keseluruhan individu, subjek, objek, gejala ataupun kejadian-kejadian yang akan kita simpulkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2002), yang menyebutkan populasi merupakan kumpulan atau keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu).

#### 2. Sampel

Menurut Hadi (2002), sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sebaliknya memiliki satu sifat yang sama. Hasil penelitian terhadap sampel, diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian hanya dapat mencerminkan keadaan populasinya.

### 3. Teknik pengambilan sampel

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah *Total Sampling*, sejumlah sampel yang didasarkan pada jumlah populasi yang sama. Adapun jumlah sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan – bahan yang relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Menurut Burhan (2004), teknik pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Kesalahan penggunaan metode pengumpulan data atau metode pengumpulan data yang tidak digunakan semestinya, berakibat fatal terhadap hasil-hasil penelitian yang dilakukan. Adapun teknik yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti yaitu skala motivasi kerja yang dilihat berdasarkan faktor-faktor motivasi kerja pada karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu).

Menurut Maier (dalam Anoroga dan Suyati, 1995), faktor-faktor itu adalah: kegairahan atau antusiasme (*zeast, entuciasm*), kualitas untuk bertahan (*staying quality*), kekuatan untuk melawan frustrasi (*resistance to frustration*), serta semangat berkelompok (*team spirit*).



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

## E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas alat ukur

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur (Ancok, 1989). Sedangkan Arikunto (2002), mengatakan bahwa validitas adalah suatu alat pengukur yang dapat mengungkapkan dengan tepat gejala atau bagian-bagian gejala yang hendak diukur dan sejauh mana alat pengukur itu dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat tentang keadaan gejala atau bagian gejala.

Untuk menguji kesahihan suatu alat ukur diperlukan teknik uji validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal adalah merupakan ukuran tentang kebenaran data yang diperoleh dengan instrumen secara keseluruhan, apakah sungguh-sungguh mengukur variabel yang sebenarnya untuk mengungkap data dari variabel yang dimaksud. Sedangkan validitas eksternal adalah perbandingan yang berasal dari luar alat ukur atau yang disebut kriteria luar.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal dengan mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Penggunaan teknik ini adalah untuk melihat hubungan di antara variabel-variabel dalam penelitian dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{[\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}][\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X ( skor subjek tiap butir ) dengan Y (total skor subjek dari seluruh butir).  
 $\Sigma XY$  = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y.  
 $\Sigma X$  = Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek.  
 $\Sigma Y$  = Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek.  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor X.  
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor Y.  
N = Jumlah subjek.

Nilai validitas setiap item (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor item yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi,2002).

Formula yang dipakai untuk mengoreksi kelebihan bobot ini ialah *Part Whole* (dalam Hadi, 1986) adalah 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 :

- $r_{bt}$  : Koefisien r setelah dikoreksi.  
 $r_{xy}$  : Koefisien r sebelum dikoreksi.  
 $SD_x$  : Standar deviasi skor butir.  
 $SD_y$  : Standar deviasi skor total.  
 2 : Bilangan konstanta.

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur sering diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan secara ulang terhadap subjek yang sama, atau dengan kata lain, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya meskipun telah beberapa kali digunakan (Azwar, 2006).

Hal yang sama diungkapkan oleh Ancok (1989), yang mengatakan bahwa reliabilitas adalah menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan atau mencari reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode reliabilitas internal, yaitu melakukan pengukuran terhadap sekelompok subjek dimana pengukuran dilakukan dengan suatu alat pengukur dan dilakukan sekali pengetesan saja.

Untuk menentukan reliabilitas alat ukur, maka digunakan teknik analisis varians oleh Hoyt. Menurut Hadi (2002), alasan penggunaan teknik analisis



varians ini adalah karena lebih banyak keuntungannya. Hal ini karena teknik ini lebih baik dari pada teknik-teknik sebelumnya, dalam arti tidak lagi ditentukan oleh syarat-syarat tertentu dan jika terdapat jawaban “ kosong “, maka tidak ada lagi pilihan dan kasusnya boleh digugurkan.

Adapun rumus teknik analisis varians Hoyt ini adalah sebagai berikut:

$$r_{\tau\tau} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{ks}}$$

Keterangan :

$r_{\tau\tau}$  = Koefisien reliabilitas alat ukur.

1 = Bilangan konstanta.

$M_{ki}$  = Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek.

$M_{ks}$  = Mean kuadrat antara subjek.

Alasan digunakannya teknik reliabilitas dari analisa Hoyt ini adalah:

- Jenis data kontinyu.
- Tingkat kesukarannya seimbang.
- Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

## F. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat kontribusi masing-masing variabel utama dengan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan (Arikunto, 2002). Jadi penelitian ini tidak bermaksud membuktikan kebenaran sebuah hipotesa. Dengan demikian, teknik analisis dari penelitian ini dikenal dengan istilah statistik deskripsi, standard deviasi, mean dan tabulasi. Dengan

teknik ini nantinya dapat diketahui persentase jawaban subjek untuk tiap aspek dan frekuensi subjek penelitian untuk tiap faktornya.



## BAB V

### PENUTUP

#### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, di mana dari penyebaran skala dinyatakan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap 70 orang karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu) yang dijadikan subjek penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa keempat faktor motivasi kerja dinyatakan sebagai faktor yang benar-benar mempengaruhi motivasi kerja yang ditunjukkan dari Mean nya sebesar 239.3143, Variance nya sebesar 1311.726, SB nya 36.21776, yang berarti sangat signifikan dengan masing-masing faktor mempunyai bobot sumbangan efektif 81,4% untuk faktor kegairahan atau antusiasme (*zeast, entuciasm*), bobot sumbangan efektifnya sebesar 67,1% untuk faktor kualitas untuk bertahan (*staying quality*), bobot sumbangan efektifnya sebesar 61,4% untuk kekuatan untuk melawan frustrasi (*resistance to frustration*), serta bobot sumbangan efektifnya sebesar 60,0% untuk faktor semangat berkelompok.
2. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa dari keempat faktor motivasi kerja yang dinyatakan sebagai faktor yang benar-benar mempunyai nilai tertinggi dalam mempengaruhi motivasi kerja adalah Faktor kegairahan atau antusiasme (*zeast, entuciasm*): dengan bobot sumbangan efektifnya 81,4%.



3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan kontrak di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Dispenda Provsu), dapat dinyatakan baik.

## **B. Saran-saran**

Dari hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan, serta kesimpulan, maka hal-hal yang disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### **1. Terhadap subjek penelitian:**

Melihat bahwa hasil yang sangat signifikan pada faktor-faktor motivasi kerja, maka dapat diberitahukan kepada para karyawan kontrak bahwa ternyata faktor-faktor tersebut sangat berperan besar terhadap motivasi kerja mereka sehingga diharapkan agar para karyawan kontrak dapat mempertahankan faktor-faktor tersebut dengan cara menyadari besarnya pengaruh setiap faktor, memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap kerja, serta berusaha menikmati pekerjaan tanpa khawatir apakah kontrak mereka akan diperpanjang atau tidak guna menciptakan ketenangan dalam bekerja yang akhirnya dapat terus memupuk dan meningkatkan motivasi kerja mereka.

### **2. Terhadap peneliti selanjutnya:**

Terhadap peneliti selanjutnya, meskipun jumlah yang ada sudah memadai, disarankan juga untuk tetap menambah jumlah sampel penelitian agar diperoleh hasil yang tetap signifikan berupa adanya hubungan antara faktor-faktor yang diteliti dan mengontrol jumlah pernyataan (item) dari skala yang

diteliti demi menghindari kejenuhan para subjek penelitian. Di samping itu, agar menggunakan juga teknik interview agar data yang diperoleh lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, dalam <http://blogspot.com>, 2005.
- Ancok, D. 1989. *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*. Edisi V. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Anoroga, P dan Suyati,S, 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- As'ad. 1991. *Psikologi Bekerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Atika, S. 2012. *Hubungan Kecerdasan Emosiona Dengan Motivasi Kerja Asisten Tanaman di PTN III (Persero) Kebun Bandar Selamat Kisaran*. Skripsi.Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Azwar, Saifudin.2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Deliani, F.2011.*Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara Medan*.Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Hadi, S. 2002. *Metodelogi Rissearch Andi Offset*. Yogyakarta.
- Novita .2010. [http:// sosbud.kompasiana.com](http://sosbud.kompasiana.com). Januari Senin 21, 11:10 am.
- Manihuruk, 2012. *Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Lingkungan Perusahaan Perseroan (PERSERO)*, Disertasi, FH. UNPAD, Bandung.
- Nitisemito, A, 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar, A ,S.2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta: Perpustakaan Universitas Indonesia.
- Rawinto, S, 1995. *Memotivasi Karyawan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sihotang, B.2010. <Http://Titoperdana.blogspot.com>. Januari Sabtu 26,09:00 am



- Siswanto, A, 2001. *Kontradiksi Upah Buruh*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Smithson & Lewis, 2000. *Globalization and Industrial Relations in East Asia: A Three Country Comparison, Article*, The University of California, USA, Vol. 37, No. 3 : 285.
- Soekanto, 1990. *Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Surono, Agus. 2009. [http:// wartawarga.gunadarma.ac.id](http://wartawarga.gunadarma.ac.id). Januari Senin 21,10:00 am.
- Sugiono,2006. *Metode penelitian Administrasi, dilengkapi dengan Metode R&D*, Bandung: ALFABETA.
- Tjandraningsih.2010.[Http:// Titoperdana.blogspot.com](http://Titoperdana.blogspot.com). Januari Sabtu 26,09.30 am.
- Winardi, J.2001. *Motivasi & Pemotivasiian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Garafindo Persada.
- Wiwik, Wijardi.2010. [www.poltahr.com](http://www.poltahr.com). Januari selasa 22, 07:00 am.
- Yoder, 1994. *Organitational Structure And Climate*. (dalam Buku M. Dunete (ed) *Hand Book Of Industrial And Organitational Psychology*. Chicago Rand Mc. Nally.