

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA
GEN Z: STUDI PADA PEKERJA *OUTSOURCING*
DI PT. TRI SATYA LANCANA**

SKRIPSI

**OLEH :
BINA HARI PULUNGAN
218600344**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 29/12/25

Access From (repositori.uma.ac.id)29/12/25

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA
GEN Z: STUDI PADA PEKERJA *OUTSOURCING*
DI PT. TRI SATYA LANCANA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di fakultas psikologi
Universitas Medan Area



**OLEH :
BINA HARI PULUNGAN
218600344**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul skripsi : Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja generasi z: studi pada pekerja pada *outsourcing* di PT. Tri Satya Lancana

Nama : Bina Hari Pulungan

NPM : 218600344

Fakultas : Psikologi



HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

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



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Bina Hari Pulungan

NPM : 218600344

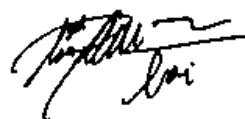
Program studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja gen z: studi pada pekerja *outsourcing* di PT. Tri Satya Lancana. Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 29 Juli 2025
Yang menyatakan



Bina Hari Pulungan
NPM. 218600344

ABSTRAK

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Gen z: Studi Pada Pekerja *Outsourcing* di PT. Tri Satya Lancana

OLEH:

Bina Hari Pulungan

NPM: 218600344

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Generasi Z yang bekerja sebagai tenaga *outsourcing* di PT. Tri Satya Lancana. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya memahami kebutuhan dan harapan generasi muda dalam dunia kerja yang semakin dinamis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden yang merupakan pekerja *outsourcing* dari kalangan Generasi Z. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan berupa skala Guttman yang disusun berdasarkan teori dua faktor motivasi kerja dari Herzberg (dalam Aamodt, 2016), yang mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tujuh faktor utama yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja Gen Z, yaitu: supervisi (0,946), pengembangan potensi individu (0,925), gaji atau upah (0,842), pengakuan (0,840), prestasi (0,833), tanggung jawab (0,761), dan kebijakan administrasi perusahaan (0,723),), kondisi kerja (0,695), pekerjaan itu sendiri (0,605), dan hubungan antar pribadi (0,50). Temuan ini memberikan gambaran penting bagi pengelolaan SDM dalam konteks generasi muda.

Kata Kunci: Generasi Z; motivasi kerja; *outsourcing*.

ABSTRACT

Analyzing the Factors Influencing Work Motivation in Generation Z: A Case Study of Outsourced Employees at PT. Tri Satya Lancana

BY:

Bina Hari Pulungan

NPM: 218600344

This study aims to identify the factors influencing work motivation among Generation Z employees working as outsourced staff at PT. Tri Satya Lancana. The research is grounded in the growing importance of understanding the expectations and needs of the younger workforce in today's dynamic organizational environment. A descriptive quantitative method was employed, involving a sample of 130 Generation Z participants selected through simple random sampling. The instrument used in this study was a Guttman scale, developed based on Herzberg's two-factor theory of work motivation (as cited in Aamodt, 2016), encompassing both intrinsic and extrinsic motivational factors. Data were analyzed using descriptive statistical techniques. The findings revealed seven key factors that most significantly affect Generation Z's work motivation: supervision (0.946), individual potential development (0.925), salary or wages (0.842), recognition (0.840), achievement (0.833), responsibility (0.761), company administrative policies (0.723), working condition (0.695), The work it self (0.605), and Interpersonal Relation (0.50). These results provide valuable insights for human resource management, particularly in designing motivation strategies tailored to younger generations in outsourced employment settings.

Keywords: Generation Z; work motivation; outsourcing.

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Kota Medan, Sumatera Utara, pada tanggal 13 September 2000. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara, anak dari pasangan Alm. Bapak H. Kaharuddin Pulungan dan Ibu Hj. Listina. Pendidikan dasar hingga menengah diselesaikan di Kota Medan, dan peneliti menamatkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 13 Medan pada tahun 2018.

Setelah menempuh berbagai pengalaman dan pertimbangan, pada tahun 2021 peneliti memutuskan untuk melanjutkan pendidikan tinggi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama menjalani masa studi, peneliti aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik maupun non-akademik yang menunjang pengembangan kompetensi di bidang psikologi. Peneliti juga aktif sebagai *peer counselor*.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul “Analisis Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Gen Z: Studi pada pekerja *outsourcing* di PT. Tri Satya Lancana”.

Penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Dalam penyusunan proposal penelitian ini, peneliti mengalami kesulitan dan peneliti menyadari dalam penulisan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal penelitian ini.

Maka, dalam kesempatan ini pula peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi,M.Psi,Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama proses penyelesaian penelitian ini. Terimakasih juga kepada ibu Endang Haryati, S. Psi, M. Psi., ibu Findy Suri, S. Psi, M. Si., dan ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M. Psi atas segala bantuan dan masukan, serta dukungan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti juga ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada ayah yang sudah berbahagia disana saat peneliti mulai berjuang penyusunan skripsi ini, Alm. Bapak Kaharuddin Pulungan atas kasih sayang dan perhatian yang di berikan kepada peneliti. Meskipun kehadiran fisikmu tidak menyertai perjalanan hidup ini, tetapi semangat dan pengorbananmu selalu jadi cahaya panutan di setiap langkah yang

peneliti ambil. Beliau tidak sempat merasakan pendidikan perkuliahan tapi keberhasilan ini adalah bukti bahwa kasih sayang dan pengorbananmu tidak pernah sia-sia.

Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada ibu peneliti, ibu Listina. Seorang ibu yang luar biasa, terimakasih untuk segala doa, dukungan dan pengorbananmu, untuk setiap nasihat serta kasih sayang. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan di banku perkuliahan, namun beliau mampu memberikan yang terbaik serta tak kenal lelah memberikan doa sehingga peneliti mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana.

Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat diimplementasikan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja Generasi Z.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih.

Medan, 29 Juli 2025



Bina Hari Pulungan

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR BAGAN.....	xi
DAFTAR DIAGRAM.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DATRA LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Pnelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Motivasi Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	9
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	10
2.1.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	17
2.1.4 Ciri-ciri Individu memiliki Motivasi Kerja.....	20
2.2 Generasi Z.....	21
2.2.1 Pengertian Generasi Z.....	21
2.2.2 Karakteristik Generasi Z.....	22
2.3 <i>Outsourcing</i>	24
2.4 Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja Generasi Z.....	25

2.5 Kerangka Konseptual	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	29
3.2 Bahan dan Alat	30
3.3 Metode Penelitian.....	31
3.4 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	31
3.5 Populasi dan Sampel.....	32
3.5.1 Populasi.....	32
3.5.2 Sampel.....	32
3.6 Prosedur Kerja.....	34
3.6.1 Persiapan Administrasi.....	34
3.6.2 Persiapan Alat Ukur	34
3.6.3 Metode Pengumpulan Data	36
3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	37
3.7.1 Uji Validitas.....	38
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.8 Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Analisis Data	40
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
4.1.2 Uji Normalitas	42
4.1.3 Analisis Deskriptif dari Faktor Motivasi Kerja	43
4.2 Pembahasan.....	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73

DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 1 Kerangka konseptual faktor motivasi kerja	28
--	----



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4. 1 Deskriptif dari faktor motivasi kerja.....	44
Diagram 4. 2 Tingkat skor faktor prestasi	45
Diagram 4. 3 Tingkat skor faktor pengakuan	47
Diagram 4. 4 Tingkat skor pekerjaan itu sendiri.....	48
Diagram 4. 5 Tingkat skor faktor tanggung jawab	49
Diagram 4. 6 Tingkat skor faktor pengembangan potensi individu.....	50
Diagram 4. 7 Tingkat skor faktor gaji atau upah	52
Diagram 4. 8 Tingkat skor faktor kondisi kerja.....	53
Diagram 4. 9 Tingkat skor faktor kebijakan administrasi perusahaan.....	54
Diagram 4. 10 Tingkat skor faktor hubungan antar pribadi	56
Diagram 4. 11 Tingkat skor faktor supervisi	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	35
Tabel 4. 1 Distribusi skala aitem motivasi kerja setelah uji validitas	40
Tabel 4. 2 Uji Normalitas	42
Tabel 4. 3 Tabel Demografis Responden.....	43
Tabel 4. 4 Nilai Extraction faktor motivasi kerja.....	43
Tabel 4. 5 Deskriptif tingkat skor faktor prestasi.....	45
Tabel 4. 6 Kategorisasi faktor prestasi	45
Tabel 4. 7 Deskriptif tingkat skor pengakuan	46
Tabel 4. 8 Kategorisasi faktor pengakuan	46
Tabel 4. 9 Deskriptif tingkat skor pekerjaan itu sendiri	47
Tabel 4. 10 Kategorisasi faktor pekerjaan itu sendiri.....	47
Tabel 4. 11 Deskriptif tingkat skor faktor tanggung jawab	48
Tabel 4. 12 Kategorisasi faktor tanggung jawab.....	49
Tabel 4. 13 Deskriptif tingkat skor pengembangan potensi individu	50
Tabel 4. 14 Kategorisasi faktor pengembangan potensi individu	50
Tabel 4. 15 Deskriptif tingkat skor faktor gaji atau upah	51
Tabel 4. 16 Kategorisasi faktor gaji atau upah	51
Tabel 4. 17 Deskriptif tingkat skor faktor kondisi kerja	52
Tabel 4. 18 Kategorisasi faktor kondisi kerja	52
Tabel 4. 19 Deskriptif tingkat skor faktor kebijakan administrasi perusahaan	53
Tabel 4. 20 Kategorisasi faktor kebijakan administrasi perusahaan	54
Tabel 4. 21 Deskriptif tingkat skor faktor hubungan antar pribadi.....	55
Tabel 4. 22 Kategorisasi faktor hubungan antar pribadi	55

Tabel 4. 23 Deskriptif tingkat skor faktor supervisi	56
--	----

Tabel 4. 24 Kategorisasi faktor supervisi	56
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian.....	77
Lampiran 2 Sebaran Data Penelitian.....	84
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas	93
Lampiran 4 Analisis Deskriptif.....	102
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	108



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja modern, *Outsourcing* telah menjadi fenomena yang semakin mengemuka dalam dunia bisnis di Indonesia. Seiring dengan dinamika ekonomi yang semakin kompetitif, banyak perusahaan di Indonesia memilih untuk mengadopsi sistem *outsourcing* sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, dan memfokuskan sumber daya pada kegiatan inti bisnis mereka.

Menurut Triyono, Wahyudi, & Harahap (2020) *outsourcing* di definisikan sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi perusahaan untuk menjalankan operasionalnya. Praktik *outsourcing* ini dilakukan dengan memindahkan tugas-tugas rutin perusahaan kepada pihak ketiga atau penyedia jasa *outsourcing*. Dengan demikian, perusahaan tidak perlu mengalokasikan sumber daya internal untuk menangani pekerjaan tersebut, karena telah dikelola oleh pihak eksternal yang dipilih.

Sistem kerja *outsourcing* di Indonesia telah diterapkan sejak lama, diterbitkannya Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa *outsourcing* hanya diperbolehkan untuk kegiatan di luar usaha pokok, seperti jasa kebersihan, katering, keamanan, dan pengangkutan. Namun, dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 di era Presiden Jokowi, batasan tersebut dihapus, sehingga sistem *outsourcing* dapat diterapkan pada berbagai jenis pekerjaan. Kebijakan ini dapat memberikan peluang usaha dibidang penyedia jasa kemudian membrikan

keuntungan bagi perusahaan dan penyedia jasa sekaligus membuka peluang kerja baru.

Saat ini belum diketahui pasti berapa jumlah perusahaan *outsourcing* di Indonesia namun perusahaan alih daya (*outsourcing*) berdampak pada terbukanya peluang kerja karena banyaknya tenaga kerja yang direkrut melalui vendor atau perusahaan *outsourcing* tersebut maka banyak pula perusahaan *outsourcing* memberi peluang tenaga kerja generasi Z.

Meskipun *outsourcing* menawarkan berbagai manfaat, seperti fleksibilitas dan penghematan biaya, sistem ini juga menghadapi sejumlah tantangan. Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan *outsourcing* adalah memastikan bahwa karyawan yang ditempatkan tetap termotivasi dan produktif, meskipun mereka tidak secara langsung terikat dengan perusahaan mitra mereka.

Salah satu perusahaan *outsourcing* PT. Tri Satya Lancana adalah sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang berlokasi di Binjai, Sumatera Utara. Sebagai perusahaan swasta nasional, PT. Tri Satya Lancana bergerak di bidang pengadaan dan penempatan tenaga kerja, perusahaan ini menyediakan berbagai jenis tenaga kerja, seperti buruh pabrik, supir, petugas kebersihan (*cleaning service*), dan satpam (*security*). Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2012, yang berarti telah memiliki pengalaman lebih dari 13 tahun dalam menyediakan solusi sumber daya manusia bagi pemakai jasa perusahaan mereka.

Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan *outsourcing* seperti PT. Tri Satya Lancana saat ini adalah merekrut dan mempertahankan generasi Z (Gen Z) sebagai bagian dari tenaga kerja *outsourcing* mereka. Generasi Z, atau yang sering disebut sebagai Gen Z, adalah kelompok individu yang lahir sekitar tahun 1995

hingga 2010. Mereka merupakan generasi yang lahir dan tumbuh dalam era teknologi yang terus berkembang. Generasi Z bisa disebut sebagai generasi teknologi, sejak usia mereka yang sangat muda, mereka telah diperkenalkan kepada teknologi digital dan telah menjadi akrab dengan gadget canggih. Ini memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan kepribadian dan cara mereka berinteraksi dengan dunia di sekitar mereka (Zis, Effendi, & Roem, 2021).

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan pada tahun 2023, bahwa sebanyak 64,93% generasi Z telah bekerja, sedangkan 12,24% masih dalam status pengangguran sementara itu sisanya masih menempuh pendidikan atau yang belum masuk dalam kategori pekerja. Berdasarkan data diketahui generasi Z saat ini banyak yang telah aktif berpartisipasi di pasar tenaga kerja.

Berdasarkan data tersebut untuk merekrut tenaga kerja generasi Z ini memiliki kendala, HRD PT.Tri Satya Lencana menjelaskan bahwa karyawan *outsourcing* di perusahaan tersebut diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu, tidak adanya masa percobaan kerja sehingga riskan untuk dikeluarkan ketika melakukan kesalahan, hanya di kontrak untuk pekerjaan tertentu dan waktu tertentu, mendapatkan gaji pokok dan jaminan kesehatan (sesuai dengan ketentuan perusahaan), setelah masa kontrak habis karyawan tidak mendapatkan pesangon, bekerja pada perusahaan *outsourcing* dan pengguna jasa dalam artian karyawan harus menaati peraturan mitra dari perusahaan.

Adanya kondisi seperti ini menyangkut perasaan yang dirasakan oleh generasi Z sebagai karyawan *outsourcing* dalam bekerja. Perusahaan juga harus bisa bijak dalam mengelola tenaga kerja dari generasi Z ini dikarenakan karakteristik generasi ini sangat berbeda dari generasi sebelumnya di tempat kerja.

Karakteristik generasi Z cenderung memiliki ambisi yang kuat untuk meraih kesuksesan yang ditandai dengan memperhatikan jenjang karir mereka, menunjukkan preferensi terhadap pendekatan yang serba praktis dan serba cepat, serta memiliki keinginan yang besar untuk mendapatkan pengakuan atas usaha mereka seperti imbalan gaji yang cukup tinggi. Selain itu, generasi Z dikenal memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan kemampuan adaptasi yang luar biasa terhadap kemajuan teknologi. Karakteristik ini mencerminkan bagaimana mereka memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi maupun profesional (Bhakti & Safitri, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Tri Satya Lancana, sejak berdirinya perusahaan, telah banyak tenaga kerja yang berhasil ditempatkan. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan mencapai kurang lebih 4.000 karyawan, dengan 75% di antaranya merupakan generasi Z (Gen Z). Fakta ini diungkapkan langsung oleh perwakilan HRD perusahaan. Penelitian ini dilakukan di salah satu mitra PT. Tri Satya Lancana, yaitu sebuah pabrik pembuatan kantong plastik yang mempekerjakan 226 tenaga kerja melalui jasa perusahaan tersebut. Berdasarkan jumlah tersebut, sebanyak 193 karyawan termasuk dalam kategori generasi Z, menjadikan mereka kelompok dominan dalam lingkungan kerja mitra tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, status kerja karyawan *outsourcing* seringkali menimbulkan berbagai fenomena terkait masalah dalam pekerjaan mereka. Data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa banyak karyawan generasi Z (Gen Z) yang memilih untuk tetap masuk kerja meskipun dalam keadaan sakit, karena kekhawatiran tidak mendapatkan upah. Di sisi lain,

terdapat juga fenomena ketidakhadiran kerja yang cukup signifikan. Pada periode I (6-19 Desember 2024), sebanyak 65 karyawan Gen Z tidak hadir bekerja dan menerima potongan gaji, sementara pada periode II (20 Desember 2024-2 Januari 2025), jumlah ketidakhadiran meningkat menjadi 69 orang.

Kondisi ini mengindikasikan terkait tingkat motivasi kerja, kemudian dapat berdampak pada penurunan produktivitas. Rendahnya motivasi kerja tersebut menjadi tantangan besar bagi perusahaan dalam menjaga kinerja dan komitmen tenaga kerja Gen Z. Menurut Robbins (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam berupaya mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, motivasi timbul karena adanya dorongan, baik dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal, untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari semangat kerja yang konsisten dalam mencapai target serta kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu, seperti tidak pernah terlambat datang bekerja. Orang yang memiliki ciri-ciri motivasi bekerja akan bekerja sesuai dengan standart, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, semangat juang tinggi dan disiplin (Agustini, 2019).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Aamodt, 2016) Faktor yang memengaruhi motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi dapat bersumber dari dalam maupun luar diri individu. Contohnya, motivasi intrinsik muncul ketika seseorang berhasil mencapai tujuannya, yang kemudian mendorongnya untuk terus termotivasi. Sebaliknya, jika seseorang sering mengalami kegagalan dalam mewujudkan motivasinya, ia mungkin akan tetap berusaha hingga tujuannya

tercapai atau justru merasa putus asa, yang pada akhirnya dapat berdampak langsung pada kinerjanya. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal di luar individu yang dapat memengaruhi semangat kerja mereka.

Masalah lain yang dialami Generasi Z sebagai tenaga kerja *outsourcing* yang berada di salah satu mitra dari PT.Tri Satya Lencana yaitu buruh pabrik. Hasil observasi yang di dapatkan oleh peneliti lingkungan kerja mereka yang sangat tidak kondusif apalagi di pabrik pengolahan kantong plastik yang sirkulasi udara sedikit kemudian untuk bagian pemotong plastik kebanyakan yang diisi oleh Generasi Z mereka selama pekerjaan 7 jam itu berdiri terus menerus untuk melakukan pekerjaan tersebut dan banyak sekali karyawan yang mengobrol dengan teman kerjanya sehingga membuat kesalahan dan selalu di tegur oleh supervisor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor yang mengawasi pabrik tersebut mengatakan bahwasanya Generasi Z ini memiliki keluhan yang sangat tinggi kemudian beliau mengatakan pernah terjadi kalau mitra tersebut telat memberikan kami gaji yang akan diberikan untuk tenaga kerja dan tenaga kerja ini langsung protes, mereka merasa dituntut untuk maksimal kerja di pabrik tersebut akan tetapi hak tidak dipenuhi sebagai tenaga kerja dan supervisor mengatakan yang sering protes itu adalah tenaga kerja yang muda atau bisa dibilang saat ini Generasi Z.

Tidak hanya melalui observasi di lingkungan kerja dan wawancara kepada supervisor, peneliti juga melakukan wawancara kepada Generasi Z. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan mengenai pekerjaannya sebagai pekerja *outsourcing*. Responden mengatakan kalau bekerja sebagai pekerja *outsourcing* sangat tidak mengenakan karena tidak memiliki jenjang karir apalagi setiap

melakukan kesalahan atau tidak hadir akan dipotong 15 ribu untuk tidak hadir sehari, terkadang perusahaan juga memutuskan kontrak secara sepihak tanpa ada konfirmasi dulu sama kami dan responden mengatakan *"bayangkan saja kalau 2 hari tidak datang sudah 30ribu, sudah gajinya juga kecil walaupun gitu saya sering juga tidak hadir dan kalau hadir ya terpaksa datang kalau gak bakal dipotong"* kemudian responden mengatakan bahwa tidak ada pilihan lain dikarenakan susah mencari pekerjaan.

Berbagai masalah yang dihadapi oleh generasi Z sebagai pekerja *outsourcing* menjadi tantangan perusahaan untuk dapat mempertahankan generasi Z yang mulai menguasai pasar tenaga kerja. Jika perusahaan berhasil memperdayakan mereka maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan karena bisa bersaing dengan pasar tenaga kerja di Indonesia. Banyak generasi Z tetap bertahan sebagai pekerja *outsourcing*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang mendorong mereka untuk tetap bekerja dalam sistem tersebut.

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Analisis Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Gen Z: Studi pada pekerja *outsourcing* di PT. Tri Satya Lancana".

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dimaksudkan oleh peneliti adalah sebagai berikut: "faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja generasi Z sebagai pekerja *outsourcing* di PT. Tri Satya Lancana?".

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Generasi Z sebagai pekerja *outsourcing* di PT. Tri Satya Lancana.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan sejumlah manfaat yang berkaitan dengan pemahaman motivasi kerja pada Generasi Z, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dikarenakan belum banyaknya literatur di lingkungan kerja mengenai generasi Z maka manfaat penelitian ini untuk menambah pemahaman teoritis tentang konsep kepuasan kerja, khususnya dalam konteks pekerja *outsourcing* dari generasi Z dan menambah referensi dalam lingkup psikologi industri dan organisasi mengenai kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Pada penelitian ini manfaat terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. Bagi perusahaan: memberikan wawasan kepada perusahaan tentang bagaimana meningkatkan motivasi kerja pekerja *outsourcing* dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia khususnya Generasi Z, sehingga dapat mendukung produktivitas dan kinerja pekerja kemudian menjadi dasar untuk membuat kebijakan yang lebih mendukung pemenuhan hak untuk pekerja *outsourcing*.
2. Bagi peneliti selanjutnya: menjadi referensi lebih lanjut mengenai motivasi kerja terkhususnya Generasi Z.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam berupaya mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, motivasi timbul karena adanya dorongan, baik dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal, untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak atau dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan segala upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Menurut Danim (dalam Agustini, 2019) motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Menurut Mangkunegara (dalam Izzati & Mulyana, 2019) Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk berusaha mencapai tujuan tertentu dalam menjalankan pekerjaan serta tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Aamodt, 2016) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor *hygiene* (ekstrinsik), yaitu:

1. Faktor motivator (Intrinsik)

a. Prestasi (*achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan. Pegawai merasa puas ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas dengan baik atau mencapai target yang telah ditentukan. Prestasi memberikan rasa kepuasan intrinsik yang meningkatkan motivasi kerja.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu. Penghargaan atas usaha dan hasil kerja, baik itu melalui pujian lisan, penghargaan formal, atau insentif lainnya, dapat

meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras.

c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya. Faktor tersebut Pekerjaan yang menantang, menarik, dan memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kreativitas pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang beragam dan tidak monoton cenderung lebih memotivasi pegawai.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian tanggung jawab lebih dalam pekerjaan dan kepercayaan dari atasan dapat memotivasi pegawai untuk lebih terlibat dan berinisiatif dalam pekerjaan mereka.

e. Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pegawai yang diberikan peluang untuk berkembang, baik dalam bentuk promosi jabatan maupun kesempatan untuk memperoleh pelatihan dan peningkatan keterampilan, akan merasa lebih termotivasi.

2. Faktor *Hygiene* (Ekstrinsik)

a. Gaji atau Upah

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi

berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Gaji yang rendah, karyawan akan merasa tidak puas dan kurang termotivasi. Gaji yang adil dan kompetitif, serta tunjangan yang memadai, adalah faktor dasar yang dapat mencegah ketidakpuasan. Namun, meskipun faktor ini penting, mereka tidak cukup untuk secara langsung meningkatkan motivasi atau kepuasan kerja pegawai.

b. Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Bagaimana positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya .

c. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijaksanaan (*Policy*) adalah pedoman

umum pembuatan keputusan. Kebijakan perusahaan yang jelas, adil, dan diterapkan dengan konsisten sangat penting agar pegawai merasa dihargai dan tidak dirugikan. Ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam kebijakan perusahaan dapat menyebabkan ketidakpuasan

d. Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya seperti hubungan antara sesama tenaga kerja. Hubungan yang baik antara pegawai dengan rekan kerja, atasan, atau tim kerja dapat mencegah ketidakpuasan dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Konflik atau ketegangan dalam hubungan antar pegawai dapat menurunkan motivasi kerja.

e. Kualitas Supervisi

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

Sedangkan, menurut Prabu (dalam Triono, 2021) Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, yaitu:

1. Faktor Intrinsik

a. Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian di atas, maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja.

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.

c. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan.

d. Pengembangan Potensi Individu

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain.

2. Faktor Ekstrinsik

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja

pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

c. Supervisi

Supervisi merupakan indikator yang menekankan pada bagaimana atasan dapat memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat kepada pegawai bawahannya sehingga pegawai dapat mengikutinya dengan baik.

Menurut Agustini (2019) motivasi kerja sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Faktor di dalam diri individu (*intern*)
 - a. Usia, kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan
 - e. Kelelahan dan kebosanan
 - f. Kepuasan kerja
- 2) Faktor di luar diri individu (*ekstern*)
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya penghargaan atas prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang berlaku
 - g. Budaya organisasi

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di pengaruhi faktor intrinsik yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu, gaji atau upah, kondisi kerja, kebijakan atau administratif perusahaan, hubungan antar pribadi, dan supervisi.

2.1.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan mengenai aspek-aspek motivasi kerja, yaitu:

a. Adanya kedisiplinan karyawan

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

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

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

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya

ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimilikii, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikannya.

Menurut (Anoraga, 2014) juga menjelaskan hal yang sama mengenai aspek-aspek motivasi kerja, diantaranya adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Pekerja harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan disposisi untuk melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan kebijakan, prosedur, aturan, dan norma perusahaan yang ditetapkan, yang dituangkan dalam perjanjian tertulis atau lisan antara bisnis dan karyawannya. Pekerja juga harus bersedia menerima tindakan disipliner untuk setiap pelanggaran pedoman ini.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Menciptakan karya dengan menggabungkan ide atau simbol dan menyebarkanluaskannya secara yang lebih lugas atau memulai proses dari awal tidak sama dengan menghasilkan karya dengan kualitas yang optimal.

c. Kepercayaan diri

Pekerja yang percaya pada kemampuannya sendiri cenderung mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah, berpikir secara

konstruktif saat menghadapi situasi yang menantang, dan mengambil tanggung jawab pribadi atas tindakan mereka.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Respons dari staf terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan harus dianggap sebagai tanda peringatan atau konsekuensi dari ketidakcocokan antara ekspektasi pekerja dan sumber daya yang tersedia, dan stres yang ditimbulkannya harus diatasi dengan cara yang disesuaikan dengan kebutuhan unik setiap karyawan.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Tekad individu bertanggung jawab serta siap menerima risiko yang muncul, mengatasi rintangan, dan ketetapan hati melakukan apapun yang diperlukan untuk mencapai tujuan seseorang adalah hal penting. Saat ini, situasi tersebut harus diselesaikan dengan segera.

Selain itu, menurut Purnomo & Solehah (2023) menjelaskan mengenai aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas mengenai aspek-aspek motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, daya imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.4 Ciri-ciri Individu memiliki Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014), karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Perasaan senang dalam bekerja
- b. Mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- c. Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- d. Adanya kegairahan dalam bekerja
- e. Mengembangkan tugas dan dirinya
- f. Selalu meningkatkan prestasi
- g. Bertanggung jawab
- h. Kesadaran dalam bekerja

Menurut Wulandari & Bagia (2020) Ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diantaranya menyukai tantangan dalam pekerjaan, bertanggungjawab atas pekerjaannya, selalu berusaha untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja melebihi target yang ditetapkan, memiliki inisiatif, menghargai kesempatan mendapat promosi jabatan dan memperoleh pendidikan serta pelatihan.

Berdasarkan ciri-ciri yang di uraikan, dapat di simpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja terlihat dari adanya kesadaran dan kegairahan dalam bekerja sehingga timbul perasaan senang dan puas dalam bekerja, selalu berusaha

untuk memperoleh hasil yang maksimal dan meningkatkan prestasi, mengembangkan tugas dan dirinya serta bertanggung jawab.

2.2 Generasi Z

2.2.1 Pengertian Generasi Z

Menurut Zis, Effendi, & Roem (2021) Generasi Z, atau yang sering disebut sebagai Gen Z, adalah kelompok individu yang lahir sekitar tahun 1995 hingga 2010. Mereka merupakan generasi yang lahir dan tumbuh dalam era teknologi yang terus berkembang. Generasi Z bisa disebut sebagai generasi teknologi, sejak usia mereka yang sangat muda, mereka telah diperkenalkan kepada teknologi digital dan telah menjadi akrab dengan gadget canggih. Ini memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan kepribadian dan cara mereka berinteraksi dengan dunia di sekitar mereka.

Menurut Noordiono (2016) Generasi Z adalah generasi yang sedini mungkin telah mengenal teknologi dan internet, generasi yang haus akan teknologi. Teknologi yang baru merupakan air segar yang harus segera diteguk agar bisa merasakan manfaatnya. Generasi Z atau yang lebih dikenal sebagai generasi digital tumbuh dan berkembang dengan ketergantungan terhadap teknologi dan berbagai macam alat teknologi.

Menurut Stillman (dalam Fotaleno & Batubara, 2024) mengemukakan generasi Z adalah generasi kerja terbaru, lahir antara tahun 1995 sampai 2010, disebut juga generasi net atau generasi internet. Berdasarkan penelitian tersebut, Generasi Z ini berbeda dengan generasi Y atau milenial. Pada bukunya *How the Next Generation Is Transforming the Workplace* Stillman menjelaskan, salah satu perbedaan utama antara kedua Generasi ini terletak pada penguasaan teknologi

yang lebih maju, pola pikir yang lebih terbuka, serta kecenderungan Generasi Z yang kurang memperhatikan norma dibandingkan Generasi Y.

Berdasarkan penjelasan diatas, Generasi Z yang mencakup individu yang lahir dari tahun 1995-2010 merupakan generasi yang tumbuh di era transformasi digital yang pesat. Mereka lahir pada masa ketika teknologi informasi, seperti internet dan perangkat seluler, mulai menjadi bagian penting dari kehidupan sehari-hari, oleh karena itu Generasi Z sangat akrab dengan dunia digital sejak masa kecil.

2.2.2 Karakteristik Generasi Z

Generasi Z memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya, menurut Nurachma (2024) Generasi Z dikenal memiliki karakteristik seperti tinggi keterampilan teknologi, kreativitas dalam memanfaatkan media digital, kecenderungan untuk berbagi informasi secara online, dan pengakuan terhadap keberagaman. Mereka sering dianggap sebagai generasi yang terhubung secara global, memiliki akses ke berbagai sumber informasi, dan cenderung menjadi konsumen konten digital.

Karakteristik generasi Z menurut Bhakti & Safitri (2017), ada 6 karakteristik antara lain:

- 1) Ambisius: Generasi Z memiliki ambisi yang tinggi untuk sukses sehingga mereka cenderung memiliki karakter yang positif dalam menggapai cita-cita mereka dan memperhatikan jenjang karir mereka dalam bekerja.
- 2) Cenderung praktis dan instan: Generasi Z cenderung menyukai cara menyelesaikan masalah yang praktis dan tidak berlama-lama, karena Generasi Z lahir dalam dunia yang serba instan.

- 3) Kebebasan dan memiliki percaya diri tinggi : Generasi Z merupakan generasi yang menyukai kebebasan, seperti: kebebasan berpendapat, kebebasan dalam berekspresi, dan kebebasan berkreasi. Generasi Z lahir dalam dunia modern yang sebagian besar pelajaran bersifat eksplorasi, maka mayoritas dari generasi ini memiliki kepercayaan yang tinggi dan optimis dalam berbagai hal.
- 4) Menyukai hal detail: Generasi Z memiliki pikiran yang kritis dan detail dalam mencermati setiap permasalahan atau fenomena, hal tersebut disebabkan karena mudahnya mencari informasi menggunakan internet.
- 5) Berkeinginan mendapatkan pengakuan: Generasi Z cenderung memiliki keinginan untuk diberi pengakuan dalam bentuk reward seperti hadiah, pujian atau penghargaan atas kemampuan mereka serta eksistensinya yang unik dan menginginkan gaji yang tinggi.
- 6) Teknologi informasi dan digital: Generasi Z memang disebut sebagai Generasi Net karena lahir saat dunia digital mulai berkembang. Maka dari itu, Generasi Z sangat mahir dalam mengoperasikan keseluruhan aspek teknologi atau gadget untuk menunjang komunikasi sehari-hari ketimbang berkomunikasi secara tatap muka

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Santoso (2015) karakteristik generasi Z yaitu Memiliki ambisius besar untuk sukses, Cenderung praktis dan berperilaku instan, Cinta kebebasan dan memiliki percaya diri yang tinggi, Cenderung menyukai hal yang detail, Berkeinginan besar untuk mendapatkan pengakuan, Digital dan teknologi informasi dikarenakan Generasi Z lahir saat dunia mulai merambah dan berkembang pesat.

Generasi Z memiliki karakteristik di tempat kerja seperti kelebihan dan kekurangan, menurut Pasha (dalam Febrianty & Muhammad, 2021) kelebihan Generasi Z yaitu memiliki ambisi untuk sukses, kerja yang cepat dan efisien, memecahkan masalah dengan cara unik, percaya diri tinggi, bersaing dengan cara sehat, sedangkan kekurangan Generasi Z Terburu-buru dalam mencapai sesuatu, kecenderungan untuk dituruti keinginannya, kecanduan gadget, kurang disiplin dalam hal-hal kecil dan menginginkan gaji yang tinggi.

Berdasarkan berbagai penjelasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan bahwa Generasi Z memiliki sejumlah karakteristik. Mereka cenderung memiliki ambisi yang kuat untuk meraih kesuksesan yang ditandai dengan memperhatikan jenjang karir mereka, cenderung praktis dan instan, serta memiliki keinginan yang besar untuk mendapatkan pengakuan atas usaha mereka seperti imbalan gaji yang cukup tinggi. Selain itu, Generasi Z dikenal memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan kemampuan adaptasi yang luar biasa terhadap kemajuan teknologi.

2.3 Outsourcing

Menurut Triyono, Wahyudi, & Harahap (2020) *outsourcing* di definisikan sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi perusahaan untuk menjalankan operasionalnya. Praktik *outsourcing* ini dilakukan dengan memindahkan tugas-tugas rutin perusahaan kepada pihak ketiga atau penyedia jasa *outsourcing*. Dengan demikian, perusahaan tidak perlu mengalokasikan sumber daya internal untuk menangani pekerjaan tersebut, karena telah dikelola oleh pihak eksternal yang dipilih.

Sedangkan menurut Rahmatullah & Armin (2021) karyawan *outsourcing* diartikan sebagai pekerja yang tidak berstatus karyawan tetap, melainkan bekerja untuk jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan pemberi kerja. Karyawan tersebut menjalankan tugas di bawah arahan pihak pemberi kerja dan menerima kompensasi serta perlindungan sesuai dengan kesepakatan yang telah di setujui oleh kedua belah pihak melalui kontrak.

Menurut Fithriah & Zaman (2023) *outsourcing* atau alih daya merupakan proses pengalihan Sebagian tugas dan kewenangan pengambilan keputusan dari perusahaan kepada pihak ketiga yang diatur dalam kontrak kerja sama. Jenis pekerjaan yang dialihkan biasanya tidak terkait langsung dengan aktivitas inti perusahaan. Karyawan yang di rekrut melalui pihak ketiga atau karyawan *outsourcing* umumnya tidak memiliki jenjang karir di perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak memiliki tanggung jawab langsung terhadap kesejahteraan karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *outsourcing* merupakan strategi pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan yang tidak terkait dengan aktivitas inti perusahaan kepada pihak ketiga melalui kontrak kerja sama. Karyawan *outsourcing* bekerja untuk jangka waktu tertentu tanpa status sebagai karyawan tetap dan tidak memiliki jenjang karir di perusahaan pengguna jasa.

2.4 Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja Generasi Z

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja bisa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja

ikut menentukan besar kecilnya prestasi (Anoraga, 2014). Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menunjukkan semangat kerja atau dorongan melakukan pekerjaan.

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi memiliki peran penting dalam mengarahkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi, seseorang akan lebih bersemangat dan bekerja dengan tekun guna memperoleh hasil yang maksimal.

Generasi Z saat ini mulai mendominasi angkatan kerja, memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal preferensi kerja, nilai-nilai profesional, serta harapan terhadap lingkungan kerja.

Sangat penting bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan bertahap di pasar tenaga kerja saat ini yang di pengaruhi oleh karaktersitik dan sikap masing-masing generasi yang membentuk pasar tenaga kerja. Perusahaan juga harus bisa memperdayakan generasi Z dan memaksimalkan potensi tenaga kerja mereka untuk menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja seperti motivasi kerja.

Kirchmayer & Fratričová (2020) dalam judul *What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia*, penelitian ini terdiri dari 235 Generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi Generasi Z mengenai faktor-faktor motivasi kerja mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Eksperimental Berperan Subjektif (MEBS). Hasil yang di dapatkan mengenai faktor-faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja generasi Z, terdapat empat klaster faktor yang memengaruhi motivasi di tempat kerja. Klaster pekerjaan (24.5%) mencakup aspek penghargaan, pengembangan pribadi, tempat kerja, kebebasan dalam bekerja, beban kerja, kurangnya stres, waktu kerja, budaya organisasi, keamanan pekerjaan, dan organisasi. Klaster prestasi (20.2%) terfokus pada prestasi, peningkatan karier, dan pengakuan. Klaster hubungan di tempat kerja (16.2%) menyoroti rekan kerja dan kepemimpinan. Faktor di luar tempat kerja (7.4%) mencakup hari baik, kebahagiaan pribadi, pandangan positif, dan kebahagiaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa motivasi kerja generasi Z dipengaruhi oleh klaster pekerjaan, prestasi, hubungan kerja, dan faktor personal.

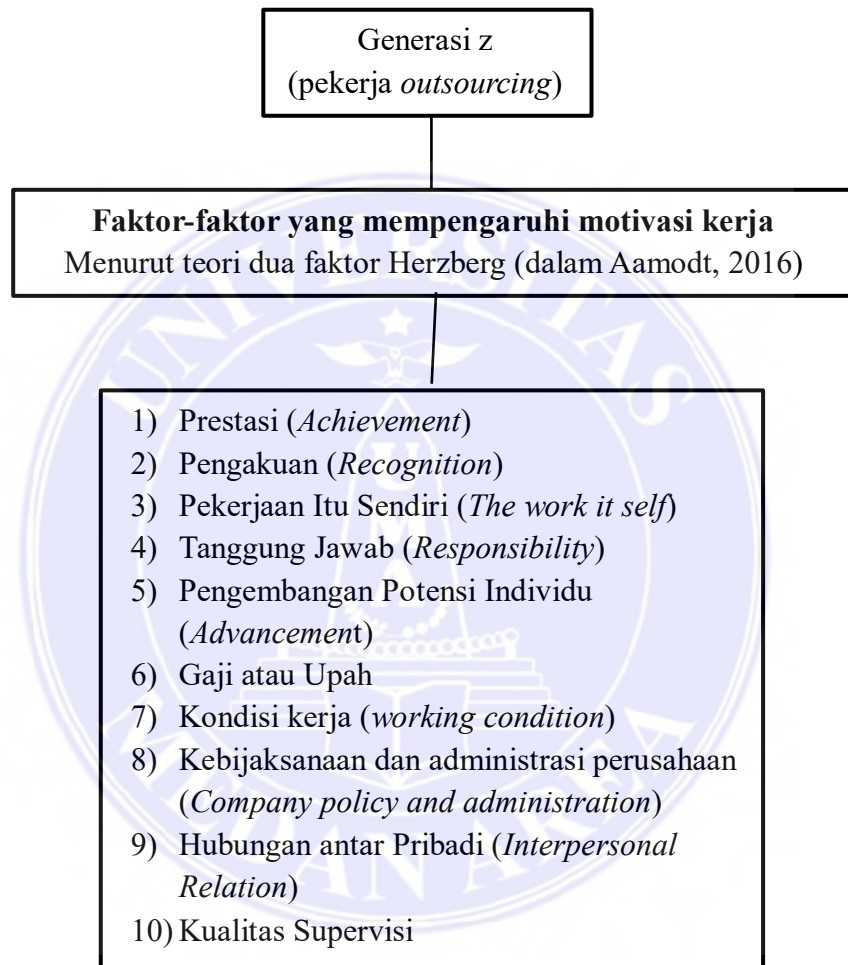
Hasil penelitian lain mengenai factor motivasi kerja generasi Z yang dilakukan oleh (Kutlák, 2020), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengenali dan membandingkan bersama-sama faktor-faktor motivasi dan hambatan yang ada dalam generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja generasi Z adalah Rekan Kerja sebesar (78%), Pekerjaan Bermakna sebesar (57%), Penghargaan (55%), Kepemimpinan (22%), Pekerjaan yang Menarik (18%), Prestasi (17%), Tempat Kerja (16%), Pengakuan (15%), Dampak (13%), Kemajuan Karir (12%) serta Faktor-faktor yang lainnya sebesar 6%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja generasi Z, yaitu: hubungan kerja, makna pekerjaan, keseimbangan kerja, keamanan pekerjaan, serta perbedaan kelompok juga dapat mempengaruhi.

Faktor-faktor mempengaruhi motivasi kerja menurut *Hezberg* (dalam Aamodt, 2016), yaitu faktor intrinsik yaitu, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta pengembangan potensi individu. Sedangkan faktor

ekstrinsik meliputi gaji atau upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, serta supervisi.

2.5 Kerangka Konseptual

Secara teoritis dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Bagan 2. 1Kerangka konseptual faktor motivasi kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada tanggal 29 April 2025 – 08 Mei 2025 dilakukan pada Generasi Z pekerja *outsourcing* mitra perusahaan dari PT. Tri Satya Lancana yaitu pabrik kantong plastik yang memiliki jumlah pekerja generasi Z sebagai pekerja *outsourcing* sebanyak 193 orang.

PT. Tri Satya Lancana merupakan perusahaan Swasta Nasional yang bergerak di bidang jasa pengadaan dan penempatan tenaga kerja skill maupun non skill. PT. Tri Satya Lancana selalu tampil dengan mengutamakan mutu pelayanan dan selalu menjaga kredibilitas perusahaan, sehingga akan selalu terjalin kerjasama yang saling menguntungkan dan berkesinambungan baik mulai awal pekerjaan sampai pada masa - masa yang akan datang. PT. Tri Satya Lancana ini berada di Jl. Medan - Binjai Km. 15 Komplek Perumahan Padang Hijau Blok A No. 12 Medan - Sumatera Utara, Indonesia.

Adapun Visi dan Misi dari PT. Tri Satya Lancana, sebagai berikut:

1. Visi

Menjadikan perusahaan yang dapat dipercaya dan terbaik dengan merubah image atau trend ketenagakerjaan yang buruk menjadi baik, dalam upaya membangun budaya kerja bagi staff dan karyawan untuk menaikkan Produktivitas dalam rangka mencapai efisiensi yang tinggi untuk memenangkan persaingan.

2. Misi

Berperan serta dalam mengembangkan kesadaran tenaga kerja yang belum profesional menjadi tenaga kerja profesional yang memberikan jasa tenaga kerja yang terdidik dan terlatih untuk mencapai hasil produksi yang maksimal.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang sudah ada. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana berisikan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan. Jadi kuesioner jenis ini, responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan pendapat.

Adapun alat penelitian yang diperlukan ataupun yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop, perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 11, serta untuk keperluan analisis data menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows*. Dalam penelitian ini alat yang digunakan yaitu Skala Guttman yang penyusunan aitem pernyataan berasal dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

3.3 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif menurut Sugiyono (2019) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian kuantitatif deskriptif memberikan deskripsi mengenai data dari variabel yang diperoleh dari penelitian dan tidak dilakukan pengujian hipotesis.

Penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian untuk menjabarkan atau mendeskripsikan data hasil penelitian, bisa dengan bentuk tabel, diagram grafik, sehingga lebih mudah dipahami tanpa membuat suatu perbandingan atau hubungan antara variabel (Dewi, 2022).

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel tunggal. Menurut Sugiyono (2019) variabel tunggal adalah satu variabel dan tidak berhubungan dengan variabel lain atau variabel yang hanya mengungkapkan variabel untuk dideskripsikan unsur atau faktor-faktor didalam setiap gejala yang termasuk variabel tersebut, penelitian seperti ini disebut variabel tunggal.

Defenisi operasional bertujuan agar pengukuran variabel penelitian bisa lebih terarah sesuai dengan metode pengukuran yang telah peneliti persiapkan. Defenisi operasional motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk berusaha mencapai tujuan tertentu dalam menjalankan pekerjaan serta tujuan organisasi. Peneliti memfokuskan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menggunakan teori Herzberg (dalam Aamodt, 2016) yang terdiri dari faktor intrinsik yaitu, prestasi, kemampuan, pekerjaan itu

sendiri, tanggung jawab, serta mengembangkan potensi individu, sedangkan faktor ekstrinsik yaitu, gaji atau upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi serta kualitas supervisi.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Generasi Z pekerja *outsourcing* di salah satu mitra perusahaan PT. Tri Satya Lancana sebanyak 193 orang pekerja.

3.5.2 Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Menurut Sugiyono (2019) *simple random sampling* adalah teknik penentuan pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* adalah karena anggota populasi penelitian dianggap homogen karena sampel penelitian merupakan generasi Z pekerja *outsourcing* di salah satu mitra PT. Tri Satya Lancana yaitu pabrik pengolahan kantong plastik.

Berdasarkan total populasi sebanyak 193 orang jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) 5% (0,05):

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

N = Kuantitas populasi

n = Kuantitas sampel

e = Sumber error (5%) atau (0,05)

Dimana:

N = 193

e = Sumber error 5% atau (0,05)

Sehingga di peroleh perhitungan sebagai berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Maka di dapat nilai n adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{193}{1 + 193(0,05)^2} \\ n &= \frac{193}{1 + 193 \times 0,0025} \\ n &= \frac{193}{1 + 0,482} \\ n &= \frac{193}{1,482} = 130 \end{aligned}$$

Sehingga, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 130 Generasi Z pekerja *outsourcing* di mitra perusahaan PT. Tri Satya Lancana yang dipilih secara acak sesuai dengan kriteria kelahiran Generasi Z.

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan Administrasi

Langkah awal dalam proses administrasi penelitian ini berkaitan dengan perizinan, khususnya dari PT. Tri Satya Lancana. Peneliti terlebih dahulu menghubungi pihak perusahaan secara informal untuk meminta kesediaan mereka dalam pelaksanaan penelitian. Setelah mendapat persetujuan dari PT. Tri Satya Lancana, peneliti melanjutkan dengan memperoleh surat izin penelitian dan pengambilan data dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Setelah semua persiapan administrasi yang diperlukan telah terpenuhi, peneliti kemudian melaksanakan kegiatan penelitian dan pengumpulan data di PT. Tri Satya Lancana.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur

Pada saat melakukan persiapan administrasi untuk penelitian, peneliti juga melakukan persiapan alat ukur yang akan digunakan untuk pengumpulan data. Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh hasil pengukuran yang akurat dan relevan dalam penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner dengan menggunakan skala.

Menurut Sugiyono (2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan satu skala ukur yaitu Motivasi Kerja. Untuk mengukur motivasi kerja Generasi Z, peneliti membuat skala motivasi kerja berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut *Hezberg* (dalam

Aamodt, 2016) yaitu faktor intrinsik: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu. Sedangkan faktor ekstrinsik: gaji atau upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, serta supervisi.

Tabel 3. 1 Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba

Faktor motivasi kerja menurut Herzberg				
No	Faktor	Indikator	Sebaran Butir	
			Favourable	Unfavourable
Faktor Intrinsik				
1	Prestasi	Puas menyelesaikan target pekerjaan	1,5.	10,17.
2	Pengakuan	Pengakuan hasil kerja dari atasan serta rekan kerja	3,14.	22,8.
3	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan sesuai kemampuan	9,48	2,12.
		Tantangan dalam pekerjaan	13,23	37,16
		Kesempatan menggunakan keterampilan	4,45.	11,31
4	Tanggung Jawab	Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan	65,15.	6,24.
		Kepercayaan dari atasan	27.	44
5	Pengembangan potensi individu	Kesempatan memperoleh pelatihan	35,39	52,30
		Meningkatkan keterampilan	20	32
Faktor ekstrinsik				
6	Gaji atau Upah	Gaji yang adil dan kompetitif	43,19.	34,26
		Tunjangan yang memadai	7,29.	18,70.
7	Kondisi Kerja	Fasilitas pekerjaan lengkap	41,33	28,66.

		Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman	25,47.	54,38.
8	Kebijakan dan Administrasi perusahaan	Kebijakan perusahaan yang jelas	46,59.	50,42.
		Kebijakan yang adil	53,60.	49,56.
		Kebijakan yang konsisten	57	68
9	Hubungan antar pribadi	Hubungan yang baik dengan rekan kerja	51,71.	55,62.
		Hubungan dengan atasan	58,21.	64,36.
10	Supervisi	Membangun kerja sama	67	63
		Pengarahan kerja yang baik	69,61.	40,72
Jumlah			36	36
			72	

Metode penyusunan skala yang peneliti gunakan adalah metode Guttman dengan 2 pilihan jawaban yaitu “**Ya**” dan “**Tidak**”. Pernyataan dalam skala dirancang dengan bentuk pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan untuk jawaban aitem *favourable*, yaitu **Ya** = 2 dan **Tidak** = 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable* penilaian yang diberikan sebaliknya, jawaban **Ya** = 1 dan **Tidak** = 2.

3.6.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi yang menggunakan pendekatan skala Guttman. Skala disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut teori Herzberg (dalam Aamodt, 2016), yaitu

1. Faktor Intrinsik

- a) prestasi
- b) pengakuan
- c) pekerjaan itu sendiri
- d) tanggung jawab
- e) pengembangan potensi individu.

2. Faktor Ekstrinsik

- a) Gaji atau upah
- b) kondisi kerja
- c) kebijakan dan administrasi perusahaan
- d) hubungan antar pribadi
- e) kualitas supervisi.

Skala disusun dengan 2 alternatif jawaban, yaitu: **Ya** dan **Tidak**.

Pernyataan *Favourable* diberi rentangan nilai **Ya=2** dan **Tidak=1** dan pernyataan yang bersifat *unfavourable* diberi rentangan nilai **Ya=1** dan **Tidak=2**.

3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2012). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Purwanto (2018) validitas adalah sejauh mana ketepatan sebuah instrumen penelitian dalam mengukur sebuah variabel laten. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah *Corrected Item Total Correlation* dengan menggunakan menggunakan komputer jinjing berprogram SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 for windows.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda.

Menurut Soesana., dkk (2023) Reliabilitas adalah nilai kepercayaan suatu hasil pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan alat ukur data penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga menghasilkan data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Alpha Cronbach's, dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25.0 for windows. Instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Statistika deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh sebagaimana adanya. Penelitian yang dilakukan pada populasi, tanpa diambil sampelnya, menggunakan statistika deskriptif dalam menganalisis datanya (Sugiyono, 2019).

Uji analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang situasi yang terjadi pada objek penelitian yang disertai dengan analisis statistik (Sinulingga, 2018). Alasan digunakan teknik analisis ini pada penelitian adalah untuk mengetahui faktor motivasi kerja dengan menggunakan *univariate* pada program SPSS. Analisis *univariate* bertujuan untuk mendapatkan gambaran faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang jelas pada generasi z di PT. Tri Satya Lancana.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja generasi di PT. Tri Satya Lancana dengan jumlah sampel 130 orang dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang motivasi kerja dari yang tertinggi adalah : supervisi (0,946), pengembangan potensi individu (0,925), gaji atau upah (0,842), pengakuan (0,840), prestasi (0,833), tanggung jawab (0,761), dan kebijakan administrasi perusahaan (0,723), kondisi kerja (0,695), pekerjaan itu sendiri (0,605), dan hubungan antar pribadi (0,50). Faktor yang tertinggi dan terendah berada pada faktor ekstrinsik untuk tertinggi supervisi kemudian yang terendah adalah hubungan antar pribadi.

5.2 Saran

1. Saran kepada instansi

Berdasarkan penelitian ini, faktor gaji, kebijakan dan administrasi perusahaan, serta kondisi kerja terhadap motivasi kerja generasi Z, namun realisasinya masih kurang optimal. Maka dari itu disarankan kepada PT. Tri Satya Lancana untuk perlu mengambil langkah untuk memperhatikan ketepatan memberikan hak kepada pekerja seperti pemberian gaji tepat waktu, memberikan kebijakan perusahaan yang jelas untuk tidak memutus kontrak secara sepihak, serta memperhatikan keselamatan dan kenyamanan di tempat kerja, kemudian perusahaan berfokus pada hasil terendah yaitu

hubungan antar pribadi gen z, Perusahaan diharapkan dapat memfasilitasi terciptanya hubungan kerja yang baik melalui kegiatan *team building*, pelatihan komunikasi efektif, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif dan penuh dukungan, hubungan antar pribadi karyawan dapat meningkat sehingga berdampak positif pada motivasi dan kinerja. Dengan demikian, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja generasi z. Selain itu, PT. Tri Satya Lancana dapat lebih fokus pada upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan perhatian pada faktor-faktor yang telah teridentifikasi.

2. Saran kepada pekerja

Pekerja PT. Tri Satya Lancana di mitra pabrik pengolahan kantong plastik, khususnya Generasi Z, lebih aktif membangun komunikasi yang terbuka dan saling menghargai dengan rekan kerja. Upaya seperti bekerja sama dalam tim, mengurangi konflik interpersonal, serta menumbuhkan sikap empati dapat membantu menciptakan hubungan antar pribadi yang lebih harmonis dan mendukung motivasi kerja.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel untuk meningkatkan generalisasi hasil. Penelitian dapat dilakukan pada sampel lain, untuk melihat apakah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada generasi z di tempat kerja tetap konsisten. Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk dapat menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja generasi z.

DAFTAR PUSTAKA

- Kutlák, J. (2020). Motivation Drivers and Barriers of Generation Z at Work: Mebs Method. *ReasearchGate*, 322-331.
- Aamodt, M. (2016). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Boston,USA: Cengage Learning .
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwanda, Y. E., Rustam, Hasri, S., & Sohiron. (2024). Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Studi Multidisipliner* , 862-866.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhakti, C. P., & Safitri, N. E. (2017). Peran bimbingan dan konseling untuk menghadapi Generasi Z dalam Persepektif Bimbingan dan Konseling Perkembangan. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 104-113.
- Dewi. (2022). *Perumusan Masalah Penelitian*. In *metodologi penelitian*. Yogyakarta: Rizmedia.
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Eka Hadiyanti, S. U. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 107-115.
- febrianty, & Muhammad. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Pro Gen Z*. Tasikmalaya: Penerbit Inteligi.
- Fithriah, L. I., & Zaman, K. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Outsourcing PT Hoka Jaya Internasional di Sidoarjo. *JurnalEkonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 474-483.
- Fotaleno, F., & Batubara, D. S. (2024). Fenomena Kesulitan Generasi Z dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi. *Jurnal Syntax DMIRATION*, 3201-3207.

- Hanifah, & Wardono, P. (2020). Identifikasi Faktor Pembentukan Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 628-642.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang Surabaya.
- Kirchmayer, Z., & Fratričová, J. (2020). What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia. *ResearchGate*, 6019-6030.
- Listriana, Manisah, & Hakimah, Y. (2022). Pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai dinas pendidikan kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 138-146.
- Malay, M. (2022). *Analisis Data dengan SPSS dan JASP*. Jakarta: Madani Jaya.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & MS, M. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 217-275.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Noordiono, A. (2016). *Karakter Generasi Z dan Proses Pembelajaran Pada Program Studi Akuntansi*. Surabaya: Jurnal Surabaya Unair.
- Nurachma, R. (2024). Bibliografi Nasional Indonesia terhadap Generasi Z. *Majalah Biola Pustaka*.
- Nurofik, A., & Yuliana, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan Agnicom Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 5523-5532.
- Paineon, M., Bribin Burin, S. N., & Firmansyah, M. (2024). Analisis faktor mempengaruhi motivasi kerja calon pelamar atau pencari kerja di kota Kupang. *Journal of Social Science Research*, 1838-1847.
- Panggabean, T. F., & Satwika, P. A. (2024). Memahami Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Loyalitas Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 1-7.

- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan beban kerja terhadap Turnover Intention (Studi kasus pada karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 15-33.
- Purnomo, A. K., Juniar, S. N., Kertia, S. I., & Solehah, N. A. (2023). Pengaruh Psychological Capital (psycap) terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi. *Management and Entrepreneurship Journal* , 1-9.
- Purnomo, Sutadji, E., Utomo, W., Purnawirawan, O., Farich, R., A.S, S., . . . Gilang, N. (2022). *Analisis Data Multivariat*. Banyumas, Jawa Tengah: Omera Pustaka.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Penelitian Ekonomi Syariah)*. Purworejo: StalaPress.
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di dunia kerja: Kepribadian dan Motivasi jadi penentu produktivitas kerja. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 30-38.
- Rahmatullah, & Armin, R. A. (2021). Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing. *Journal of Islamic Family Law*, 36-42.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, E. T. (2015). *Raising Children in Digital Era*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sinulingga, S. (2018). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Kuswandi, A. F., Sastri, L., Aswan, I. F., . . . Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triono, Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik . *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 1627-1631.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT.X. *Jurnal Psikologi*, 25-35.

- Wulandari, A. A., & Bagia, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 251-257.
- Zebua, E. S., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA*, 1417-1435.
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *satwika*, 69-87.





Lampiran 1 Skala Penelitian

KATA PENGANTAR

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

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

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret salah-satunya)
Lama Bekerja :
Status pernikahan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Sebelum menjawab pernyataan, lengkapilah terlebih dahulu identitas saudara.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas saudara adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara. Berikan **tanda centang (✓)** pada kolom **“Ya”** jika pernyataan tersebut sesuai dengan saudara, dan **tanda centang (✓)** pada kolom **“Tidak”** jika pernyataan tersebut tidak sesuai dengan saudara.
3. Saudara diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
4. Skala ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, apabila benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri saudara.
5. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas ketersediaanya saya ucapkan terima kasih

Peneliti

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Mencapai target pekerjaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik.		
2.	Saya tetap memiliki motivasi kerja meskipun pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya.		
3.	Saya termotivasi bekerja ketika atasan atau rekan kerja mengapresiasi hasil kerja saya.		
4.	Pekerjaan yang memanfaatkan keterampilan pribadi meningkatkan motivasi kerja saya.		
5.	Motivasi saya dalam bekerja meningkat ketika target tercapai tepat waktu.		
6.	Saya merasa menyelesaikan tugas tepat waktu tidak berdampak pada motivasi di tempat kerja.		
7.	Tunjangan tambahan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.		
8.	Motivasi kerja saya berasal dari diri sendiri, bukan dari pujian orang lain.		
9.	Saya merasa termotivasi dalam bekerja ketika pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan.		
10.	Target pekerjaan yang tercapai tidak mempengaruhi motivasi kerja saya.		
11.	Kurangnya kesempatan menerapkan keahlian mempengaruhi motivasi kerja saya.		
12.	Motivasi kerja saya tidak tergantung dengan kemampuan ketika melakukan pekerjaan.		
13.	Saya memiliki motivasi kerja ketika mendapatkan tugas pekerjaan yang menantang.		
14.	Pujian dari rekan kerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.		
15.	Penyelesaian tugas tepat waktu memperkuat motivasi kerja saya.		
16.	Tantangan pekerjaan justru membuat saya stres dan tidak memiliki motivasi kerja.		
17.	Target yang berhasil dicapai hanya formalitas, bukan sumber motivasi kerja saya.		
18.	Tunjangan tidak memengaruhi motivasi kerja saya.		
19.	Keadilan dalam sistem penggajian memengaruhi motivasi kerja saya.		
20.	Kesempatan belajar keterampilan baru di tempat kerja memicu motivasi kerja.		

21.	Saya merasa termotivasi bekerja ketika atasan memberikan dukungan dan perhatian.		
22.	Apresiasi dari atasan atau rekan kerja tidak memengaruhi motivasi kerja saya.		
23.	Tantangan dalam pekerjaan membuat saya memiliki motivasi dalam bekerja.		
24.	Keraguan akan kesanggupan menyelesaikan tugas menurunkan motivasi kerja saya.		
25.	Lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan motivasi kerja saya.		
26.	Keadilan gaji bukan faktor penting bagi motivasi kerja saya.		
27.	Saya memiliki motivasi kerja ketika atasan memberikan kepercayaan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan.		
28.	Kelengkapan fasilitas kerja tidak berdampak pada motivasi kerja saya.		
29.	Motivasi kerja saya sangat dipengaruhi oleh kelengkapan tunjangan yang diterima.		
30.	Saya tidak membutuhkan pelatihan untuk tetap termotivasi bekerja.		
31.	Keterampilan dalam bekerja di mempengaruhi motivasi kerja saya.		
32.	Peningkatan keterampilan tidak berkaitan dengan motivasi kerja saya.		
33.	Saya merasa lebih termotivasi bekerja ketika peralatan dan sarana kerja memadai.		
34.	Besaran gaji tidak memengaruhi motivasi kerja saya.		
35.	Ketersediaan program pelatihan meningkatkan motivasi kerja saya.		
36.	Kurangnya dukungan dari atasan mengurangi motivasi kerja saya.		
37.	Pekerjaan yang menantang tidak mempengaruhi motivasi kerja saya.		
38.	Kondisi fisik tempat kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja saya.		
39.	Perusahaan yang menyediakan pelatihan memberi saya rasa motivasi dalam bekerja.		
40.	Arahan kerja yang berubah-ubah membuat saya sulit mempertahankan motivasi kerja.		
41.	Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap sangat memengaruhi motivasi kerja saya.		
42.	Kebijakan perusahaan justru membuat saya kurang termotivasi karena prosedurnya rumit.		

43.	Saya merasa termotivasi bekerja ketika menerima gaji yang sesuai dengan kontribusi kerja.		
44.	Kepercayaan atasan tidak memengaruhi motivasi kerja saya.		
45.	Kesempatan untuk menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaan mempengaruhi motivasi kerja saya.		
46.	Saya merasa termotivasi bekerja ketika aturan dan prosedur perusahaan transparan.		
47.	Saya merasa lebih termotivasi bekerja di ruangan dengan pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik.		
48.	Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat membuat saya memiliki motivasi kerja.		
49.	Saya tetap termotivasi bekerja meskipun kebijakan perusahaan dirasa tidak adil.		
50.	Ketidakjelasan kebijakan perusahaan tidak mempengaruhi motivasi kerja saya.		
51.	Saya merasa termotivasi ketika dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang saling mempercayai.		
52.	Pelatihan kerja hanya berdampak pada kemampuan bukan motivasi kerja saya.		
53.	Saya merasa termotivasi bekerja karena aturan diterapkan secara adil.		
54.	Sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik sehingga berdampak pada motivasi kerja saya.		
55.	Konflik dengan rekan kerja seringkali mengurangi motivasi saya dalam bekerja.		
56.	Membedakan perlakuan terhadap karyawan berdampak pada motivasi kerja saya.		
57.	Konsistensi kebijakan perusahaan membuat saya lebih termotivasi bekerja.		
58.	Komunikasi yang terbuka dengan atasan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja.		
59.	Kebijakan perusahaan yang jelas meningkatkan motivasi kerja saya.		
60.	Perlakuan yang sama terhadap semua karyawan membuat saya termotivasi bekerja.		
61.	Motivasi kerja saya dipengaruhi oleh intruksi kerja yang jelas		

62.	Saya sulit termotivasi ketika berada dalam lingkungan kerja yang kurang harmonis.		
63.	Keterlibatan atasan dalam membangun kerja sama tidak penting bagi motivasi saya.		
64.	Komunikasi tidak baik dengan atasan berdampak pada motivasi kerja saya.		
65.	Rasa mampu menyelesaikan tugas mempengaruhi motivasi kerja saya.		
66.	Ketersediaan fasilitas bukan faktor penting bagi motivasi kerja saya.		
67.	Atasan yang mendorong kerja tim meningkatkan motivasi kerja saya.		
68.	Perubahan kebijakan perusahaan mengurangi motivasi kerja saya.		
69.	Bimbingan yang terstruktur dari supervisor meningkatkan motivasi kerja saya.		
70.	Saya tetap termotivasi bekerja meskipun tunjangan yang diberikan minim.		
71.	Saya lebih termotivasi bekerja dengan rekan yang saling mendukung.		
72.	Instruksi kerja yang tidak jelas sering membuat saya kehilangan motivasi kerja.		



Lampiran 2

Sebaran Data Penelitian

No	Nama	Lama Bekerja	Usia	Status Pernikahan	Jenis Kelamin
1	DM	2,5 TAHUN	22 tahun	BELUM	PR
2	JN	3,5 TAHUN	26 tahun	MENIKAH	PR
3	RS	3,5 THN	21 tahun	BELUM	PR
4	DR	3 THN	21 tahun	BELUM	PR
5	CI	1 THN	21 tahun	BELUM	PR
6	AS	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
7	HU	3,5 TAHUN	25 tahun	MENIKAH	PR
8	DT	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
9	SB	1 THN	21 tahun	MENIKAH	PR
10	RS	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
11	EM	1 THN	22 tahun	BELUM	PR
12	JS	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
13	DM	2 THN	20 tahun	BELUM	PR
14	ST	1 THN	18 tahun	BELUM	PR
15	LU	1 THN	17 tahun	MENIKAH	PR
16	AS	1 THN	24 tahun	MENIKAH	PR
17	AA	2 THN	21 tahun	MENIKAH	PR
18	PR	2 THN	24 tahun	MENIKAH	PR
19	TA	1 THN	23 tahun	MENIKAH	PR
20	FR	1 THN	21 tahun	BELUM	LK
21	NR	1 THN	21 tahun	BELUM	PR
22	AT	1,5 THN	21 tahun	BELUM	PR
23	PK	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
24	VA	2 THN	22 tahun	BELUM	PR
25	YS	2,5 THN	23 tahun	BELUM	PR
26	LIZA	1 THN	20 tahun	BELUM	PR

27	CO	1,5 THN	21 tahun	BELUM	PR
28	SA	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
29	SR	1,5 THN	21 tahun	BELUM	PR
30	FA	1 THN	23 tahun	BELUM	PR
31	DA	1 THN	21 tahun	BELUM	LK
32	RD	2 THN	22 tahun	BELUM	LK
33	RS	1 THN	20 tahun	BELUM	LK
34	SR	1 THN	22 tahun	BELUM	LK
35	AN	1 THN	22 tahun	BELUM	LK
36	MB	1 THN	20 tahun	BELUM	LK
37	RP	2 THN	22 tahun	BELUM	LK
38	FR	2 THN	22 tahun	BELUM	LK
39	AR	1,5 THN	21 tahun	BELUM	LK
40	AZ	1 THN	21 tahun	BELUM	LK
41	NI	2 THN	20 tahun	BELUM	PR
42	DA	1 THN	21 tahun	BELUM	PR
43	NS	2 THN	20 tahun	BELUM	PR
44	DA	1,5 THN	19 tahun	BELUM	PR
45	DA	2 THN	20 tahun	BELUM	PR
46	TI	1 THN	23 tahun	BELUM	PR
47	LA	3 THN	20 tahun	BELUM	PR
48	RY	2,5 THN	21 tahun	BELUM	PR
49	NR	2 THN	23 tahun	BELUM	PR
50	LA	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
51	BM	2 THN	24 tahun	BELUM	PR
52	SA	2 THN	24 tahun	BELUM	PR
53	SP	4 THN	25 tahun	BELUM	PR
54	SA	5 THN	26 tahun	MENIKAH	PR

55	WS	5 THN	24 tahun	BELUM	PR
56	PR	1 THN	24 tahun	BELUM	PR
57	EY	5 THN	26 tahun	MENIKAH	PR
58	DM	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
59	ILL	5 THN	27 tahun	MENIKAH	PR
60	RLT	3 THN	25 tahun	BELUM	PR
61	RA	1 THN	23 tahun	BELUM	PR
62	CA	3 THN	25 tahun	BELUM	PR
63	DP	3 THN	26 tahun	MENIKAH	PR
64	SRN	2 THN	23 tahun	BELUM	PR
65	DS	3 THN	26 tahun	MENIKAH	PR
66	IM	2 THN	25 tahun	MENIKAH	PR
67	ET	5 THN	27 tahun	MENIKAH	PR
68	NRB	2,5 THN	25 tahun	BELUM	PR
69	HNI	3 THN	25 tahun	MENIKAH	PR
70	SSP	3 THN	26 tahun	MENIKAH	PR
71	RBS	1 THN	22 tahun	BELUM	PR
72	A	3 THN	22 tahun	BELUM	PR
73	DAS	1,5 THN	21 tahun	BELUM	PR
74	CI	1,5 THN	25 tahun	BELUM	PR
75	AF	2 THN	26 tahun	MENIKAH	PR
76	HWP	3 THN	22 tahun	BELUM	PR
77	AP	5 THN	26 tahun	BELUM	PR
78	IP	2 THN	21 tahun	BELUM	PR
79	IML	3 THN	23 tahun	BELUM	PR
80	MT	3 THN	25 tahun	MENIKAH	LK
81	S	3 THN	24 tahun	MENIKAH	LK
82	MF	3 THN	26 tahun	MENIKAH	LK

83	KS	3 THN	24 tahun	MENIKAH	LK
84	AP	3 THN	23 tahun	MENIKAH	LK
85	SG	3 THN	25 tahun	MENIKAH	LK
86	JA	3 THN	24 tahun	MENIKAH	LK
87	WO	5 THN	25 tahun	MENIKAH	LK
88	SI	4 THN	27 tahun	MENIKAH	LK
89	RA	3 THN	24 tahun	MENIKAH	LK
90	JM	3 THN	23 tahun	MENIKAH	LK
91	AI	3 THN	25 tahun	MENIKAH	LK
92	M	3 THN	24 tahun	MENIKAH	LK
93	IH	3 THN	22 tahun	BELUM	LK
94	MY	3 THN	24 tahun	MENIKAH	LK
95	IP	3 THN	23 tahun	MENIKAH	LK
96	T	3 THN	22 tahun	BELUM	LK
97	SH	3 THN	22 tahun	BELUM	LK
98	RF	3 THN	25 tahun	BELUM	LK
99	RIS	3,5 THN	24 tahun	MENIKAH	LK
100	MIK	4 THN	25 tahun	MENIKAH	LK
101	IA	3 THN	22 tahun	BELUM	LK
102	H	3 THN	23 tahun	BELUM	LK
103	RE	3 THN	24 tahun	BELUM	LK
104	RK	3 THN	22 tahun	BELUM	LK
105	I	3 THN	25 tahun	BELUM	LK
106	AA	3 THN	24 tahun	MENIKAH	LK
107	BA	2 THN	23 tahun	BELUM	LK
108	MS	3,5 THN	22 tahun	BELUM	LK
109	AN	3 THN	25 tahun	BELUM	LK
110	GS	3 THN	24 tahun	MENIKAH	LK

111	SSP	5 THN	27 tahun	MENIKAH	LK
112	JS	4 THN	26 tahun	MENIKAH	LK
113	MBA	4 THN	25 tahun	MENIKAH	LK
114	IAI	3 THN	22 tahun	BELUM	LK
115	RAI	3 THN	23 tahun	BELUM	LK
116	AZ	3 THN	22 tahun	BELUM	LK
117	AFL	3,5 THN	26 tahun	MENIKAH	LK
118	ZN	3 THN	24 tahun	MENIKAH	LK
119	AR	3 THN	25 tahun	MENIKAH	LK
120	S	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
121	SA	1 THN	22 tahun	BELUM	PR
122	ILL	1 THN	21 tahun	BELUM	PR
123	WSI	1,5 THN	23 tahun	BELUM	PR
124	RB	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
125	AQ	1 THN	21 tahun	BELUM	PR
126	YS	1 THN	22 tahun	BELUM	PR
127	VA	4 THN	24 tahun	MENIKAH	PR
128	NA	1 THN	19 tahun	BELUM	PR
129	DAS	1 THN	20 tahun	BELUM	PR
130	RWA	1 THN	23 tahun	BELUM	PR

Sebaran Data Penelitian

[illegible]

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/12/25 90

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 (repositori.uma.ac.id)29/12/25

[illegible]

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

[illegible]



Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.550	4

Setelah di gugurkan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.606	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	5.00	0.837	0.388	0.430
A5	4.88	0.863	0.383	0.435
A10	5.01	0.798	0.441	0.378
A17	4.63	1.242	0.128	0.606

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	3.12	0.667	0.395	0.535
A5	3.01	0.690	0.391	0.539
A10	3.13	0.626	0.459	0.440

PENGAKUAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.529	4

Setelah di gugurkan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.629	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A3	4.68	1.272	0.074	0.629
A14	4.85	0.968	0.324	0.452
A22	4.88	0.884	0.419	0.361
A8	4.95	0.835	0.473	0.305

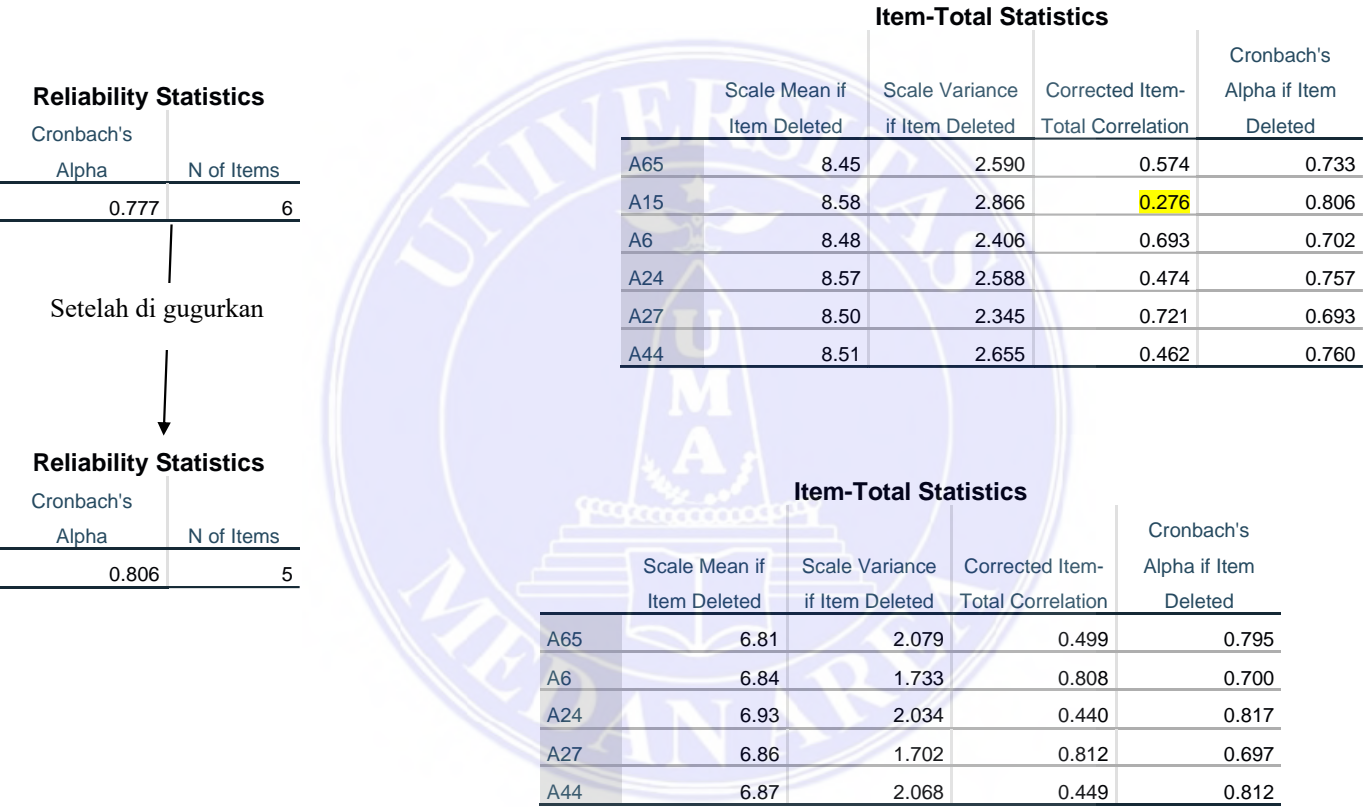
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A14	3.08	0.723	0.371	0.622
A22	3.11	0.686	0.414	0.565
A8	3.18	0.601	0.538	0.383

PEKERJAAN ITU SENDIRI

Reliability Statistics					Setelah di gugurkan					Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha		N of Items			Cronbach's Alpha		N of Items			Cronbach's Alpha		N of Items		
0.622		12			0.681		7			0.681		7		

Item-Total Statistics					Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A9	19.08	4.490	0.256	0.605	A48	10.91	2.317	0.064	0.742
A48	19.00	4.465	0.302	0.595	A13	10.88	1.845	0.489	0.616
A2	19.13	4.580	0.198	0.617	A23	10.84	2.105	0.284	0.676
A12	19.10	4.587	0.200	0.617	A37	10.88	1.845	0.489	0.616
A13	18.97	4.433	0.341	0.587	A45	10.76	1.997	0.518	0.617
A23	18.93	4.499	0.333	0.590	A11	10.77	1.993	0.504	0.619
A37	18.97	4.433	0.341	0.587	A31	10.75	2.016	0.514	0.619
A16	19.01	4.612	0.217	0.612					
A4	19.21	4.615	0.173	0.623					
A45	18.85	4.668	0.313	0.596					
A11	18.86	4.647	0.316	0.595					
A31	18.85	4.627	0.356	0.590					

TANGGUNG JAWAB



PENGEMBANGAN POTENSI INDIVIDU

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
0.854	6					
		A35	8.41	3.050	0.780	0.804
		A39	8.44	3.318	0.556	0.845
		A52	8.42	3.035	0.782	0.804
		A30	8.44	3.163	0.664	0.826
		A20	8.48	3.104	0.676	0.823
		A32	8.52	3.461	0.422	0.871

GAJI ATAU UPAH

Reliability Statistics		Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
Cronbach's Alpha	N of Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
0.851	8	A43	11.52	4.980	0.789
		A19	11.58	5.858	0.320
		A34	11.81	5.645	0.418
		A26	11.51	4.996	0.787
		A7	11.48	4.996	0.817
		A29	11.49	4.965	0.818
		A18	11.48	5.647	0.460
		A70	11.48	5.787	0.391

KONDISI KERJA

Setelah di gugurkan

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.853	8

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.906	6

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
A41	12.22	4.325	0.818
A33	12.22	4.640	0.613
A28	12.31	5.160	0.277
A66	12.18	4.415	0.806
A25	12.22	5.260	0.266
A47	12.22	4.356	0.798
A54	12.20	4.332	0.837
A38	12.22	4.930	0.451

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
A41	8.81	2.994	0.879
A33	8.82	3.361	0.589
A66	8.78	3.058	0.878
A47	8.81	3.009	0.866
A54	8.79	2.988	0.909
A38	8.81	3.676	0.382

KEBIJAKAN DAN ADMINISTRASI PERUSAHAAN

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
0.799	10					
		A46	15.80	5.278	0.413	0.791
		A59	15.57	5.022	0.648	0.761
		A50	15.83	5.351	0.378	0.796
		A42	15.59	5.081	0.592	0.767
		A53	15.44	5.643	0.465	0.784
		A60	15.55	5.350	0.479	0.781
		A49	15.53	5.646	0.339	0.797
		A56	15.44	5.814	0.351	0.794
		A57	15.51	5.446	0.476	0.782
		A68	15.58	5.037	0.631	0.762

HUBUNGAN ANTAR PRIBADI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.890	8

Setelah di gugurkan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.910	7

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A51	11.94	5.407	0.832
A71	11.73	6.555	0.415
A55	11.81	6.312	0.466
A62	11.94	5.423	0.824
A58	11.90	5.331	0.893
A21	11.74	6.846	0.260
A64	11.83	5.739	0.734
A36	11.88	5.374	0.881

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A51	10.14	4.756	0.862
A71	9.93	5.956	0.379
A55	10.01	5.713	0.439
A62	10.14	4.771	0.853
A58	10.10	4.680	0.926
A64	10.03	5.131	0.728
A36	10.08	4.729	0.909

SUPERVISI

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
0.868	6					
		A67	8.34	3.326	0.741	0.832
		A63	8.40	3.498	0.583	0.860
		A69	8.35	3.313	0.743	0.831
		A61	8.38	3.587	0.534	0.868
		A40	8.32	3.290	0.783	0.825
		A72	8.40	3.436	0.623	0.853

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Motivasi kerja
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	187.56
	Std. Deviation	35.224
Most Extreme Differences	Absolute	0.040
	Positive	0.037
	Negative	-0.040
Test Statistic		0.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.114



Lampiran 4

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Prestasi	4.63	1.115	130
Pengakuan	4.68	1.128	130
Pekerjaan itu sendiri	12.63	1.615	130
Tanggung Jawab	8.58	1.693	130
Pengembangan Potensi Individu	10.14	2.112	130
Gaji atau Upah	13.19	2.618	130
Kondisi Kerja	10.56	2.120	130
Kebijakan Administrasi perusahaan	17.32	2.546	130
Hubungan antar pribadi	11.74	2.616	130
Supervisi	10.04	2.187	130

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.751
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	847.958
	df
	45
	Sig.
	0.000

Anti-image Matrices

		Prestasi	Pengakuan	Pekerjaan itu sendiri	Tanggung Jawab	Pengembangan Potensi Individu	Gaji atau Upah	Kondisi Kerja	Kebijakan Administrasi perusahaan	Hubungan antar pribadi	Supervisi
Anti-image Covariance	Prestasi	0.502	-0.334	0.065	-0.046	-0.033	0.053	-0.005	0.069	0.026	-0.011
	Pengakuan	-0.334	0.504	-0.120	0.030	0.006	-0.041	-0.011	-0.017	-0.037	0.019
	Pekerjaan itu sendiri	0.065	-0.120	0.522	-0.088	-0.011	-0.046	-0.009	-0.047	-0.153	0.020
	Tanggung Jawab	-0.046	0.030	-0.088	0.293	0.018	-0.038	-0.192	-0.107	0.015	0.001
	Pengembangan Potensi Individu	-0.033	0.006	-0.011	0.018	0.122	-0.011	0.024	-0.031	-0.034	-0.089
	Gaji atau Upah	0.053	-0.041	-0.046	-0.038	-0.011	0.268	0.015	-0.004	-0.017	-0.073
	Kondisi Kerja	-0.005	-0.011	-0.009	-0.192	0.024	0.015	0.347	-0.065	-0.024	-0.028
	Kebijakan Administrasi perusahaan	0.069	-0.017	-0.047	-0.107	-0.031	-0.004	-0.065	0.431	-0.143	0.021
	Hubungan antar pribadi	0.026	-0.037	-0.153	0.015	-0.034	-0.017	-0.024	-0.143	0.588	0.019
Anti-image Correlation	Supervisi	-0.011	0.019	0.020	0.001	-0.089	-0.073	-0.028	0.021	0.019	0.101
	Prestasi	0.510 ^a	-0.663	0.127	-0.120	-0.133	0.146	-0.012	0.149	0.048	-0.047
	Pengakuan	-0.663	0.549 ^a	-0.233	0.077	0.025	-0.112	-0.027	-0.037	-0.069	0.083
	Pekerjaan itu sendiri	0.127	-0.233	0.854 ^a	-0.225	-0.043	-0.122	-0.021	-0.099	-0.277	0.088
	Tanggung Jawab	-0.120	0.077	-0.225	0.758 ^a	0.096	-0.136	-0.602	-0.301	0.035	0.003
	Pengembangan Potensi Individu	-0.133	0.025	-0.043	0.096	0.706 ^a	-0.062	0.116	-0.136	-0.128	-0.799
	Gaji atau Upah	0.146	-0.112	-0.122	-0.136	-0.062	0.867 ^a	0.048	-0.011	-0.042	-0.445
	Kondisi Kerja	-0.012	-0.027	-0.021	-0.602	0.116	0.048	0.786 ^a	-0.169	-0.052	-0.149
	Kebijakan Administrasi perusahaan	0.149	-0.037	-0.099	-0.301	-0.136	-0.011	-0.169	0.858 ^a	-0.284	0.102
	Hubungan antar pribadi	0.048	-0.069	-0.277	0.035	-0.128	-0.042	-0.052	-0.284	0.862 ^a	0.077
	Supervisi	-0.047	0.083	0.088	0.003	-0.799	-0.445	-0.149	0.102	0.077	0.666 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Prestasi	1.000	0.833
Pengakuan	1.000	0.840
Pekerjaan itu sendiri	1.000	0.605
Tanggung Jawab	1.000	0.761
Pengembangan Potensi Individu	1.000	0.925
Gaji atau Upah	1.000	0.842
Kondisi Kerja	1.000	0.695
Kebijakan Administrasi perusahaan	1.000	0.723
Hubungan antar pribadi	1.000	0.500
Supervisi	1.000	0.946

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Statistics

	Prestasi	Pengakuan	Pekerjaan itu sendiri	Tanggung Jawab	Pengembangan Potensi Individu	Gaji atau Upah	Kondisi Kerja	Kebijakan Administrasi perusahaan	Hubungan antar pribadi	Supervisi
N	Valid 130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
	Missing 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.63	4.68	12.63	8.58	10.14	13.19	10.56	17.32	11.74	10.04
Std. Error of Mean	0.098	0.099	0.142	0.148	0.185	0.230	0.186	0.223	0.229	0.192
Median	5.00	5.00	13.00	9.00	11.00	14.00	12.00	18.00	13.00	11.00
Std. Deviation	1.115	1.128	1.615	1.693	2.112	2.618	2.120	2.546	2.616	2.187
Variance	1.242	1.272	2.607	2.866	4.461	6.854	4.496	6.481	6.846	4.781
Minimum	3	3	7	5	6	8	6	10	7	6
Maximum	6	6	14	10	12	16	12	20	14	12
Percentiles	25	4.00	4.00	11.75	7.00	9.00	11.00	16.00	9.00	9.00
	50	5.00	5.00	13.00	9.00	11.00	14.00	18.00	13.00	11.00
	75	6.00	6.00	14.00	10.00	12.00	15.00	20.00	14.00	12.00

Prestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	27	20.8	20.8	20.8
4	32	24.6	24.6	45.4
5	33	25.4	25.4	70.8
6	38	29.2	29.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Pengakuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	19.2	19.2	19.2
	4	34	26.2	26.2	45.4
	5	28	21.5	21.5	66.9
	6	43	33.1	33.1	100.0
Total		130	100.0	100.0	

Pekerjaan itu sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	1	0.8	0.8	0.8
	8	3	2.3	2.3	3.1
	9	1	0.8	0.8	3.8
	10	10	7.7	7.7	11.5
	11	17	13.1	13.1	24.6
	12	14	10.8	10.8	35.4
	13	29	22.3	22.3	57.7
	14	55	42.3	42.3	100.0
Total		130	100.0	100.0	

Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	11	8.5	8.5	8.5
	6	12	9.2	9.2	17.7
	7	11	8.5	8.5	26.2
	8	9	6.9	6.9	33.1
	9	31	23.8	23.8	56.9
	10	56	43.1	43.1	100.0
Total		130	100.0	100.0	

Pengembangan Potensi Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	17	13.1	13.1	13.1
	7	2	1.5	1.5	14.6
	8	10	7.7	7.7	22.3
	9	13	10.0	10.0	32.3
	10	18	13.8	13.8	46.2
	11	15	11.5	11.5	57.7
	12	55	42.3	42.3	100.0
Total		130	100.0	100.0	

Gaji atau Upah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	14	10.8	10.8	10.8
	9	4	3.1	3.1	13.8
	10	5	3.8	3.8	17.7
	11	11	8.5	8.5	26.2
	12	10	7.7	7.7	33.8
	13	7	5.4	5.4	39.2
	14	30	23.1	23.1	62.3
	15	19	14.6	14.6	76.9
	16	30	23.1	23.1	100.0
Total		130	100.0	100.0	

Kondisi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	14	10.8	10.8	10.8
	7	4	3.1	3.1	13.8
	8	12	9.2	9.2	23.1
	10	9	6.9	6.9	30.0
	11	17	13.1	13.1	43.1
	12	74	56.9	56.9	100.0
Total		130	100.0	100.0	

Kebijakan Adminitrasi perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	2	1.5	1.5	1.5
	11	2	1.5	1.5	3.1
	12	3	2.3	2.3	5.4
	13	2	1.5	1.5	6.9
	14	14	10.8	10.8	17.7
	15	8	6.2	6.2	23.8
	16	13	10.0	10.0	33.8
	17	7	5.4	5.4	39.2
	18	35	26.9	26.9	66.2
	19	6	4.6	4.6	70.8
	20	38	29.2	29.2	100.0
Total		130	100.0	100.0	

Hubungan antar pribadi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	9	6.9	6.9	6.9
	8	16	12.3	12.3	19.2
	9	14	10.8	10.8	30.0
	10	8	6.2	6.2	36.2
	11	2	1.5	1.5	37.7
	12	4	3.1	3.1	40.8
	13	19	14.6	14.6	55.4
	14	58	44.6	44.6	100.0
Total		130	100.0	100.0	

Supervisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	19	14.6	14.6	14.6
	7	3	2.3	2.3	16.9
	8	8	6.2	6.2	23.1
	9	18	13.8	13.8	36.9
	10	14	10.8	10.8	47.7
	11	12	9.2	9.2	56.9
	12	56	43.1	43.1	100.0
Total		130	100.0	100.0	



Lampiran 5

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1421/FPSI/01.10/IV/2025

25 April 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu

HRD PT. Tri Satya Lancana

di -

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Tri Satya Lancana** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Bina Hari Pulungan
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600344
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Gen Z : Studi pada Pekerja Outsourcing di PT. Tri Satya Lancana.**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Tri Satya Lancana**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Shirley Melita S Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog.**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PT. TRI SATYA LANCANA
(T. S. L.)

SECURITY GUARD SERVICES & LABOUR SUPPLIER

Office : Jl. Medan – Binjai Km. 15 Kompleks Perumahan Padang Hijau Blok A No. 27, Telp : 061 – 80044722

Sunggal, 08 Mei 2022

No : 592/OPS – TSL/V/2025
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Universitas Medan Area
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara No. 1421/FPSI/01.10/IV/2025 tanggal 29 April 2025 bersama ini kami sampaikan bahwa kami menerima Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area atas nama :

Nama : Bina Hari Pulungan
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600344
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Penelitian : Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Gen Z :
Studi pada Pekerja Outsourcing di PT. Tri Satya Lancana.
Dosen Pembimbing : Shirley Melita S Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Untuk melakukan Penelitian di PT. Tri Satya Lancana.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sananya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. TRI SATYA LANCANA

Eva A. Sitompul, SE
HRD

PT. TRI SATYA LANCANA (T. S. L.)

SECURITY GUARD SERVICES & LABOUR SUPPLIER

Office : Jl. Medan – Binjai Km. 15 Kompleks Perumahan Padang Hijau Blok A No. 12
Telp : 061 – 80044722 Fax : 061 – 8827730

SURAT KETERANGAN

No. 592/TSL-HRD/V/2025

Yang bertanda Tangan dibawah ini :

Nama : Eva A. Sitompul, SE
Jabatan : HRD
Alamat : Jl. Medan Binjai Komplek Padang Hijau Blok A No. 12

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Bina Hari Pulungan
NPM : 218600344
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi Universitas Medan Area

Telah melaksanakan Penelitian di PT. Tri Satya Lancana pada tanggal 29 April 2025 sampai dengan tanggal 08 Mei 2025 guna melengkapi data Penyusunan Skripsi dengan Judul : Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Gen Z : Studi pada Pekerja Outsourcing di PT. Tri Satya Lancana.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sunggal, 08 Mei 2025

Hormat Kami,
PT. TRI SATYA LANCANA


Eva A. Sitompul, SE
HRD