

GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV. SUMBER SIALANG SEJAHTERA

SKRIPSI

OLEH:

**SYAHRUL LONGGAHON SIREGAR
18.860.0332**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26

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)20/1/26

GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV. SUMBER SIALANG SEJAHTERA

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

SYAHRUL LONGGAHON SIREGAR
18.860.0332

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera

Nama : Syahrul Loggahon Siregar

NPM 188600332

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Azhar Aziz, S.Psi., M.A
Pembimbing

Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi,Psikolog
Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi,Psikolog
Ka. Prodi Psikologi

Tanggal Lulus : 31 Juli 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syahrul Longgahon Siregar
NPM : 188600332
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi

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

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

Medan, 30 September 2025

Syahrul Longgahon Siregar

188600332



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Syahrul Longgahon Siregar
NPM : 188600332
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

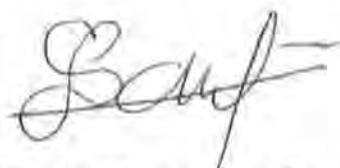
Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royaliti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Gambaran Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera.

Dengan hak bebas *royalty non-eksklusif* ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 September 2025

Yang Menyatakan



(Syahrul Longgahon Siregar)

ABSTRAK

GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV. SUMBER SIALANG SEJAHTERA

OLEH:
SYAHRUL LONGGAHANON SIREGAR
188600332

Skripsi ini merupakan penelitian yang membahas motivasi kerja pada karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera. Penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang. Teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari analisis data SPSS versi 25. Metode analisis data menggunakan *Independent Sample T-Test* dan *One-Way ANOVA*. Semua instrument telah memenuhi syarat sebagai syarat pengukuran, karena telah diuji coba sehingga telah memenuhi syarat uji validitas menggunakan *One-Way ANOVA* dan reliabilitas menggunakan *cronbach alpha*. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja karyawan pada CV. Sumber Sialang Sejahtera tergolong rendah dimana mean hipotetik (87,5) lebih besar dari mean empirik (70,05) dan selisihnya lebih dari bilangan SD (9,233).

Kata kunci : Motivasi Kerja, Karyawan

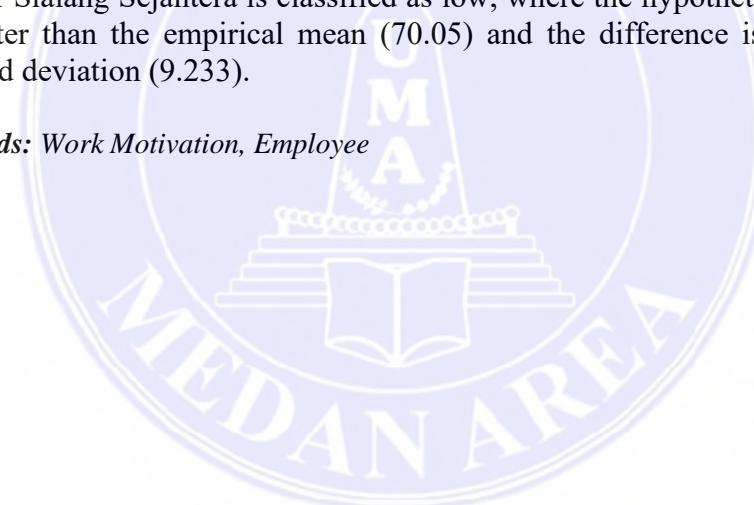
ABSTRACT

OVERVIEW OF WORK MOTIVATION AMONG EMPLOYEES OF CV. SUMBER SIALANG SEJAHTERA

BY:
SYAHRUL LONGGAHANON SIREGAR
188600332

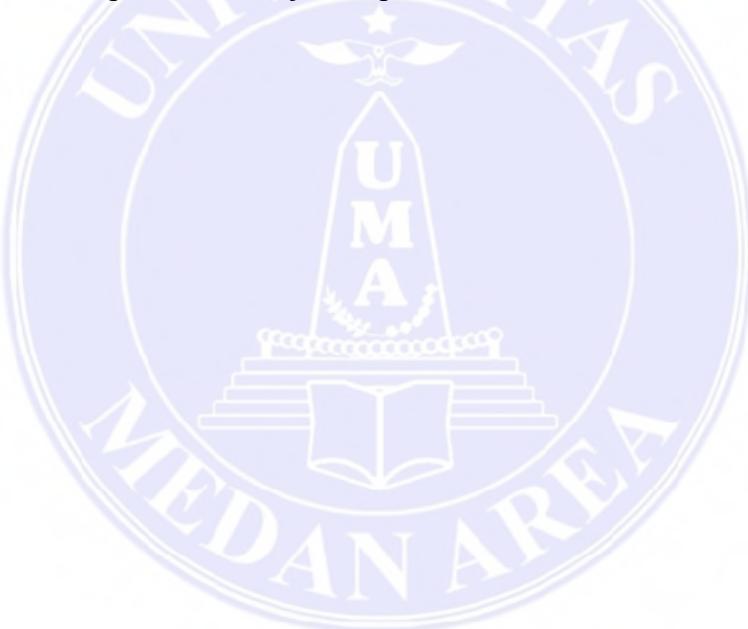
This thesis is a research that discusses work motivation among employees of CV. Sumber Sialang Sejahtera. This research is motivated by employees who have low work motivation. In this research, the researcher uses work motivation as a variable. This research aims to determine the description of work motivation among employees of CV. Sumber Sialang Sejahtera. This research uses a quantitative method. The sampling technique used is total sampling, with a sample size of 58 people. Data collection is done through questionnaires. Data analysis in this research uses SPSS version 25 data analysis software. The data analysis method used is Independent Sample T-Test and One-Way ANOVA. All instruments have met the requirements as measurement tools, as they have been tested and met the validity test requirements using One-Way ANOVA and reliability test using Cronbach's alpha. The research results show that the work motivation of employees at CV. Sumber Sialang Sejahtera is classified as low, where the hypothetical mean (87.5) is greater than the empirical mean (70.05) and the difference is more than the standard deviation (9.233).

Keywords: Work Motivation, Employee



RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Syahrul Longgahon Siregar yang lahir di Hiteurat pada tanggal 22 Juni 1998. Peneliti merupakan anak ke-1 dari 5 bersaudara. Peneliti mengawali pendidikan dasar sekolah SDN 1 Hiteurat pada tahun 2004 dan tamat pada tahun 2010. Setalah itu, peneliti melanjutkan pendidikan menengah pertamanya di Pesantren Modern Unggulan Terpadu Darul Mursyid dari tahun 2010 sampai dengan 2013. Yang dimana peneliti tidak hanya memperoleh ilmu pengetahuan umum tetapi juga memperdalam ilmu agama dan pembentukan karakter disana. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan menengah atas di Pesantren Modern Unggulan Terpadu Darul Mursyid pada tahun 2013 dan selesai pada tahun 2016. Pada tahun 2018 peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

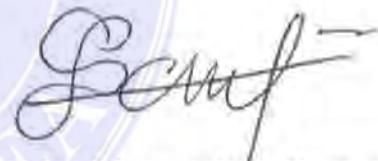
Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul “Gambaran Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Dalam penyusunan proposal penelitian ini, penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Maka, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada banyak pihak karena sudah sangat membantu peneliti dalam pengerjaan penelitian skripsi ini. Karena keberhasilan penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan bantuan serta kerjasama dari berbagai pihak terkait, oleh sebab itu pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada Yayasan Haji Agus Salim, kemudian kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Azhar Aziz, S.Psi., M.A selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran peneliti, nasehat serta semangat yang sangat tiada henti kepada peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Kemudian peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi M.Psi selaku ketua panitia yang juga banyak memberikan arahan, masukan, nasehat dan bimbingan selama kegiatan pembelajaran di kelas dan sidang. Serta peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Faadhil, S.Psi M.Psi selaku Sekretaris Seminar yang sudah banyak membantu peneliti dalam terlaksananya seminar dengan baik.

Kemudian Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orangtua tercinta yakni ayahanda ayah H. Abdul Rohman Siregar dan ibunda Hj. Marni Hidayati Harahap. Atas doa hebat yang tiada hentinya terus mendoakan anak-anak nya, nasehat-nasehat yang terus diingat serta perjuangan dan pengorbanan yang mungkin tidak bisa peneliti balas jasanya, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan dan kesehatan kepada kedua orangtua peneliti. dan tidak lupa peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada orang- orang terdekat peneliti yaitu adek-adek karena atas doa serta semangat mereka juga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada saudara yang tidak sedarah namun telah berkontribusi besar kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini yaitu kepada Bayu, Ivan, Noel, Andika, Rizky, teman stambuk 2018, dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas dukungan baik itu moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini.

Medan, 30 September 2025



Syahrul Longgahon Siregar

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	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	16
2.1.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja	18
2.2 Kerangka Konseptual.....	20
 BAB III METODE PENELITIAN	 21
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	21
3.2 Bahan dan Alat	21
3.3 Metodologi Penelitian.....	22
3.3.1 Tipe Penelitian.....	22

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
3.4 Populasi dan Sampel.....	22
3.4.1 Populasi Penelitian.....	22
3.4.2 Sampel Penelitian.....	23
3.5 Prosedur Kerja	23
3.5.1 Persiapan Administrasi	23
3.5.2 Persiapan Alat Ukur.....	24
3.5.3 Persiapan Penelitian.....	24
3.5.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5.5 Prosedur Pengumpulan Data	26
3.6 Validitas dan Realibilitas Alat Ukur	27
3.6.1 Uji Validitas.....	27
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.7 Teknik Analisis Data	28
3.7.1 Uji Normalitas	29
3.7.2 Uji Linearitas	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Hasil Analisis Data	30
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	30
4.1.2 Uji Reliabilitas.....	32
4.1.3 Uji Normalitas	32
4.1.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	33
4.2 Pembahasan	36
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	45
5.1 Simpulan.....	45
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja ..	25
Tabel 4. 1 Validitas Motivasi Kerja	30
Tabel 4. 2 Uji reliabilitas.....	32
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas	33
Tabel 4. 4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	34



DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Kerangka Konseptual	20
Gambar. 2 Kurva Distribusi Normal Skala Motivasi Kerja	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Motivasi Kerja	51
Lampiran 2 Uji Validitas.....	54
Lampiran 3 Uji Realibilitas.....	56
Lampiran 4 Alat Ukur Penelitian	57
Lampiran 5 Surat Penelitian.....	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan pada hakikatnya berfungsi sebagai penggerak seluruh aktivitas dalam perusahaan. Agar suatu organisasi dapat menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan pengelolaan yang baik, khususnya di bidang sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan modal utama untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi (Abdul, 2024).

Salah satu isu yang terus menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia adalah kajian tentang motivasi kerja. Variabel motivasi kerja ini tampaknya sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi pada organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan organisasi (Said Mustafa, 2022).

Motivasi mampu menghasilkan semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari setiap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi membuat para karyawan merasa nyaman dan tidak memandang pekerjaan sebagai beban, karena tidak ada unsur keterpaksaan di dalamnya. Hal ini menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan. Selain manfaat berbagai hal penting lainnya, seperti kenaikan pangkat dan jabatan, gaji yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, pujian dan penghargaan, serta tersedianya fasilitas yang

lengkap dan memadai. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dan kekuatan yang mendorong karyawan untuk terfokus dalam mencapai tujuan organisasi di suatu perusahaan. Motivasi juga berhubungan dengan sikap dan mental yang kuat serta positif yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, sehingga menjadi pendorong bagi mereka untuk memberikan kinerja optimal bagi perusahaan (Esisuarni, 2024).

Teori hirarki kebutuhan Maslow (dalam (Ramon Arthur Ferry Tumiwa, 2021)) menjelaskan bahwa manusia dalam bekerja memiliki lima tingkat kebutuhan yang butuh untuk dipuaskan, yaitu: kebutuhan dasar fisiologis (physiological needs), kebutuhan akan rasa aman (safety need), kebutuhan untuk diterima secara sosial (social need), kebutuhan harga diri (esteem need) dan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri (self actualization). Teori hirarki kebutuhan ini membantu menjelaskan mengenai apa yang orang cari dari bekerja. Kebutuhan apa yang mereka butuhkan untuk dipuaskan sehingga mereka melakukan pekerjaan. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi menjadi motivator mereka dalam bekerja. Pada awalnya seseorang bekerja untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan dasarnya, seperti: makan, tempat tinggal, dan pakaian. Setelah kebutuhan itu terpenuhi, orang bekerja untuk mencari keamanan, keselamatan, dan kepastian kerja. Awalnya mereka bersedia melakukan pekerjaan yang berisiko dan tidak pasti untuk memenuhi kebutuhan dasar. Begitu kebutuhan dasar dipenuhi, mereka butuh pekerjaan yang lebih tidak berisiko, lebih aman, dan lebih pasti. Begitu kebutuhan rasa aman terpenuhi, mereka akan bergerak lagi mencari pekerjaan atau tempat kerja yang membuat mereka bisa diterima

oleh kelompok sosial tertentu. Mereka butuh untuk dianggap sama atau setara dengan orang-orang lain. Setelah kebutuhan sosial terpenuhi mereka butuh pekerjaan yang meningkatkan harga diri atau prestige mereka. Tidak hanya diterima oleh masyarakat luas, tetapi juga diakui dan dihargai oleh masyarakat luas. Setelah kebutuhan harga diri itu terpenuhi, mereka butuh pekerjaan yang memberikan mereka makna atau arti tertentu. Mereka butuh pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk bisa memberi andil besar dalam perubahan dan peradaban masyarakat (Ramon Arthur Ferry Tumiwa, 2021).

Pemikiran dari teori hirarki Maslow Sejalan dengan VIE theory of motivation dari Victor H. Vroom. Vroom dalam bukunya menjelaskan bahwa motivasi merupakan model kognitif dari motivasi. Teori Motivasi Vroom melibatkan adanya penilaian karyawan terhadap upaya yang ia lakukan, outcome kerja yang bisa dihasilkan, dan reward yang didapatkan dari outcome tersebut. Pada dasarnya teori ini mengajukan bahwa motivasi adalah hasil dari kalkulasi rasional, dimana seseorang melakukan sesuatu karena mereka memang ingin melakukannya. Vroom meyakini bahwa motivasi ditentukan oleh keyakinan inividu mengenai usaha/performa dengan hasil kerja (Lisma Aisyatul Azizah, 2020).

CV. Sumber Sialang Sejahtera adalah perusahaan nasional yang bergerak dibidang pengadaan jasa konstruksi yang didirikan oleh H. Patikan kan Harahap pada tahun 2010, selaras dengan program pembangunan pemerintah, Sumber Sialang Sejahtera berperan aktif dalam melaksanakan program pemerintah dalam melaksanakan program pembangunan yang berlandaskan kualitas serta kemampuan diri secara professional dan bertanggung jawab dalam

malaksanakan proyek. Untuk melihat fenomena yang terjadi di CV. Sumber Sialang Sejahtera peneliti melakukan pra penelitian berupa pernyataan berdasarkan teori dari ciri- motivasi kerja menurut (A.M, 2015). Pada kuesioner yang dibagikan melalui gform, terdapat 10 pernyataan tentang ciri-ciri motivasi kerja dengan 2 opsi jawaban yaitu “Iya dan Tidak” sebagai berikut :

NO	Penyataan	Jumlah Jawaban Responden	
		Iya	Tidak
1.	Saya tidak mau menyelesaikan pekerjaan saya dengan tuntas ketika sudah jam pulang	36	22
2.	Saya suka menunda pekerjaan yang membuat saya Pusing	30	28
3.	Saya sulit mengembangkan kemampuan saya untuk terus berusaha meskipun menghadapi tantangan dalam tugas yang diberikan	38	20
4.	Saya sering cepat putus asa pada tugas yang selalu mempunyai banyak revisian	45	13
5.	Saya merasa gagal dalam semua tugas ketika tidak ada teman yang membantu saya	31	27
6.	Saya cepat merasa puas dengan penghargaan yang diberikan kepada saya	29	
7.	Sebisa mungkin saya menghindar dari berbagai permasalahan yang ada di kantor	47	11
8.	Saya merasa masalah di kantor bukanlah masalah Saya	50	8
9.	Saya merasa malas mengerjakan tugas secara Mandiri	41	17
10	Saya menyukai pekerjaan yang bersifat mekanis	43	15

Dari hasil pra penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera sebanyak 62% tidak tekun dalam menghadapi tugas (tidak dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, sering berhenti sebelum selesai)

77% karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera tidak ulet dalam menghadapi kesulitan (sering merasa putus asa)

50% karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera memerlukan dorongan luar untuk berprestasi sebaik mungkin (merasa cepat puas dengan prestasi yang dicapainya)

86% karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera tidak menunjukkan minat terhadap masalah yang ada diperusahaan

70% karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera lebih senang bekerja secara kelompok dibandingkan secara mandiri atau sendiri

74% karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera menyukai pekerjaan atau tugas yang berulang secara rutin sehingga kreativitas dalam bekerja tidak ada.

Krisis yang dialami semua karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera memberikan dampak terhadap motivasi kerjanya. Dampak yang ditimbulkan menjadikan karyawan lebih sering menunda pekerjaan, kurang ulet dalam menghadapi kesulitan, lebih sering menbutuhkan dorongan luar untuk bekerja, tidak adanya minat untuk ikut memecahkan masalah yang ada diperusahaan, bergantung pada kelompok, tidak adanya kreativitas dalam pekerjaan. Dampak tersebut dapat memperburuk motivasi kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sebelumnya terdapat beberapa penelitian yang meneliti tentang motivasi kerja, di antaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, 2023) mengatakan bahwasanya masih ditemukan beberapa masalah terkait kepemimpinan Camat di Kecamatan Kota Bangun dalam memotivasi kerja pegawainya yang ditandai dengan kurangnya pemahaman pegawai akan tugas pokok dan fungsi instansi pemerintahan, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, kurangnya kreativitas, inisiatif, dan inovatif pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhi yaitu hak dan kewajiban yang belum ditepati sehingga timbul rasa kecewa dan berdampak pada kinerjanya, ketidakdisiplinan yang ditunjukkan oleh pemimpin baik itu masalah kehadiran ataupun terlambat masuk kantor, kurangnya kerja sama antar rekan kerja, kreativitas dan kepedulian pegawai, kurangnya fasilitas kantor dan minimnya dana operasional dari pemerintah setempat hal inilah yang membuat pegawai menjadi tidak semangat dan mengalami penurunan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan di perusahaan menimbulkan dampak berupa berkurangnya semangat dan gairah dalam menjalankan tugas. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, situasi kerja yang monoton, minimnya keterlibatan karyawan dalam proses pekerjaan, rendahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga menghambat pekerjaan rekan lain, serta adanya sikap superior yang menimbulkan ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung hanya menyelesaikan tugas sebatas kewajiban tanpa adanya kreativitas, inisiatif, maupun dorongan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan menunjukkan etos kerja yang baik, lebih produktif, serta memiliki peluang besar dalam mengembangkan kariernya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sapila (2013) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaannya dan merasakan kepuasan kerja yang lebih besar.

Berdasarkan uraian fenomena dari ciri-ciri diatas, dengan berbagai keluhan terhadap situasi perusahaan dan pekerjaan, sehingga hal ini menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai aspek apa yang paling mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan bagaimana motivasi kerja karyawan yang akan dideskripsikan melalui hipotesis penelitian yang berjudul “Gambaran Motivasi Kerja Karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah melakukan pembatasan masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu Gambaran Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui Gambaran Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera.

1.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah melihat secara teoritis Gambaran Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera. Dengan asumsi diantara semua aspek motivasi kerja karyawan, yang paling besar mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah aspek kedisiplinan karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan wawasan ilmu dan mendukung teori-teori yang sudah berkaitan dengan Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama tentang motivasi kerja.
2. Memperluas wawasan serta informasi bagi para pembaca terkait konsep Motivasi Kerja

b. Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pembaca diharapkan dapat memahami dan mengatasi motivasi kerja setiap individu di tempat bekerja
2. Bagi peneliti bermanfaat sebagai sumber acuan untuk penelitian selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *moveare* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Edy (2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan (2014) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2012). Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Bangun (2012) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan

kepadanya. Pelaksanaan motivasi kerja atau dikenal dengan istilah motivating adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana keseluruhan proses kegiatan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan yang dilakukan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan ekonomi (Rivai, 2011).

Dari beberapa definisi di atas tentang motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan aktivitas kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Stoner dan Freeman (dalam Robbins, 2012) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2015) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Faktor Intrinsik

1) Prestasi (Achievement)

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

2) Pengakuan (Recognition)

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

3) Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self)

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

4) Tanggung Jawab (Responsibility)

Tanggung jawab adalah keterlibatan karyawan dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh pimpinan perusahaan memahami bahwa pertanggung jawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

5) Pengembangan Potensi Individu (Advancement)

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

b. Faktor Ekstrinsik

1) Gaji atau Upah (wages salaries)

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

2) Kondisi kerja (working condition)

Kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat

keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3) Kebijaksanaan dan Administrasi (Company policy and administration)

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

4) Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi pimpinan perusahaan untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena miss communication (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan karyawan atau antar karyawan dengan pelanggan. Salah satu manfaat hubungan antar karyawan adalah pimpinan perusahaan dapat memecahkan masalah bersama karyawan baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum perusahaan, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

5) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para karyawan melakukan pekerjaan maka para pimpinan perusahaan senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi karyawan untuk bersikap lebih baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3) Kebutuhan sosial atau afiliasi (affiliation or acceptance Needs).

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisennya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

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

2.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

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

1) Adanya kedisiplinan dari karyawan

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

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

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

3) Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan (tantangan) yang terjadi serta bertanggung jawab atas

keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4) Daya tahan terhadap tekanan

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

5) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

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

Menurut Kadarisman (2013) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

1) Kebutuhan atau keinginan.

Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap karyawan pada dasarnya berbeda-beda. Tugas pemimpinlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh karyawan untuk mencapai perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

2) Kepemimpinan

Pimpinan perusahaan harus menjaga motivasi kerja karyawan agar semangat kerja dapat tetap terpelihara. Sehingga pada karyawan timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan tujuan perusahaan.

3) Keyakinan

Pada diri karyawan harus muncul keyakinan bahwa dengan bekerja baik maka tujuan perusahaan akan lebih dapat mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

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

2.1.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep & Tanjung (2017), ciri-ciri individu dengan motivasi kerja adalah:

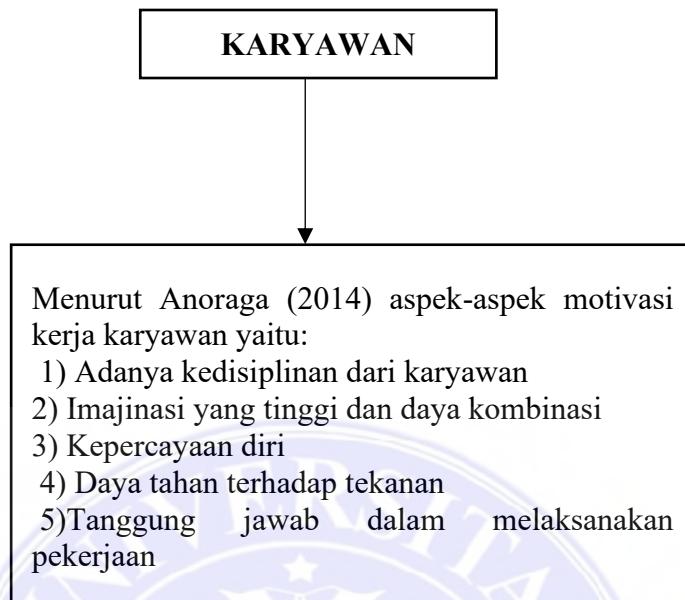
- a. Bekerja sesuai standar (peraturan).
- b. Senang dalam bekerja.
- c. Merasa berharga.
- d. Bekerja keras.
- e. Sedikit pengawasan.

Menurut Sadirman A.M (2015), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- c. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
- d. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- e. Lebih senang bekerja mandiri.
- f. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)

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

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 29 Januari s/d 31 Januari 2025. Didalam pelaksanaan nya, peneliti mendatangi pimpinan CV. Sumber Sialang Sejahtera di hari pertama yaitu tanggal 29 januari. Pada tanggal tersebut peneliti memperkenalkan diri dan mendapatkan persetujuan pra penelitian dari tanggal 29-31 Januari 2025 tanpa adanya pengantar surat izin dari fakultas. Lalu pada tanggal 30 Januari 2025, peneliti melakukan pra penelitian dari jam 09.00 hingga 17.00 untuk melihat situasi dan kondisi di lapangan yang akan menjadi latar belakang masalah penelitian ini. Untuk memperkuat latar belakang masalah, peneliti melakukan pra penelitian yaitu menyebarkan kuisioner kepada semua karyawan pada tanggal 31 Januari 2025. Setelah mendapatkan semua data, maka peneliti memulai karya ilmiah nya.

3.2 Bahan dan Alat

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bahan berupa pertanyaan yang akan diajukan kepada respondee pada saat penelitian. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kertas dan pulpen untuk mengisi jawaban respondee dalam penyebaran kuisioner.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Kemudian ditarik kesimpulan Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu: 1) Adanya kedisiplinan dari karyawan, 2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, 3) Kepercayaan diri, 4) Daya tahan terhadap tekanan, 5) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah seluruh subjek penelitian. Dimana wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Sumber Sialang Sejahtera. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 58 orang karyawan.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja CV. Sumber Sialang Sejahtera, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang karyawan. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang.

3.5 Prosedur Kerja

Prosedur kerja meliputi persiapan administrasi, perizinan secara informal dan pengurusan izin penelitian. Selain itu, persiapan ini juga menyangkut penyiapan alat ukur penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti.

3.5.1 Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian di laksanakan, terlebih dahulu di lakukan persiapan yang berkaitan dengan adminitrasi penelitian, yaitu persoalan perizinan yang meliputi perizinan yang berasal dari CV. Sumber Sialang Sejahtera. Langkah-langkah yang di lakukan di mulai dari pergi ke kantor tersebut guna meminta kesediaan buat mengadakan penelitian. Peneliti memperkenalkan diri kepada pimpinan CV. Sumber Sialang Sejahtera lalu Pimpinan CV. Sumber Sialang Sejahtera memberikan izin untuk melakukan pra penelitian dan observasi dengan memberikan keringanan tanpa adanya surat izin pengantar dari fakultas.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala Motivasi Kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu: 1) Adanya kedisiplinan dari karyawan, 2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, 3) Kepercayaan diri, 4) Daya tahan terhadap tekanan, 5) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

3.5.3 Persiapan Penelitian

Adapun skala yang digunakan oleh peneliti dalam pengambilan data adalah Skala Motivasi Kerja. Pada butir-butir aitem Skala Motivasi Kerja mengacu pada teori menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu: 1) Adanya kedisiplinan dari karyawan, 2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, 3) Kepercayaan diri, 4) Daya tahan terhadap tekanan, 5) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Penyusunan alat ukur ini merupakan distribusi penyebaran butir skala motivasi kerja sebelum dilakukan uji coba dengan jumlah pernyataan 40 butir. Untuk lebih jelasnya dijabarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 1 . Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Indikator Perilaku	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Adanya kedisiplinan dari karyawan	a. Individu menghargai pimpinan	1,3	10,4	8
		b. Individu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	5,9	6,12	
1	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	a. Individu mengeksplorasi ide-ide baru yang tidak terpikirkan sebelumnya	2,8	7,11	8
		b. Individu mampu melihat hubungan antara dua hal yang pada awalnya terlihat abstrak	13,15	18,14	
3	Kepercayaan Diri	a. Individu merasa yakin akan kemampuan dirinya	17,19	20,22	8
		b. Individu memiliki keyakinan positif dalam setiap pekerjaannya	23,21	16,24	
4	Daya Tahan Terhadap Tekanan	a. Individu mampu tetap tenang ketika terjadi konflik antar karyawan	27,31	26,34	8
		b. Individu mampu tetap fokus meskipun berada di bawah tekanan	25,29	32,28	

5	Tanggung jawab Dalam Melaksanakan Pekerjaan	a. Individu bertanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan	33,39	30,38	8
		b. Individu mencari informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	35,37	40,36	
TOTAL				40	

3.5.4 Metode Pengumpulan Data

Pada skala Motivasi Kerja, penilaian terhadap respon subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 4, Selanjutnya S= 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

3.5.5 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yaitu skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Proses pengumpulan data penelitian berbentuk kuisioner/angket yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi,

seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017).

3.6 Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

Dalam penelitian, ketika ingin memberikan suatu informasi diharapkan sesuai dengan keinginan. Tahap pertama yaitu melakukan uji coba bahasa dan format. Dalam tahap ini fokusnya adalah untuk mengetahui sejauh mana pernyataan-pernyataan dalam skala dapat dipahami dengan tepat oleh calon responden. Apabila alat sudah lolos uji pemahaman maka selanjutnya adalah dengan mengecek validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, alat ukur harus memiliki ketepatan (validitas) dan kesesuaian (reliabilitas) sebelum digunakan dalam sebuah penelitian, sehingga alat ukur dapat menghasilkan informasi yang dapat dipercaya.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat ketepatan suatu instrumen dalam pengumpulan data variabel penelitian. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada subyek peneliti (Sugiyono, 2017). Dengan demikian suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Alat ukur harus memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan mengingatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti.

Dalam uji validitas, suatu alat ukur dinyatakan valid jika memiliki indeks corrected-item total correlation $\leq 0,300$. Alat bantu yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi computer yang bernama Statistical Program for Social Science (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dikatakan sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data. Jenis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas cronbach alpha. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam uji reliabilitas, suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Sugiyono, 2017). Alat bantu yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi computer yang bernama Statistical Program for Social Science (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan Analisis data Statistik Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 dengan Independent Sample T-Test dan One-Way ANOVA. Namun, sebelum dilakukan analisis data menggunakan Independent Sample T-Test dan One-Way ANOVA maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

3.7.1 Uji Normalitas

yang bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

3.7.2 Uji Linearitas

yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel tergantung.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja pada karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera tergolong rendah dan diperoleh dari beberapa aspek, yaitu: aspek pertama adalah kedisiplinan dengan skor 24,67%, aspek kedua adalah daya tahan terhadap tekanan dengan skor 23,15%, aspek ketiga adalah imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi dengan hasil 20,94%, aspek keempat adalah kepercayaan diri dengan hasil sebesar 19,98%, dan aspek terakhir adalah tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil 11,26%.

5.2 Saran

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

1. Saran kepada Subjek Penelitian

Dari hasil analisis motivasi kerja pada karyawan CV. Sumber Sialang Sejahtera, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja. Disarankan kepada atasan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir positif karyawan dengan cara mengikuti pelatihan, membaca buku-buku pengembangan diri dan motivasi, membaca hasil penelitian-penelitian seputar motivasi kerja, serta membagi waktu antara bekerja dengan istirahat, sehingga karyawan mampu memenuhi tujuan perusahaan.

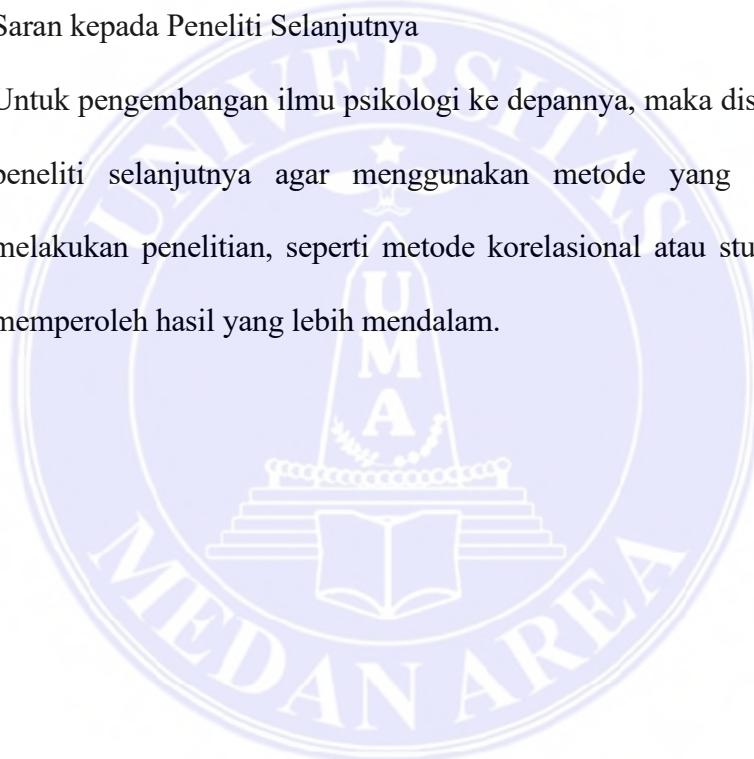
2. Saran kepada Perusahaan

Menyadari pentingnya motivasi kerja karyawan sangatlah diperlukan, maka

peneliti menyarankan agar perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan, memberikan pelatihan khusus bagi karyawan (seperti pelatihan motivasi kerja dan mendatangkan konselor industri dan organisasi), memperhatikan kesejahteraan karyawan agar lebih semangat dalam menyelesaikan tugas (achievement terhadap prestasi karyawan), menerima masukan dan pendapat dari karyawan, serta menciptakan lingkungan hubungan kerja antar karyawan agar tetap sehat.

3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Untuk pengembangan ilmu psikologi ke depannya, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan metode yang berbeda dalam melakukan penelitian, seperti metode korelasional atau studi kasus, untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Praktik*. Jakarta: Salemba.
- Arep, I. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Universitas Trisakti.
- Azizah, L. A. (2020). Gambaran Motivasi Kerja Pada Karyawan Airport. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 1-14.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga.
- Colquitt, J. A. (2013). *Organizational Behaviour (3rd Ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta.
- Esisuarni. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Niara*, 478–488.
- Fitria, A. L., Frendika, R., & Shakti, F. (2021). Pengaruh Kpercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Inspira Televisi Indonesia . *Prosiding Manajemen*, 48-52.
- Ghufron, M., Risnawita, S., & Rini. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Handoko T, H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke 9*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Inggriani, S., & Ermita. (2019). Hubungan Motivasi Dan Semangat Kerja Dalam Inbar, N. R. D Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pdam Kota Malang). (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis* .Meningkatkan Kinerja Karyawan. 1-7.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Kompensasi* . Jakarta: Pt. Rajagrafindo.
- Msp, H. (2013). *Manajemen* . Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

- Msp, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Mulyadi, H. N. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving Pt. Adetex Cab Banjaran Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 27-51.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Human Resources Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1–12.
- P, A. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayitno, H. (2024). Analysis Of The Influence Of Effective Teaching Methodology, Knowledge Of Curriculum Design And Class Mastery On The Effectiveness Of Teaching And Learning Activities. *Journal On*, 20641–20646.
- Rivai V, S. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* . Jakarta: Pt. Rajawali Pers.
- Robbins Ps, J. A. (2012). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- S, A. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- S, S. S. (2017). Pengaruh Sikap Kerja, Kemampuan Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidimpuan. 254–265.
- Said, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Pln Up3 Ternate*, 237-243.
- Sardiman, A. (2015). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pt. Alfabet.
- Sugmawati D, A. T. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap In-Role Performance Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Karyawan Bank Central Asia Kcu Borobudur Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20–28.
- Suprayitno, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kearyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal 23-24.
- Sutrsino, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group: Jakarta.

Thalia Mililani, G. W. (2018). Motivasi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Indonesia. *Buletin Kpin*, 1-14.

Tofik, A. (2023). Motivasi Pegawai (Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja pegawai Oleh Camat Selaku Pimpinan Di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara). *Jurnal Administrasi Negara*.

Tumiwa, R. A. (2021). *Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation And Dyanmics*. Diandra Kreatif.

Utami, T. (2009). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Keterampilan Komunikasi Interpersonal Siswa Kelas X Smanegeri 3 Malang. *Universitas Negeri Malang*.

Veithza, R. (2013). *Disiplin Kerja*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.

Waridin, S. (2015). *Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Dipta Adi.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

50 Document Accepted 20/1/26

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)20/1/26

Lampiran 1 Skala Motivasi Kerja

NO	Adanya Kedisiplinan pada Karyawan								Imajinasi yang Tinggi dan Daya Kombinasi								Kepercayaan Diri								Daya Tahan Terhadap Tekanan								Tanggungjawab Dalam Melaksanakan Pekerjaan								TOTAL
	A1	A3	A4	A5	A6	A9	A1	A2	A2	A7	A8	A1	A1	A1	A1	A1	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A3	A4	A4			
1	4	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	102
2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	93			
3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	4	1	2	2	1	2	4	3	2	1	1	2	1	1	2	69		
4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	3	3	3	94
5	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	103	
6	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	95	
7	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	91
8	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	102	
9	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	94	
10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
11	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	94		
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	87	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
14	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	82	
15	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
16	3	3	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	92	
17	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	102	

1 8	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	2	2	1	2	4	3	3	3	3	2	2	3	1	2	99				
1 9	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	93			
2 0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	4	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	86
2 1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	86		
2 2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	91		
2 3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	10 9			
2 4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	83	
2 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	83		
2 6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	76	
2 7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	10 6		
2 8	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	90	
2 9	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	97				
3 0	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	90			
3 1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	10 2			
3 2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	10 8			
3 3	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	85						
3 4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	98				
3 5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	10 5			
3 6	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	83	
3 7	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	95		
3 8	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	88			
3 9	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	98		

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

52
Document Accepted 20/1/26

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

4 0	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	93	
4 1	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	10 0			
4 2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	10 1			
4 3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	3	2	4	2	3	2	3	1	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	92
4 4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	10 1				
4 5	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	88		
4 6	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	10 0		
4 7	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	10 1		
4 8	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	95		
4 9	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	86			
5 0	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	4	2	98		
5 1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	1	2	3	3	3	10 0		
5 2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	79		
5 3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	98		
5 4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	97			
5 5	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	98	
5 6	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	93		
5 7	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	10 4		
5 8	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	92	

Lampiran 2 Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	91.93	94.872	.373	.846
MK2	91.66	95.668	.343	.844
MK3	91.86	94.963	.376	.843
MK4	91.78	94.528	.390	.843
MK5	92.00	93.719	.441	.842
MK6	91.88	94.424	.403	.843
MK7	92.07	95.714	.417	.843
MK8	92.09	94.466	.526	.841
MK9	91.88	96.389	.353	.846
MK10	91.83	93.338	.491	.840
MK11	91.95	94.997	.313	.845
MK12	91.95	95.453	.308	.845
MK13	92.07	93.644	.560	.840
MK14	91.84	96.484	.377	.845
MK15	91.90	96.200	.329	.847
MK16	91.21	98.342	.029	.854
MK17	91.22	99.370	-.021	.855
MK18	91.83	93.900	.422	.842
MK19	91.88	95.441	.357	.844
MK20	92.02	93.035	.632	.839
MK21	92.03	92.771	.431	.841
MK22	92.41	93.931	.383	.846
MK23	92.16	94.730	.412	.843
MK24	91.98	98.859	.017	.853
MK25	92.05	96.050	.316	.847
MK26	92.24	93.695	.508	.841
MK27	92.14	93.735	.444	.842
MK28	91.98	93.351	.467	.841
MK29	91.91	95.238	.408	.843
MK30	91.88	98.283	.089	.849

MK31	91.97	97.683	.128	.849
MK32	91.97	95.683	.252	.846
MK33	91.97	93.718	.433	.842
MK34	92.00	93.684	.444	.841
MK35	92.17	93.829	.338	.844
MK36	91.93	94.381	.330	.844
MK37	92.00	94.667	.430	.842
MK38	91.86	95.595	.341	.844
MK39	91.97	94.455	.328	.844
MK40	91.98	96.017	.340	.846



Lampiran 3 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	40



Lampiran 4 Alat Ukur Penelitian

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama : _____

2. Usia : _____

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan. S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

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

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

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya ada di bawah ini:

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Karyawan harus memberikan umpan balik kepada atasan setelah memberikan tugas	SS	S	TS	STS
2.	Karyawan hanya akan mendapatkan materi ajar jika mengikuti pelatihan jarak jauh	SS	S	TS	STS
3.	Saat tidak masuk bekerja karyawan harus memberikan keterangan jika tidak dapat hadir	SS	S	TS	STS
4.	Karyawan dapat berhalangan hadir tanpa keterangan saat diberikan pelatihan jarak jauh	SS	S	TS	STS
5.	Saya harus tetap hadir saat kegiatan pelatihan jarak jauh berlangsung	SS	S	TS	STS
6.	Ketika pelatihan jarak jauh berlangsung karyawan tidak harus hadir	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan melakukan kunjungan kerumah atasan karena tidak dapat mengikuti pelatihan jarak jauh	SS	S	TS	STS
8.	Saya hanya mempelajari metode pelatihan yang sama saat pembelajaran tatap muka dan pelatihan jarak jauh	SS	S	TS	STS
9.	Saya harus mematuhi peraturan memakai seragam saat bekerja diluar perusahaan	SS	S	TS	STS
10.	Karena kegiatan pelatihan jarak jauh karyawan tidak harus memberikan umpan balik kepada atasan	SS	S	TS	STS
11.	Saya harus menguasai metode pelatihan sehingga bisa menarik bagi atasan	SS	S	TS	STS
12.	Walaupun bekerja diluar perusahaan saya tidak harus mengenakan seragam	SS	S	TS	STS
13.	Karyawan yang melakukan proses pelatihan dengan baik akan menentukan kualitas kerja yang dihasilkan	SS	S	TS	STS
14.	Jika dalam Pelaksanaan Pelatihan yang saya pelajari tidak terlaksana dengan baik maka atasan akan memberi teguran	SS	S	TS	STS
15.	Atasan akan memberikan apresiasi walaupun Pelaksanaan Pelatihan yang saya pelajari tidak terlaksana dengan baik	SS	S	TS	STS
16.	Pelatihan jarak jauh hanya menjadi hambatan karyawan untuk berkerja	SS	S	TS	STS
17.	Saya harus mampu menghadapi teman kerja yang memiliki sifat dan kemampuan beragam	SS	S	TS	STS
18.	Karyawan tidak harus menerapkan proses pelatihan dengan baik untuk menghasilkan kualitas kerja	SS	S	TS	STS
19.	Karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang baik untuk mudah dipahami pelanggan walaupun jarak jauh	SS	S	TS	STS

20	Saat pelatihan jarak jauh saya hanya sekedar memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan	SS	S	TS	STS
21.	Saya menyusun dan mengembangkan proses Pelaksanaan Pembelajaran pelatihan sendiri mengacu pada teori	SS	S	TS	STS
22.	Bagi saya semua karyawan memiliki kemampuan yang sama saat kegiatan pelatihan berlangsung	SS	S	TS	STS
23.	Kesulitan dalam pelatihan jarak jauh mampu membuat karyawan beradaptasi dan berkembang	SS	S	TS	STS
24.	Karyawan tidak harus menyusun dan mengembangkan Pelaksanaan Pelatihan sendiri	SS	S	TS	STS
25.	Saya akan berdiskusi dengan rekan seprofesi jika ada kesulitan dalam pelatihan jarak jauh	SS	S	TS	STS
26.	Ide dan saran dari atasan tidak saya jadikan pembelajaran	SS	S	TS	STS
27.	Segala keluhan dari atasan saya jadikan masukan untuk mengatasi permasalahan pelatihan jarak jauh	SS	S	TS	STS
28.	Saat pelatihan jarak jauh saya hanya Belajar dengan bahan ajar konvensional	SS	S	TS	STS
29.	Saya membuat bahan ajar yang dimuat dalam bentuk elektronik untuk mempermudah pelatihan jarak jauh	SS	S	TS	STS
30.	Pelatihan jarak jauh tidak harus memberikan hasil evaluasi kepada karyawan	SS	S	TS	STS
31.	Saya akan mengikuti Musyawarah Karyawan saat tidak mampu mengembangkan Pelaksanaan Pelatihan	SS	S	TS	STS
32.	Saya akan meminta bantuan teman jika saya kesulitan mengembangkan Pelaksanaan Pelatihan	SS	S	TS	STS
33.	Saya harus beradaptasi dengan pelatihan jarak jauh meskipun banyak kesulitan	SS	S	TS	STS
34.	Kesulitan dalam pelatihan jarak jauh hanya membebani saya	SS	S	TS	STS
35.	Saya akan tetap mengikuti pelatihan jarak jauh untuk meningkatkan keterampilan sebagai karyawan	SS	S	TS	STS
36.	Saya tidak harus menggunakan perangkat elektronik untuk bekerja secara jarak jauh	SS	S	TS	STS
37.	Saya harus belajar menggunakan perangkat elektronik untuk menunjang pekerjaan secara jarak jauh	SS	S	TS	STS
38.	Pelatihan jarak jauh hanya akan menghambat perkembangan karyawan	SS	S	TS	STS
39.	Saya akan memberikan nilai terbaik kepada atasan meskipun dalam pelatihan jarak jauh	SS	S	TS	STS
40.	Pelatihan secara jarak jauh membebani karyawan	SS	S	TS	STS

20	Saat pelatihan jarak jauh saya hanya sekedar memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan	SS	S	TS	STS
----	---	----	---	----	-----



Lampiran 5 Surat Penelitian

