

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL*
DENGAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM TIRTANADI CABANG MEDAN LABUHAN**

TESIS



Oleh

**SYAIFUL BAHRI NASUTION
NPM. 091804032**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2011**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL*
DENGAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM TIRTANADI CABANG MEDAN LABUHAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Magister Psikologi**



Oleh

**SYAIFUL BAHRI NASUTION
NPM. 091804032**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2011**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Motivasi Kerja dan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Medan Labuhan

N a m a : Syaiful Bahri Nasution

N P M : 091804032

Menyetujui

Pembimbing I



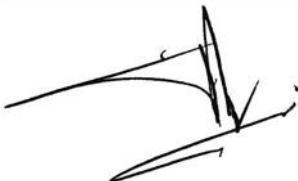
Prof. Dr., Abdul Munir., M.Pd.

Pembimbing II



Suryani Hardjo., S.Psi., MA

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr., Abdul Munir., M.Pd.

Direktur



Drs. Heri Kusmanto., MA.

Telah diuji pada Tanggal 23 Mei 2011

N a m a : Syaiful Bahri Nasution

N P M : 091804032



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Nurmaida Irawani Siregar., S.Psi., M.Si.

Sekretaris : Indra Kesuma Nasution., S.IP., M.Si.

Pembimbing I : Prof., Dr., Abdul Munir., M.Pd.

Pembimbing II : Suryani Hardjo., S.Psi., MA

Penguji Tamu : Drs., Irfan Simatupang., M.Si.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa terucap kepada Allah SWT atas bimbingan, petunjuk, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas penulisan tesis ini dengan baik. Tesis ini mengambil judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan”.

Penelitian ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai derajat Sarjana S2. Peneliti menyadari bahwa tesis ini sederhana dan dalam penyusunannya masih banyak kekurangan, semua ini karena keterbatasan yang ada pada peneliti. Namun semoga tesis ini bisa bermanfaat baik bagi peneliti dan tidak mengurangi arti bagi pembaca.

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan saran-saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis ini. Di dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ketua Program Magister Psikologi, Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd dan sekaligus sebagai Pembimbing I tesis, Terimakasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan selama kuliah.
2. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA, pembimbing II tesis yang juga telah memberikan bimbingan dengan keikhlasan dan kesabaran, serta pemikiran yang sangat berguna bagi penyelesaian tesis ini.

3. Bapak Ir. Erwin Pane, M.si sebagai Ketua Sidang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menghadiri Sidang Tesis ini.
4. Bapak Drs. Irfan Simatupang, M.si sebagai Dosen tamu pada Sidang Tesis
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.si sebagai sekretaris dalam sidang tesis ini.
6. Isteriku tercinta, serta anak-anak tersayang yang telah memberikan kasih sayang dengan penuh kesabaran, pengertian serta do'a yang tulus.
7. Seluruh staf pengajar serta karyawan Program Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuannya.
8. Tidak lupa juga kepada teman-teman seperjuangan di Program Magister Psikologi Minat PIO yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu namanya, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuannya kepada penulis dalam rangka penyelesaian tesis ini.
9. Kepada seluruh sanak keluarga dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan ikut mendo'akan agar penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan secepatnya.

Akhirnya peneliti doakan kiranya Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas budi baik dan ketulusan yang telah diberikan. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dan berguna bagi pengembangan ilmu Psikologi

Medan, April 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
ABSTRAKSI	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Pembatasan Masalah	14
D. Perumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	15
E. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Kinerja Karyawan	18
1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2. Pengukuran Penilaian Kinerja	25
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	35

	halaman
B. Motivasi Kerja	37
1. Motivasi	37
2. Motivasi Kerja	41
3. Faktor Motivasi Kerja	45
4. Aspek-aspek Motivasi Kerja	48
5. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja	50
C. <i>Locus Of Control</i>	51
1. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	51
2. Jenis-Jenis <i>Locus Of Control</i>	53
3. Dimensi <i>Locus Of Control</i>	56
D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan ...	58
E. Hubungan <i>Locus Of Control</i> dengan Kinerja Karyawan...	60
F. Hubungan Motivasi Kerja dan <i>Locus Of Control</i> dengan Kinerja Karyawan	61
G. Kerangka Penelitian	65
H. Hipotesis	65
BAB III METODE PENELITIAN	67
A. Desain Penelitian	67
B. Populasi dan sampel Penelitian	67
C. Defenisi Operasional Penelitian	68
D. Instrumen Penelitian	70

E. Uji Validitas dan Reliabilitas	74
F. Metode Analisis Data	76
BAB IV. PELAKSANAAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA, PEMBAHASAN.....	78
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	91
DAFTAR PUSTAKA	97



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Klasifikasi teori motivasi	45
Tabel 2: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba	78
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Locus of Control</i> (IPC)	80
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi kerja Setelah Uji Coba.....	81
Tabel 5. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	83
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	84
Tabel 7. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi	85
Tabel 8. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas	85
Tabel 9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	87

ABSTRAKSI
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN
LABUHAN

SYAIFUL BAHRI NASUTION
NPM : 091804032

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Motivasi kerja dan *locus of control* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka teori yang ada bahwa kinerja akan dapat tercipta ketika individu memiliki motivasi kerja yang baik, dan memiliki anggapan dan percaya bahwa sukses itu tergantung pada kemampuan dan usahanya sendiri, sehingga individu akan berusaha untuk mencapai prestasi. Dari teori tersebut maka diajukan hipotesis: 1). Terdapat hubungan Motivasi kerja dan *Locus of control* dengan kinerja karyawan 2). Terdapat hubungan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan. 3). Terdapat hubungan *locus of control* dengan kinerja karyawan.

Dalam membuktikan hipotesis di atas, maka digunakan metode analisis data yaitu Analisis Regresi Berganda. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil:

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *locus of control* dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 1,117$ dimana $p < 0,050$. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin internal *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan semakin eksternal *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan dengan sumbangan 33,3%. Ada hubungan yang positif antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan sebesar 24,4%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (motivasi kerja dan *locus of control*) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,7%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 42,3% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan.

Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini para pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan memiliki motivasi kerja yang tergolong sangat tinggi dan memiliki *locus of control* yang tergolong internal demikian juga dengan kinerja karyawan yang diperoleh juga tergolong sangat tinggi. Hal ini diketahui dengan melihat nilai rata-rata/mean empiriknya motivasi kerja (212,30) dan nilai rata-rata hipotetiknya (91,25). Untuk variabel *locus of control* nilai rata-rata/mean empiriknya (116,64) dan nilai rata-rata hipotetiknya (24). Selanjutnya untuk kinerja karyawan diketahui bahwa mean rata-rata/mean empiriknya (84,00) dan mean hipotetiknya adalah (8).

Kata kunci : Motivasi kerja, *Locus of Control* dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi terdapat dalam setiap sisi kehidupan manusia, dimana organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 1990). Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Setiap waktu organisasi usaha selalu dihadapkan dengan tuntutan untuk melaksanakan perubahan agar usahanya dapat bersaing dengan organisasi usaha lain. Pelaksanaan perubahan tentunya diharapkan menuju kearah yang lebih baik, menurut Robbins (1998) tujuan dari perubahan ada dua yaitu pertama untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam lingkungannya. Kedua untuk merubah tingkah laku dari para karyawannya dalam organisasi. Disini karyawan organisasi memegang peranan penting dalam proses perubahan karena organisasi tidak dapat berjalan sendiri tanpa tenaga manusia.

Menurut Robbins, (1997) proses pergerakan suatu organisasi mengikuti daur hidup yaitu, bangkit, tumbuh, dewasa dan mengalami kemunduran. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan suatu organisasi bukan sebagai suatu kesatuan yang statis, melainkan selalu berevolusi dan berubah sesuai dengan tuntutan

perubahan lingkungan organisasi. Organisasi juga perlu melakukan transformasi sehingga dapat berkompetisi dengan organisasi-organisasi lain. Menghadapi proses transformasi tersebut, organisasi membutuhkan suatu gerakan ke arah pertumbuhan dan ekspansi secara terus menerus serta mengantisipasi segala kemunduran dengan melakukan inovasi-inovasi yang baru. Selanjutnya di dukung oleh pendapat Budiharjo, (2002) yang mengatakan bahwa kemampuan organisasi untuk melakukan inovasi dan perubahan secara terus menerus tersebut membutuhkan perancangan dan pengaturan sumber daya manusia (SDM) yang handal, terampil dan kompetitif.

Saat ini Indonesia benar-benar telah berada dalam arus perdagangan bebas, dan tidak mungkin lagi menarik langkah mundur. Dengan kenyataan ini perusahaan-perusahaan nasional yang bergerak di sektor industri dari segala bidang usaha sudah harus siap berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan asing yang berbisnis di wilayah Indonesia. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari para pelaku bisnis, karena berdasarkan *World Competitiveness Year Book* dari *Institute for Manajement Development*, tingkat produktivitas nasional Indonesia berada di bawah negara-negara ASEAN, seperti Malaysia, Thailand, Singapura dan juga peringkat daya saing global Indonesia berada di posisi 46 negara dari 47 negara di tahun 1999. Bahkan pada laporan tahunan terakhirnya di bulan April 2010 daya saing Indonesia berada pada urutan terbelakang dari 49 negara yang diteliti. Banyak negara dengan berbagai segi kehidupannya terkena dampak dari globalisasi ini.

Menurut Bandura (1997) bahwa perusahaan yang tidak tanggap dengan kenyataan ini kemungkinan besar akan terhempas dari posisi di industrinya, karena posisinya diambil alih oleh korporasi-korporasi asing yang solid. Belum lagi dalam menghadapi sikap konsumen yang semakin kritis dalam memilih produk dari perusahaan yang memenuhi kebutuhannya, dan persaingan dari perusahaan-perusahaan yang kian canggih. Perusahaan harus mempersiapkan diri untuk berkompetisi secara global.

Selanjutnya dikatakan bahwa untuk memenangkan persaingan di pasar global, perusahaan harus berupaya antara lain dalam layanan yang luar biasa pada pelanggan, pengembangan kemampuan-kemampuan baru, produk baru yang inovatif, komitmen para karyawan, pengelolaan perubahan melalui kerjasama kelompok.

Perusahaan dituntut berfikir global, serta mempunyai visi dan misi yang jauh berwawasan ke depan. Dengan kata lain perusahaan harus mampu memiliki strategi yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci dalam meraih keuntungan kompetitif adalah strategi organisasi pembelajar, hal tersebut agar setiap organisasi tetap bisa meraih sukses dimasa-masa mendatang, ia harus mampu belajar dan berubah dengan cepat sesuai dengan tuntutan pasar.

Sumber daya manusia (*Human Resources*) sangat penting dengan perkembangan teknologi yang makin pesat. Tenaga kerja merupakan salah satu

faktor yang penting dalam menunjang aktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan, Labonte, (2003).

Çuganesan, (2006) berpendapat bahwa permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasi yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju ataupun mundurnya organisasi.

Hadipranata (1999) mengemukakan bahwa manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusia (*Human Resources*) sangat penting dengan perkembangan teknologi yang makin pesat. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menunjang aktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Perubahan dan kemajuan teknologi yang terus menerus akan dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan. Proses produksi yang dilaksanakan pada perusahaan menggunakan tenaga kerja manusia yang relatif besar meskipun sudah menggunakan mesin untuk memperlancar proses produksi. Perusahaan dalam hal ini memenuhi tenaga kerja belum berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja. Pada kenyataannya jumlah tenaga kerja harus ditentukan secara tepat agar kelancaran usaha dan produksi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M.W. & Brady, R.M. 1997. Total Quality Management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, 10, 316-341
- Alwi,S.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif edisi pertama*. Penerbit BPEE-Yogyakarta.
- Amason, P. & Allenm M.W. 1997. Intraorganisasional communication, perceived organizational support and gender. *Sex Roles*, 37, 955-977
- Apfelthaler, G.Muller,H.J. and Rehdher.R.R.(2002. Corporate Global Culture as Competitive Advantage : Learning From Germany and Japan in Alabama and Austria. *Journal of World Bussines* 37 108-118.
- Anwar, S.(2004).*Validitas dan Reabilitas*. Penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Bacal,R.2001, Performance Management. PT, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Bernadin ,H.J. & Russell,A.J.(1998). *Human Resources Management : An Experimental Approach*. Mc.Graw Hill Company, Inc.
- Cascio, W.F. 1998. *Managing human resources: Productivity, quality of worklife, profits*. 5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc
- Cooper,C.L. and Robertson, I.T.2002.The Influence of Values in Organizations : Linking Value and Outcomes at Multiple Levels of Analysis : Maierhofer, Kabanoff & Griffin. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.Vol.17.217-263.
- Eisenberg, R., Huntington, R., Hutchhison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507
- Eisenberg, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. 1990. Perceived organizational support and employee diligence, commitment and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59
- Hartijasti, (2002). *Laporan Midterm Review: Program Keuangan Mikro PLAN International PU Surabaya dan PU Ponorogo*. Yogyakarta: IDEA, tidak diterbitkan.

- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Penerbit. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutchinson, S. 1997. Perceived organizational support: further evidence of construct validity. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 1025-1034
- Klein, H.J & Kim, J.S. 1998. A field study of the influence of situational constraints, leader-member exchange, and goal commitment on performance. *Academy of Management Journal*, 41, 88-95
- Kotter, J. and Heskett, P.C. 1996. Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. *Harvard Business Review*, 73 (2): 59-67
- Kraimer, M.L., Wayne, S.J. & Jaworski, R.A. 2001. Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology*, 54, 71-99
- Mathis, R.H., Jackson, G.L. & Niehoff, B.P. 2001. Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? *Academy of Management Journal*, 41, 351-357
- McCloy, J. & Kim, J.S. 1994. When organization break their promises: Employee reactions to unfair processes and treatment. *Journal of Business Ethics*, 29, 289-307
- Ndraha, T.2005. *Teori Budaya Organisasi*. Penerbit. PT.Rineka Cipta.
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational Behavior Konsept, Controversies, Application Eighth Edition*. Prentice Hall Internasional.
- Robinson, J.P. and Shaver, P.R. 1973. *Measures of Social Psychological Attitudes*. Michigan: The Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Riggio, R.E. 1990. *Introduction To Industrial Organizational Psychology*. Scott, Foresmen/Little Brown Higher Education.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Steers, R.M., Porter, L.W., & Bigley, G.A. 1996. *Motivation and Leadership At Work Sixth Edition*. Hill Companies: McGraw.

Steers, R.M. & Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Hill Companies: McGraw.

Rivai, V. & Basri, A.F.M.(2005). *Performance Appraisal, Sistem yang Teori Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Suhariadi, S. P. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Walgito, B. 2001. *Psikologi Sosial: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Penerbit Andi

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : _____
2. Masa Kerja : _____
3. Usia : _____
4. Pendidikan : _____

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam 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 pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja

~~SS~~ S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SETUJU terhadap pernyataan yang diajukan

SELAMAT BEKERJA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

SKALA MOTIVASI KERJA

NO	URAIAN PERTANYAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasakan tidak ada kenyamanan bekerja dalam lembaga/instansi ini.	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa kesempatan untuk cuti yang diberikan pihak lembaga/instansi membuat saya termotivasi dalam bekerja	SS	S	TS	STS
3.	Saya merasa lembaga/instansi tidak pernah memberikan bonus pada personilnya sehingga saya malas bekerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa terdorong untuk bekerja secara lebih baik karena saya ingin mendapat hasil yang maksimal	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa lembaga/instansi kurang memberi kesempatan untuk mendapatkan hasil yang maksimal	SS	S	TS	STS
6.	Adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan lembaga/instansi membuat saya bergairah dalam bekerja	SS	S	TS	STS
7.	Kurangnya lembaga/instansi menyediakan jaminan keselamatan kerja membuat kurang bersemangat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya bergairah dalam bekerja karena selama kerja di lembaga/instansi ini saya dapat membeli segala kebutuhan hidup	SS	S	TS	STS
9.	Saya malas bekerja karena gaji yang saya terima tidak terlalu besar	SS	S	TS	STS
10.	Atasan selalu memperhatikan prestasi kerja personilnya sehingga saya semakin termotivasi dalam bekerja	SS	S	TS	STS
11.	Saya kurang bergairah dalam bekerja karena atasan memaksa personilnya bekerja menurut kehendaknya sendiri.	SS	S	TS	STS
12.	Sistem kerja yang teratur membuat saya bergairah dalam bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Jam kerja yang diberlakukan lembaga/instansi membuat saya kelelahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
14.	Saya berkeinginan untuk tetap dapat bekerja di lembaga/instansi ini selamanya	SS	S	TS	STS
15.	Selama bekerja di lembaga/instansi ini saya sering merasakan kecewa	SS	S	TS	STS
16.	Adanya kerja sama dengan teman sekerja membuat saya bergairah dalam bekerja	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa kurang ada kesatuan di antara personil pada lembaga/instansi ini	SS	S	TS	STS
18.	Untuk meningkatkan motivasi kerja personil lembaga/instansi memberi kesempatan untuk pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing	SS	S	TS	STS

NO	URAIAN PERTANYAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa cepat bosan bila harus menangani pekerjaan yang sama	SS	S	TS	STS
20.	Lokasi tempat saya bekerja sangat strategis sehingga membuat saya lelah	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa bosan jika harus berlama-lama di tempat kerja	SS	S	TS	STS
22.	Jaminan berupa asuransi kecelakaan yang di berikan pihak lembaga/instansi mendorong semangat kerja saya	SS	S	TS	STS
23.	Jaminan kecelakaan kerja yang terlalu kecil membuat semangat kerja saya menurun	SS	S	TS	STS
24.	Jika ada peluang untuk menduduki jabatan yang lebih baik saya akan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi	SS	S	TS	STS
25.	Saya merasa kedudukan yang ditawarkan tidak menjamin kesuksesan saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
26.	Adanya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan lembaga/instansi membuat saya semakin bergairah dalam bekerja	SS	S	TS	STS
27.	Lembaga/instansi tempat saya bekerja tidak memberikan jaminan kecelakaan sehingga saya kurang bergairah dalam bekerja	SS	S	TS	STS
28.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja karena gaji yang saya terima cukup besar	SS	S	TS	STS
29.	Motivasi kerja saya menurun karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan hasil kerja yang telah saya lakukan	SS	S	TS	STS
30.	Saya semangat bekerja karena atasan selalu bersikap adil dan bijaksana pada setiap personilnya	SS	S	TS	STS
31.	Saya melihat bahwa perhatian atasan hanya di berikan kepada personil-personil tertentu saja.	SS	S	TS	STS
32.	Waktu istirahat yang ditetapkan lembaga/instansi cukup membuat semangat kerja saya naik kembali	SS	S	TS	STS
33.	Menurut saya jam istirahat di lembaga/instansi ini terlalu sedikit sehingga personilnya sering mengalami kelelahan	SS	S	TS	STS
34.	Banyak teman-teman yang ingin bekerja di lembaga/instansi tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
35.	Jika ada lowongan kerja di tempat lain saya lebih suka pindah dari lembaga/instansi ini.	SS	S	TS	STS
36.	Saya bersemangat dalam bekerja karena teman sekerja selalu membantu apabila saya mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
37.	Saya lebih senang mengerjakan tugas-tugas sendirian tanpa bantuan teman kerja.	SS	S	TS	STS
38.	Kondisi kerja yang ada membuat saya sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	SS	S	TS	STS

NO	URAIAN PERTANYAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
39.	Menurut saya pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat sulit untuk dikerjakan	SS	S	TS	STS
40.	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena ruangan kerja mempunyai suhu udara yang sejuk	SS	S	TS	STS
41.	Saya merasa kurang nyaman dalam bekerja karena suhu udara dalam ruangan membuat saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja	SS	S	TS	STS
42.	Saya merasa bonus yang diberikan lembaga/instansi lebih mendorong gairah kerja personil	SS	S	TS	STS
43.	Saya malas bekerja karena imbalan yang saya terima dari lembaga/instansi ini masih di bawah UMR	SS	S	TS	STS
44.	Saya bersedia mengikuti pendidikan dan pelatihan dari lembaga/instansi ini untuk meningkatkan kemampuan saya.	SS	S	TS	STS
45.	Saya merasa lembaga/instansi ini kurang memberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi personilnya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
46.	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di lembaga/instansi ini.	SS	S	TS	STS
47.	Saya merasa kurang nyaman dalam bekerja di lembaga/instansi ini.	SS	S	TS	STS
48.	Saya giat bekerja karena gaji yang diberikan lembaga/instansi sudah cukup besar dibandingkan dengan gaji yang diberikan oleh lembaga/instansi lain.	SS	S	TS	STS
49.	Gaji yang saya terima tidak mencukupi sehingga saya berniat mencari pekerjaan lain.	SS	S	TS	STS
50.	Semangat kerja saya meningkat apabila atasan memberikan teguran jika saya membuat suatu kesalahan	SS	S	TS	STS
51.	Saya malas bekerja karena atasan jarang membantu jika personil mengalami kesulitan.	SS	S	TS	STS
52.	Saya bersemangat dalam bekerja karena lembaga/instansi telah memberlakukan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan pemerintah	SS	S	TS	STS
53.	Menurut pendapat saya sistem jam kerja di lembaga/instansi ini tidak teratur sehingga membuat saya malas bekerja	SS	S	TS	STS
54.	Saya merasa senang karena telah di terima bekerja di lembaga/instansi ini.	SS	S	TS	STS
55.	Bekerja pada lembaga/instansi ini tidak membuat saya merasa bangga.	SS	S	TS	STS
56.	Saya sering bertukar pendapat mengenai pekerjaan dengan teman teman kerja sehingga membuat saya merasa nyaman dalam bekerja	SS	S	TS	STS