

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI PEGAWAI
NEGERI SIPIL YANG SUDAH MENIKAH DAN YANG
BELUM MENIKAH PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN TAPANULI UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Dalam Meraih Gelar Sarjana (S1) Psikologi

OLEH :

SALOMA SITANGGANG

13.860.0161



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI
PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG SUDAH
MENIKAH DAN YANG BELUM MENIKAH PADA
DINAS KESEHATAN KABUPATEN TAPANULI
UTARA

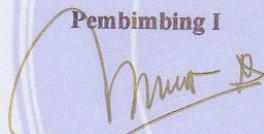
NAMA MAHASISWA : SALOMA SITANGGANG

NPM : 13.860.0161

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

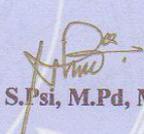
MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dr. Nur'aini, MS)

Pembimbing II



(Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Dekan



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

Tanggal Lulus:
27 Oktober 2017

HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

27 Oktober 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

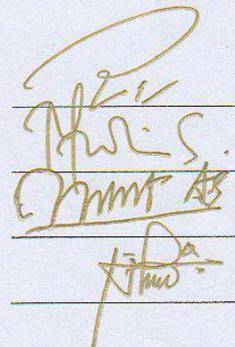
DEKAN

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Laili Alfita, S.Psi, M.Psi
2. Rahma Fauzia, M.Psi, Psikolog
3. Dr. Nur'aini, MS
4. Istiana, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



LEMBARAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Desember 2017

Saloma Sitanggang
13.860.0161

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL
YANG SUDAH MENIKAH DAN YANG BELUM MENIKAH PADA DINAS
KESEHATAN KABUPATEN TAPANULI UTARA**

**Oleh :
Saloma Sitanggang
13.860.0161**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja ditinjau dari Pegawai Negeri Sipil yang Sudah menikah dan yang belum menikah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Yang Sudah Menikah berjumlah 30 orang pegawai Negeri Sipil dan Yang Belum Menikah berjumlah 30 orang Pegawai negeri Sipil. Teknik Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah t-test. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari Pegawai Negeri Sipil yang sudah menikah dan yang belum menikah pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis t-test, dapat diketahui dengan nilai $t = 17.354$ dengan nilai $Sig = 0.000$, Hal ini berarti nilai $p < 0.05$. Selanjutnya dilihat dari melalui mean hipotetik (90) yang lebih kecil ($<$) dari mean empirik (115.57) dan selisihnya melebihi SD (6.611) motivasi kerja Pegawai Yang sudah menikah tergolong tinggi. Sedangkan motivasi kerja pada pegawai yang belum menikah tergolong sedang, yang dapat dilihat dengan mean hipotetik (90) lebih besar dari mean empirik (84.5) dan selisih mean ini melebihi nilai SD (5.510).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pegawai Negeri Sipil Yang menikah dan Belum Menikah

**DIFFERENCES OF WORK MOTIVATION REVIEWED FROM CIVIL
SERVANT STATES ARE MARRIED AND WHO ARE NOT
MARRIED IN HEALTH DEPARTMENT
OF NORTH TAPANULI DISTRICT**

**By:
Saloma Sitanggang
13.860.0161**

ABSTRACT

This study aims to determine differences in work motivation in terms of civil servants who are married and unmarried At the Health Office of North Tapanuli Regency. The population in this study is the civil servant who has been married to 30 civil servants and the unmarried number of 30 civil servants. Sampling technique using technique or *non probability sampling*. Data analysis technique used is t-test. Based on the data analysis, it is found that the hypothesis proposed in this research is accepted, that there is a difference in work motivation in terms of civil servants who are married and unmarried at the Health Service of North Tapanuli Regency. This is proven through the calculation of t-test analysis, can be known with $t = 17.354$ with $Sig = 0.000$, This means the value of $p < 0.05$. Furthermore, it is seen from through the smaller hypothetical mean (90) of the empirical mean (115.57) and the difference over SD (6,611) employee motivation is married. While the motivation of work on unmarried employees is moderate, which can be seen with the hypothetical mean (90) greater than the empirical mean (84.5) and this mean difference exceeds the SD (5,510).

Keywords: Work Motivation, Civil Servant Who Married and Not yet Married

MOTTO

” Kamu adalah garam dunia.

Jika garam itu menjadi tawar, dengan apakah ia diasinkan ?

Tidak ada lagi gunanya selain dibuang,

Dan diinjak orang ”

(MATIUS 5:13)

” Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti anak

Tuhan dan bukan untuk manusia ”

(Kolose 3: 23)

” *Whatever you do, work at it with all your heart, as working for the Lord, not for
human masters ”*

(Colossians 3:23)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dan kuhadiahkan kado sederhana ini
kepada kedua orang tuaku tercinta,
Ayahku Apul Sitanggung dan Ibuku Ermita Sinuraya.
Terima kasih yang tak terhingga, untuk semua doa, cinta dan kasih sayang yang selalu
memberi warna dalam hidupku.

Dan kupersembahkan pula kepada abang dan adik-adikku tercinta
Davit Sitanggung, Wandan Sitanggung, Brema Sitanggung, Vio Sitanggung
yang selalu mengingatkanku untuk tidak mudah menyerah dalam menjalani didunia
perantauan ini.

Terima kasih untuk semuanya

I LOVE YOU

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucap puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Pegawai Negeri Sipil Yang Sudah Menikah dan Yang Belum Menikah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara". Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih benar-benar jauh dari kata sempurna. Disamping itu, masih banyak kekurangan serta kejanggalan disana-sini. Untuk itu, pada kesempatan ini kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi sempurnanya Skripsi ini.

Dalam hal ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Sebab penulis sadar tanpa bantuan tersebut, penulisan ini tidak akan terselesaikan dengan baik untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yang terhormat Yayasan H. Agus Salim yang telah mendirikan Universitas Medan Area.
2. Yang terhormat Bapak Prof. Dr.H. Ali Ya'kub Matondang selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Yang terhormat Bapak Prof. Dr.H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

4. Yang terhormat Bapak Zudhi Budiman, S.psi, M.Psi selaku wakil dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Yang terhormat Bapak Khairul Anwar Dalimunte, S.Psi, M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Yang terhormat Ibu Dr. Nur'aini, M.Si sebagai Pembimbing I, terima kasih atas perhatian yang tak terhingga telah bersedia begitu banyak memberi arahan dan bimbingannya.
7. Yang terhormat Ibu Istiana, S.Psi, M.psi sebagai Pembimbing II, terima kasih atas perhatian dan arahan yang tak terhingga yang telah diberikan
8. Yang terhormat Ibu Rahma Fauzia, S.Psi, M.psi atas kesediaan menjadi Sekretaris
9. Yang terhormat para dosen Fakultas Psikologi yang selama ini memberikan banyak ilmu dan pembelajaran yang sangat berharga.
10. Yang terhormat Instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, terima kasih telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
11. Terima kasih kepada Ayahku tercinta Apul Sitanggang dan Mamaku tercinta Ermita Sinuraya yang telah memberikan semangat, dukungan, motivasi, kasih sayang dan doa yang tak terhenti-hentinya kepada penulis selama menjalani perkuliahan hingga selesai.
12. Terima kasih kepada Kesayanganku Florensyia Sihombing yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini dan terima kasih untuk semangat serta membuat hari-hari yang sulit terasa ringan dan dukungan selama ini.

13. Terima kasih kepada sahabat terutama kepada teman-teman seperjuanganku stambuk 13 kelas C khususnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Hanya kepada Tuhan Yang Maha Kuasa penulis serahkan segalanya, yang dapat membalas segala kebaikan yang telah penulis terima.

Medan, Agustus 2017

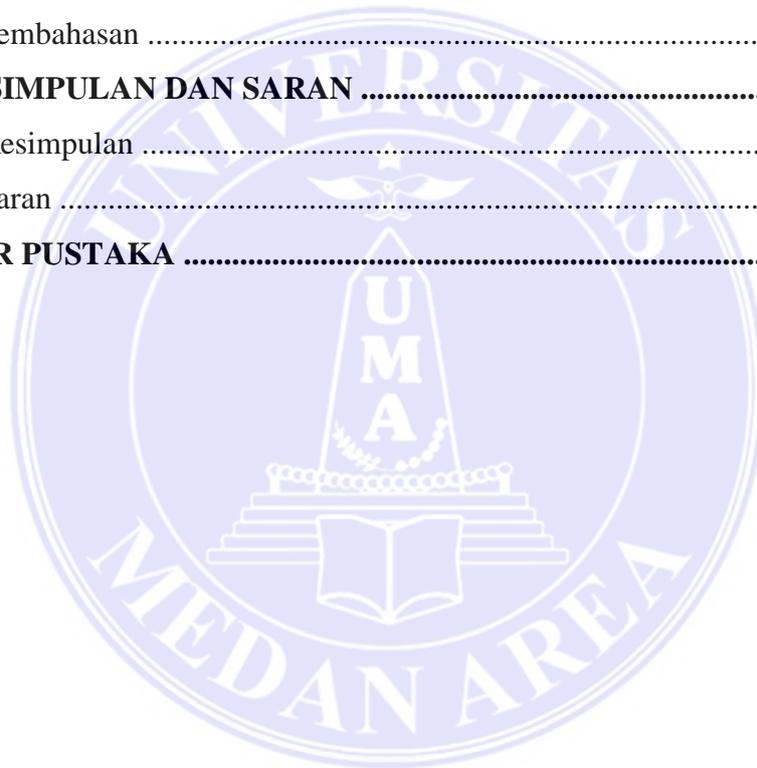
Penulis



DAFTAR ISI

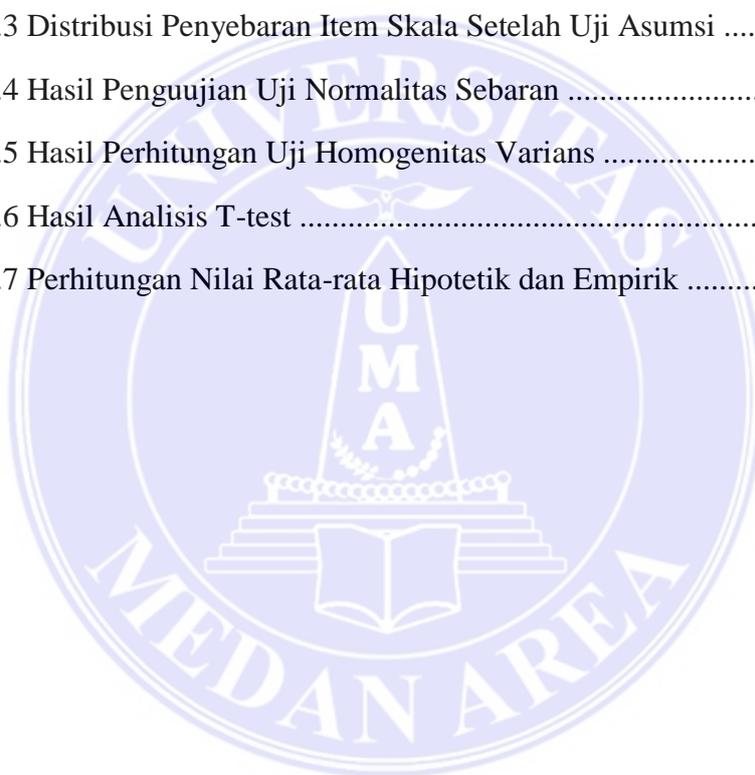
	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	9
B. Motivasi Kerja	10
C. Menikah dan Belum Menikah	20
D. Perbedaan Motivasi Kerja	26
E. Kerangka Konseptual	28
F. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Tipe Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31

	Halaman
D. Populasi dan Sampel Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Metode Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Orientasi Kancan Penelitian	39
B. Pelaksanaan Penelitian	43
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	46
D. Pembahasan	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57



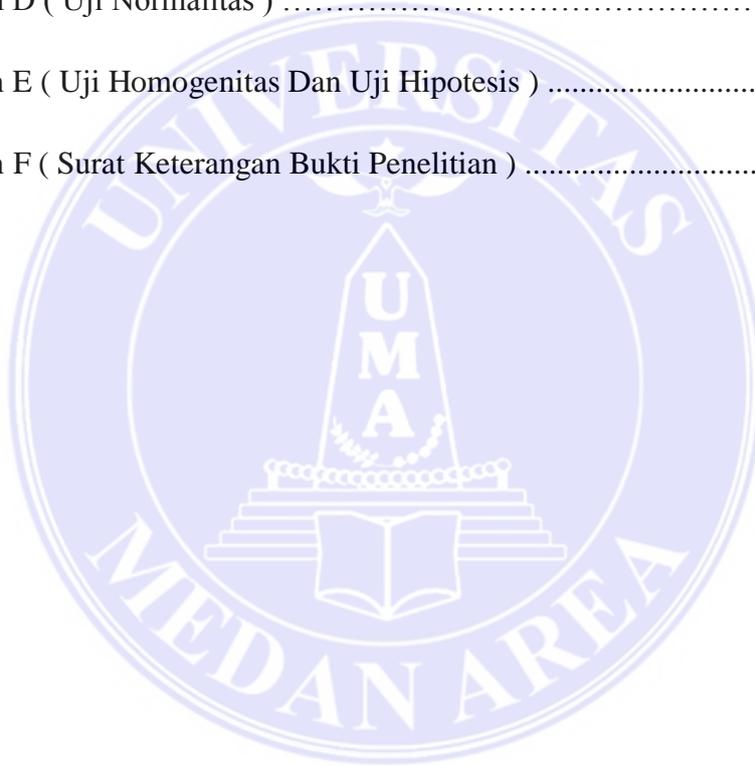
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tabel Penilaian Item	34
Tabel 2.1 Kisi-kisi Penyebaran Sakala Motivasi	35
Tabel IV.1 Struktur Organisasi Dinkes Kab. TAPUT	43
Tabel IV.2 Distribusi Penyebaran Item Skala Motivasi Kerja	45
Tabel IV.3 Distribusi Penyebaran Item Skala Setelah Uji Asumsi	48
Tabel IV.4 Hasil Pengujian Uji Normalitas Sebaran	50
Tabel IV.5 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	50
Tabel IV.6 Hasil Analisis T-test	51
Tabel IV.7 Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A (Skala Penelitian Motivasi Kerja)	59
Lampiran B (Data Penelitian Motivasi Kerja Sebelum dan Sesudah)	63
Lampiran C (Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi kerja)	68
Lampiran D (Uji Normalitas)	72
Lampiran E (Uji Homogenitas Dan Uji Hipotesis)	75
Lampiran F (Surat Keterangan Bukti Penelitian)	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara adalah salah satu instansi pemerintahan. Dalam sebuah instansi pemerintahan, ada Kepala Dinas, Kepala Bagian, yang salah satu tugas dan fungsinya adalah merumuskan program kerja.

Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi atas setiap sasaran-sasaran strategis pada setiap program kerja berdasarkan indikator-indikator keberhasilan pencapaian sasaran-sasaran strategis Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, dapat dilihat berdasarkan program-program kerja sebagai berikut :Program Pencegahan Dan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan, Program Pelayanan Kesehatan Masyarakat (YANKESMAS), Program Peningkatan Kesehatan Masyarakat (PKM), Program Pembinaan Kesehatan Masyarakat (BINKESMAS), Program Sarana Kesehatan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Adapun yang melaksanakan semua program – program kerja dari instansi diatas adalah karyawan atau bawahan yang disebut pegawai negeri sipil. Sebutan pegawai negeri sipil saat ini telah diganti menjadi Aparatur Sipil Negara.

Aparatur sipil negara adalah sebagai penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Menurut (Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebut bahwa Pegawai

Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, mengingat kompleksitas pekerjaan mereka sebagai ujung tombak dan supaya lancar semuanya itu, dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi yang dari pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.

Motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstorm, 2011). Sedangkan menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011) menyatakan bahwa motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya karena motivasi pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi kerja tingkat tinggi.

Motivasi kerja adalah hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu, menurut Robert L. Mathis (2001). Sedangkan menurut Robbins (2008), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong atau menggerakkan manusia untuk melakukan tingkah laku dan mengarahkannya pada suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota (pegawai)

berbeda. Perbedaan kebutuhan terjadi karena setiap pegawai dalam organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar.

Masalah motivasi kerja pada pegawai negeri sipil haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Karena, Pekerjaan di bidang apapun menuntut pegawai untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi bukan motivasi kerja yang rendah.

Menurut L.N. Jewel (dalam Marliani, 2015), ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah Bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha, berorientasi pada masa akan datang, tidak suka membuang-buang waktu, mempunyai rasa tanggung jawab, percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas. Dimana, Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, dalam bekerja dia menunjukkan tingkat kehadiran yang baik, karena dia jarang telat dan memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah menurut L.N Jewel (dalam Marliani, 2015), kemampuan dalam berprestasi rendah, cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat aspirasi rendah, suka membuang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri, dan tidak ulet dalam bekerja. Dimana, Pegawai yang motivasi kerjanya rendah, menunjukkan tingkat kehadirannya rendah serta sering telat di dalam jam pekerjaan berlangsung dan kurang dalam memiliki pengalaman kerja yang baik.

Munandar (Dalam Ardiyati, 2013), mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam penelitian ini adalah status perkawinan, yaitu menikah dan belum menikah. Pada dasarnya manusia terpenggil untuk hidup berpasang-pasangan, yang dimana manusia dapat menemukan makna hidupnya dalam pernikahan.

Menikah adalah suatu akad suci dan luhur antara pria dan wanita yang menjadi sebab sahnya status sebagai suami-isteri dan dihalalkan hubungan seksual dengan tujuan mencapai keluarga sakinah, penuh kasih sayang, kebajikan dan saling menyantuni, Sudarsono (dalam Bakhri, 2009).

Orang yang memasuki kehidupan menikah pastilah membawa kebutuhan, harapan dan keinginannya yang membuat diri mereka lebih terdorong untuk melakukan hal-hal yang dapat menimbulkan kualitas hidup berkeluarga karena mereka merasa tanggung jawab atas kebutuhan dan keharmonisan keluarga yang dibinanya. Sehingga, akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja pada diri pegawai yang sudah menikah.

Belum menikah menurut Giddens (dalam Sunarto, 2004) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan penundaan pernikahan atau bahkan memiliki keinginan untuk tetap hidup membujang dikalangan orang muda adalah keinginan untuk tetap bebas dan tidak memiliki rasa tanggung jawab. Pada usia lebih lanjut kehidupan belum menikah, lebih cenderung disebabkan faktor lain seperti perceraian atau takut ditinggalkan suami atau istri. Sehingga, akan menimbulkan motivasi kerja yang rendah dalam bekerja pada diri pegawai yang belum menikah.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ternyata, motivasi kerja yang tinggi ada pada Pegawai Negeri Sipil yang sudah menikah sedangkan motivasi kerja yang rendah ada pada Pegawai yang belum menikah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada salah satu pimpinan yang ada di Perkantoran Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, maka dapat diungkapkan dari salah satu pimpinan yang mengatakan :

“ Kalau ditanyakan bagaimana motivasi kerja yang tinggi dan rendah pada Pegawai disini, yang sudah menikah lah yang lebih tinggi motivasi kerjanya dibanding Pegawai yang belum menikah. Karena dari yang Bapak liat Pegawai yang belum menikah, mereka rendah dalam tingkat pengalaman kerja dengan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan itu dengan cepat selesainya dan suka membuang-buang waktu dalam bekerja. Karena, mereka masih ada sifat enteng untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan Pegawai yang Sudah menikah, menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang baik dan cepat terselesaikan pekerjaan itu dan mereka tidak suka membuang-buang waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
” Pada tanggal 21 April 2017.

Meninjau ungkapan hasil wawancara dari salah satu pimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa yang cenderung menunjukkan motivasi kerja yang tinggi adalah Pegawai Negeri Sipil yang sudah menikah. Sebagaimana menurut Gilarso (dalam Ardiyati, 2013), tanggung jawab dimiliki oleh seorang yang sudah menikah memiliki kebutuhan ekonomi yang lebih banyak dan memenuhi kebutuhan eksistensi keluarganya dari pada yang belum menikah.

Rieka (dalam Ardiyati, 2013), seseorang yang belum menikah hanya bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan eksistensi atas dirinya sendiri. Hal ini memperlihatkan bahwa kebutuhan eksistensi dan motivasi kerja yang lebih tinggi adalah dari Pegawai yang sudah menikah dari pada Pegawai yang belum menikah.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul penelitian mengenai “ **Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Pegawai Negeri Sipil Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara** “.

B. Identifikasi Masalah

Dalam dunia pekerjaan, perbedaan motivasi kerja seorang pegawai yang sudah menikah dan yang belum menikah terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting dalam memanfaatkan tenaga kerja secara efektif (Raldolph, 1992).

Adapun identifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai yang sudah menikah dan pegawai yang belum menikah yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, yaitu :Pegawai Negeri Sipil yang belum menikah lebihrendah dalam tingkat pengalaman kerja dengan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan itu dengan cepat selesainya dan suka membuang-buang waktu dalam bekerja. Dibandingkan dari pada Pegawai Negeri Sipil yang sudah menikah lebihmenunjukan tingkat pengalaman kerja yang baik dan cepat terselesaikan pekerjaan itu dan mereka tidak suka membuang-buang waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga, menimbulkan perbedaan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang sudah menikah dan yang belum menikah.

C. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan masalah penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya pada perbedaan motivasi kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara yang sudah menikah dan yang belum menikah.

Terdapat jumlah keseluruhan populasi pada penelitian ini yaitu 86 orang dan jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yaitu 30 orang Pegawai Negeri Sipil yang menikah dan 30 orang Pegawai yang belum menikah.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah ada perbedaan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang sudah menikah dan yang belum menikah pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara ? “

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :
Perbedaan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang sudah menikah dan yang belum menikah pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan disiplin ilmu dalam bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara dan instansi lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai yang sudah menikah dan yang belum menikah.

b. Bagi Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk dapat meningkatkan motivasi kerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat mengaplikasi dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh Selama penelitian.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan masukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya, dengan memperhatikan faktor-faktor lainnya yang diperkirakan akan mempengaruhi motivasi kerja. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini, penelitian dapat menjadi lengkap

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara)

1. Pengertian PNS atau ASN

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan beberapa pengertian terkait aparatur sipil negara yaitu :

- (a). Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.
- (b). PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil merupakan warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pebinan kepegawaian dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.

2. Peran Pegawai ASN

Adapun peran aparatur sipil negara sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan

publik yang dibuat pejabat Pembina, pelayan publik yang berkualitas dan professional, serta perekat dan pemersatu Bangsa.

Berdasarkan peranan yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa peranan yang dilihat dari tugas dan fungsi pada pegawai negeri sipil (ASN) adalah sebagai pelayan publik yang berkualitas dan professional memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik dalam perencana, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa serta pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robert L. Mathis(2001), motivasi kerja sebagai hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Merihot (dalam Marliani, 2003), mendefinisikan motivasi kerja sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan karena, mereka ingin melakukan suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dalam pencapaian tujuan yang mereka inginkan.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sesuai dengan pengertian motivasi kerja yakni segala sesuatu yang mendorong semangat untuk bekerja. Disamping itu mendorong orang untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan inilah para pekerja berusaha keras untuk mencapai kebutuhannya melalui pekerjaannya. Akan tetapi motivasi kerja orang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Handoko, 2000).

Stoner dan Winkel (dalam Ali, 2011), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

- a. Karakteristik Individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja yang berbeda-beda diantara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan juga berbeda.
- b. Karakteristik Pekerjaan, yaitu pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas pegawai yang meliputi jumlah

tanggungjawab juga macam tugas. Kondisi ini berperan dalam meningkatkan atau justru menurunkan motivasi kerja pegawai.

- c. Karakteristik Situasi Kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah.

Munandar (dalam Ardiyati, 2013), mengemukakan ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dimana seorang pemimpin dapat menerapkan teori motivasi dalam menggerakkan para pegawai negeri sipil untuk dapat bekerja lebih baik. Beberapa faktor tersebut antara lain :

1. Usia

Berdasarkan penelitian dan pengalaman usia seseorang akan menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dimana kepuasan kerja yang cenderung tinggi didasarkan pada usaha meniti karir dalam sekian tahun lamanya yang dicapai secara maksimal. Sehingga manajer perlu mengadakan pendekatan yang berbeda dengan memberikan motivasi dalam bentuk perlakuan terhadap karyawan yang relatif muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah lebih tua.

2. Jenis Kelamin

Tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawan perempuan sepanjang kemampuan mereka menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan kontributif. Namun selain dapat dilihat bahwa

seorang laki-laki lebih termotivasi dalam bekerja, karena secara kodrati laki-laki merupakan kepala keluarga yang harus memberikan nafkah untuk istri dan anak-anaknya, sedangkan seorang wanita bekerja sebagian besar hanya terdorong untuk beraktualisasi dan bersosialisasi.

3. Status Perkawinan

Seorang karyawan dan karyawan yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang belum berkeluarga, ini disebabkan oleh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarganya. Sehingga dalam hal ini status perkawinan seseorang turut pula memberikan petunjuk tentang tata cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan baginya dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga.

4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan salah satu pengaruh untuk seorang manajer dalam menerapkan teori motivasi dalam suatu perusahaan. Dalam masyarakat yang masih menganut konsep “ *extended family system* “, dimana yang dianggap menjadi tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anak.

5. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional. Seorang manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang berkarya/ bekerja dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Sehingga keinginan manajer dan perusahaan untuk memberikan suatu motivasi terhadap para karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah usia, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah tanggungan, masa kerja,

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Jurgensen (dalam Ali, 2011) untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
- b. Perusahaan yang memberi rasa bangga terhadap karyawan, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik.
- c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.

- d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerja sama dalam melakukan pekerjaan.
- e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- f. Gaji, yaitu yang tinggi menurut karyawan.
- g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.
- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihantempat kerja.
- j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Menurut Herzberg (dalam Ali, 2011), mengatakan bahwa ada 2 aspek dorongan yang menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan, kedua aspek dorongan tersebut adalah :

- a. Aspek Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, berupa
 - 1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya
 - 2. Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - 3. Perkembangan. Besar kecilnya yang dirasakan atas kerja keras yang baik yang dilakukan seorang tenaga kerja.

4. Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 5. Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 6. Pencapaian (*achievement*) . Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
- b. Aspek Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Aspek Ektrinsik ini mencakup :
1. Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 2. Penyeliaan. Tingkat kewajaran penyelia dirasakan oleh tenaga kerja
 3. Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - 4 Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
 - 5 Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.
 - 6 Keamanan kerja. Tingkat keamanan dalam bekerja dengan tercapainya pekerjaan sampai selesai.

Berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi terbagi dua bagian besar meliputi:

- a. Aspek ekstrinsik, yaitu Administrasi, penyelia, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, yaitu pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, pencapaian

Kedua aspek motivasi kerja tersebut merupakan aspek-aspek pendorong timbulnya dan mempengaruhi motivasi kerja dan dipergunakan dalam pembuatan skala motivasi kerja dalam penelitian ini. Aspek-aspek motivasi kerja tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan performansi pegawai terhadap pekerjaan.

4. Ciri-ciri Pegawai Yang Memiliki Motivasi Kerja

Beberapa karakteristik dari motivasi kerja yang tinggi dan rendah menurut L.N. Jewel (dalam Marliani, 2015), sebagai berikut :

- (a) Ciri-ciri Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi Menurut (dalam Marliani, 2015), ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah Bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha, berorientasi pada masa akan datang, tidak suka membuang-buang waktu, mempunyai rasa tanggung jawab, percaya diri dan ulet dalam menjalankan tugas.
- (b) Sedangkan ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah menurut L.N. Jewel (dalam Marliani, 2015), kemampuan dalam beprestasi

rendah, cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat aspirasi rendah, suka membuang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri, dan tidak ulet dalam bekerja.

Pendapat lain menurut(David C. McClelland, 1961), mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi antara lain : memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan memikul risiko, memiliki tujuan yang realistic, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, mengerjakan sesuatu yang sangat berani, serta menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi pegawai yang mendapat penghargaan, tidak suka membuang-buang waktu serta mempunyai rasa tanggung jawab dan berani mengambil dan memikul resiko. Sebaliknya, pegawai yang motivasi kerja yang rendah seperti Kemampuan bersaing dalam berprestasi rendah, Cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat aspirasi rendah,Suka membuang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri dan tidak ulet dalam bekerja.

5. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu:

- a. Peran pemimpin/atasan. Adanya sikap keras dan memberi tujuan yang bermakna.

- b. Peran diri sendiri. Kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat membantu tenaga kerja menjadi tenaga kerja dengan motivasi kerja yang proaktif.
- c. Peran organisasi. Berbagai kebijakan dan peraturan dapat menarik atau mendorong motivasi kerja seorang tenaga kerja.

Berdasarkan poin cara meningkatkan motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa peran dari pimpinan, peran diri sendiri dan peran organisasi membantu pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja dalam melakukan pekerjaannya.

6. Metode Motivasi Kerja

Menurut Suwatno (2001), metode motivasi kerja memiliki 2 metode, yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non-materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain sebagainya.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kusri yang empuk, mesin-mesi yang

baik, ruangkerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktifitas perkantoran meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam memotivasi pegawai, kita harus mengetahui tentang apa yang dibutuhkan oleh para pegawai tersebut secara langsung maupun tidak langsung didalam pelaksanaan pekerjaannya dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

C. Menikah dan Belum Menikah

1.1 Pengertian Menikah

Istilah “nikah”berasal dari bahasa arab yang artinya berhimpun, sedangkan menurut bahasa Indonesia adalah “kawin”. Dewasa ini kerap kali dibedakan antara “nikah” dengan “kawin”, akan tetapi pada prinsipnya sama, menurut Sudarsono(dalam Bakhri, 2009).

Apabila ditinjau dari segi hukum pernikahan adalah suatu akad suci dan luhur antara pria dan wanita yang menjadi sebab sahnya status sebagai suami-isteri dan dihalalkan hubungan seksual dengan tujuan mencapai keluarga sakinah, penuh kasih sayang, kebajikan dan saling menyantuni, menurut Sudarsono(dalam Bakhri, 2009).

Menurut Duvall dan Miller (dalam Bakhri,2009), “*Marriage is the dyadic of pair relationship between one man and one woman*”. Pernikahan merupakan suatu peristiwa alamiah yang terjadi antara dua

orang, yaitu pria dan wanita secara berpasangan yang disebut hubungan dyadic.

Selanjutnya, menurut Duvell dan Miller (dalam Bakhri, 2009) mengatakan, “..perhaps marriage can be most accurately define as he socially recognized relationship between a man and woman that provides for sexual relation, legitimizes childbearing, and establishes a division of labor between spouses”. Dalam pernikahan selain adanya hak legal dalam membesarkan anak, juga terdapat pengakuan sosial, legitimasi dalam hubungan seksual, dan adanya pembagian kerja yang sesuai antara pasangan tersebut.

Menurut Benard (dalam Santrock, 2002), pernikahan biasanya digambarkan sebagai bersatunya dua individu, tetapi pada kenyataannya adalah persatuan dua sistem keluarga secara keseluruhan dan pembangunan sebuah sistem ketiga yang baru.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pernikahan merupakan suatu ikatan yang suci yang mengikat seseorang dengan pasangannya sebagai suami isteri dan membentuk sebuah sistem keluarga secara keseluruhan untuk mencapai keluarga yang sakinah dan penuh kasih sayang dengan adanya legitimasi dalam hubungan seksual, pengakuan sosial dan pengesahan untuk memiliki anak.

1.2 Alasan dan Tujuan Pernikahan

Stinnet (dalam Turner & Helms, 1987) menyusun hal-hal yang umum dikemukakan sebagai alasan dilangsungkan suatu pernikahan, yaitu :

- a. *Commitment* (komitmen), banyak orang menginginkan adanya seseorang yang mau mendedikasi dirinya pada pasangannya dengan tulus. Pernikahan merupakan suatu ekspresi dari tipe dedikasi ini, dan upacara pernikahan menjadi symbol dari komitmen ini.
- b. *One-to-one Relationship* (hubungan pribadi antara seseorang dengan seseorang yang lainnya). banyak individu yang mendambakan suatu bentuk hubungan *one-to-one* yang bersifat intim dan berlangsung selamanya. Banyak juga yang ingin hidup bersama dengan seseorang untuk mendapatkan dukungan secara emosional dalam bentuk afeksi, respek, kepercayaan dan keintiman.
- c. *Championship and Sharing* (persahabatan dan berbagi). pernikahan menyediakan kesempatan untuk menanggulangi kesepian dan pengasingan diri atau *isolation*, dengan potensi akan adanya *championship* (persahabatan) dan kesempatan untuk berbagi aktifitas di dalam pernikahan tersebut. Riset menunjukkan bahwa *sharing* (berbagi) merupakan sarana yang penting dari keseluruhan hubungan. Apabila kebutuhan sama-sama terpenuhi dan ada saling membagi aktivitas, maka suatu hubungan menjadi lebih terintegrasi dan pasangan suami isteri akan mendapatkan kepuasan yang lebih baik dalam kehidupan mereka.

- d. Love (cinta).* Hidup banyak orang akan semakin memuaskan apabila mereka menjadi berarti bagi orang lain. Banyak orang ingin mendapatkan seseorang yang akan memberi mereka cinta yang tak bersyarat dan mereka dapat membalas cinta tersebut. Pernikahan menawarkan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan dasar akan cinta
- e. Happiness (kebahagiaan).* Adanya kebahagiaan dalam berbagai fase kehidupan sangatlah penting bagi setiap orang. Banyak orang mengharapkan pernikahan sebagai sumber kebahagiaan. Namun, harus disadari bahwa kebahagiaan tidak terletak pada institusi pernikahan, melainkan pada orang-orang yang menjalaninya dan hal tersebut tergantung pada cara mereka berinteraksi di dalam hubungan tersebut.
- f. Legitimization of sex and sex and children (Pengesahan hubungan seksual dan anak).* Pernikahan menyediakan persetujuan sosial dengan respek terhadap suatu perilaku seksual. Pengesahan akan adanya anak juga merupakan salah satu alasan untuk menikah.

Menurut Atwater (dalam Bakhri, 2009), kebanyakan orang pada saat ini cenderung menikah karena alasan persahabatan dan untuk mencapai kepuasan kebutuhan psikologis dibanding untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi dan kebutuhan sosial, karena kebutuhan psikologis adalah alasan terpenting untuk memasuki pernikahan. Dengan menikah orang akan memperoleh tanggung jawab yang besar terhadap pasangannya, memberi

dukungan emosional dan rasa aman. Menurut Coontz (dalam Ward & Belanger, 2011) mengemukakan salah satu alasan untuk menikah dan memulai keluarga adalah ekonomi.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa alasan menikah adalah komitmen, hubungan pribadi antara seorang dengan seorang yang lainnya, persahabatan dan berbagi, cinta, kebahagiaan, Pengesahan hubungan seksual dan anak serta untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi dan kebutuhan sosial.

Tujuan dari pernikahan adalah membentuk keluarga yang bahagia dan kekal serta keterbukaan dan fleksibilitas dalam pernikahan. Tujuan lain dari pernikahan menurut Gilarso (1996), antara lain : a). Pengembangan dan pemurnian cinta kasih suami-isteri, b) Kelahiran dan Pendidikan anak, c). Pemenuhan kebutuhan seksual, d). Lain-lain, misalnya: kesejahteraan keluarga, jaminan perlindungan dan keamanan, demi ketenangan, nama baik, kerukunan keluarga, jaminan nafkah/ekonomi, sah dan sehatnya keturunan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan dari menikah adalah membentuk keluarga yang bahagia dan kekal, pengembangan dan pemurnian cinta kasih suami-istri, kelahiran dan pendidikan anak, pemenuhan kebutuhan seksual, serta kesejahteraan keluarga, jaminan perlindungan dan keamanan, nama baik, jaminan nafkah/ekonomi. Jadi bisa diartikan bahwa pegawai negeri sipil yang sudah menikah adalah pegawai yang sudah mempunyai tanggung jawab besar dan harus saling memberi dukungan emosional dan rasa aman terhadap

pasangannya dan terhadap kehidupan berkeluarga yang dijalannya dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2.1 Belum Menikah

Giddens (dalam Sunarto,2004) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan penundaan pernikahan atau bahkan mamiliki keinginan untuk tetap hidup membujang dikalangan orang muda adalah keinginan untuk tetap bebas. Pada usia lebih lanjut kehidupan membujang lebih cenderung disebabkan faktor lain seperti perceraian atau meninggalkan suami atau istri.

Faherty (1967) mengemukakan bahwa banyak wanita tidak menikah disebabkan karena tanggungan pekerjaan atau tugas, Ibu yang posesif atau Ayah yang mendominasi.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang meyebabkan seseorang belum menikah adalah keinginan untuk tetap bebas serta tanggungan pekerjaan atau tugas dari pekerjaan dan juga dari keluarga yang posesif dan yang mendominasi.

2.2 Alasan Belum Menikah

Menurut Munroe (2003), alasan belum menikah adalah menikah merupakan suatu hal yang sulit dan mungkin suatu pengalaman yang negatif.

Pendapat lain menurut Rieka (2007),beberapa alasan seseorang hidup melajang/belum menikah antara lain : 1). Masih ingin bekerja dan dapat

membayai hidup sendiri, 2).Belum menemukan pasangan yang tepat, 3).Kurang percaya diri, 4).Faktor ekonomi, 5). Kebebasan. 6). Trauma masa lalu, 7). Karier dan mencapai target pribadi, 8).Belum yakin dengan pasangan, 9).Keluarga yang belum menyetujui, 10).Apatis terhadap lembaga pernikahan karena masalah-masalah dalam rumah tangga.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa alasan seseorang hidup untuk melajang atau belum menikah adalah adanya pengalaman yang negative, serta belum menemukan pasangan yang tepat, kurang percaya diri, faktor ekonomi, trauma masa lalu dan belum yakin dengan pasangan. Jadi bisa diartikan bahwa pegawai negeri sipil yang belum menikah adalah pegawai yang belum mempunyai status pernikahan yang belum mempunyai tanggungan apa pun terhadap orang lain, dalam hal ini adalah terhadap pasangannya. Sehingga memiliki motivasi kerja yang rendah

D. Perbedaan Motivasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Yang Sudah Menikah dan Yang Belum menikah

Gilarso (dalam Ardiyati, 2013), tanggung jawab dimiliki oleh seorang yang sudah menikah memiliki kebutuhan ekonomi yang lebih banyak dan memenuhi kebutuhan eksistensi keluarganya dari pada yang belum menikah. Rieka (dalam Ardiyati, 2013), seseorang yang belum menikah hanya bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan eksistensi atas dirinya sendiri. Hal ini memperlihatkan bahwa kebutuhan eksistensi dan motivasi kerja yang

lebih tinggi adalah dari Pegawai yang sudah menikah dari pada Pegawai yang belum menikah.

Pegawai yang sudah mempunyai status pernikahan berarti pegawai harus mempunyai tanggung jawab besar terhadap pasangannya dan terhadap keluarga yang dibinanya. karena seorang Pegawai yang sudah mempunyai status pernikahan harus memenuhi kebutuhan keluarganya baik itu kebutuhan sandang, pangan atau pun papan.

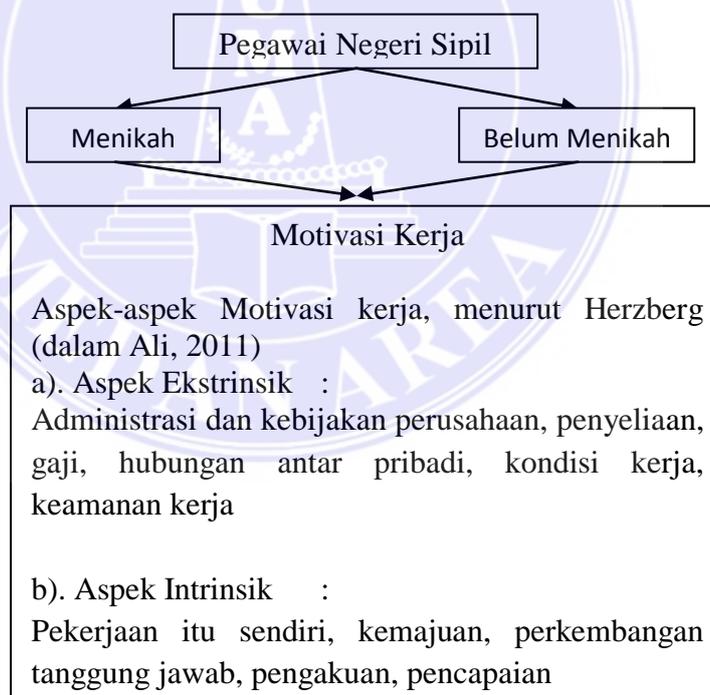
Menurut Gilarso (dalam Ardiyati, 2013), beberapa tanggungjawab harus dipenuhi dalam tujuan pernikahan adalah adanya jaminan nafkah atau ekonomi, kelahiran dan pendidikan anak, kesejahteraan keluarga, jaminan perlindungan dan keamanan dan kesehatan keturunan. Karena, seseorang yang sudah memiliki kebutuhan ekonomi yang lebih banyak dari pada yang belum menikah. Menurut Rieka (2007), salah satu alasan seorang tetap hidup melajang adalah faktor ekonomi dan dapat membiayai hidup sendiri. Karena, seseorang yang belum menikah hanya bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan eksistensi atas dirinya sendiri.

Pegawai negeri sipil yang sudah memiliki tanggungjawab atas jaminan nafkah atau jaminan ekonomi keluarga Menurut, Gilarso (dalam Ardiyati, 2013), bahwa seseorang yang sudah menikah memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi untuk dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam keluarga dengan mengembangkan kemampuan dan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Rieka (2007), pegawai negeri sipil yang belum menikah masih dalam proses menentukan target dan karier yang dicapai sehingga, pegawai negeri

sipil yang belum menikah cenderung masih mengalami kebimbangan dalam menentukan tujuan kariernya. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan eksistensi pegawai negeri sipil yang sudah menikah lebih tinggi dibandingkan pada pegawai negeri sipil yang belum menikah.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang terjadi pada pegawai negeri sipil yang sudah menikah lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi kerja pegawai negeri sipil yang belum menikah.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Adapun hipotesis yang menjadi penelitian ini adalah Ada perbedaan motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil yang sudah menikah dan yang belum menikah. Dengan asumsi bahwa Pegawai Negeri Sipil yang sudah menikah lebih tinggi motivasi kerjanya dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil yang belum menikah.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, deskriptif, dan komparatif. Penelitian ini dikatakan pendekatan kuantitatif, Karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (dalam Nanik, 2012) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting dalam Nasution, 2011). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Arikunto (2010), adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas (Sugiyono, 2009). Adapun yang menjadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel Terikat : Motivasi Kerja.
- b. Variabel Bebas : Status Perkawinan
 - Menikah
 - Belum Menikah.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan karena, mereka ingin melakukan suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dalam pencapaian tujuan yang mereka inginkan.

Motivasi kerja diukur dengan skala motivasi kerja, yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Aspek-aspek Motivasi kerja, menurut Herzberg (dalam Ali, 2011)

a). Aspek Ekstrinsik :

Administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, keamanan kerja

b). Aspek Intrinsik :

Pekerjaan itu sendiri, kemajuan, perkembangan tanggung jawab, pengakuan, pencapaian

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala motivasi kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh dari skala motivasi kerja, maka semakin rendah pula motivasi kerjanya dalam mengerjakan tugasnya.

b. Status pernikahan yang terdiri dari menikah dan belum menikah diungkap melalui biodata objek atau data dokumentasi.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama (Hadi, 2004). Sampel merupakan sebagian dari sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, dengan populasi Yang terdiri dari Pegawai yang sudah menikah 56 orang dan pegawai yang belum menikah 30 orang. Dengan jumlah keseluruhannya 86 orang Pegawai Negeri Sipil.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2007). Teknik *probability sampling* yang telah dipilih adalah *Purposive sampling*,

yaitu merupakan teknik sampling yang satuan samplingnya berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling yang memiliki karakteristik atau kriteria yang dikehendaki dalam pengambilan sampel.

Adanya jumlah sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang yaitu terdiri dari 30 Pegawai Negeri Sipil yang telah menikah dan 30 Pegawai Negeri Sipil yang belum menikah.

Menurut Hadi (2003), bahwa syarat utama agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, maka sebaiknya sampel penelitian harus benar-benar mencerminkan keadaan populasinya atau dengan kata lain harus *representative* (terwakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik yaitu Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara dan Pegawai dengan status menikah dan yang belum menikah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala atau angket tentang motivasi kerja. Skala ini disusun mengacu pada skala Likert, pada Skala Likert, memiliki 2 sifat yaitu *Favorable* (mendukung) dan *Unfavorable* (tidak mendukung). Sampel diminta untuk menyatakan tanggapan kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun oleh peneliti.

Setiap Pernyataan memiliki empat alternative jawaban, yaitu “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Untuk pernyataan yang *Favorable* diberi rentangan skor 4-1 dan pernyataan yang *Unfavorable* diberi rentangan skor 1-4 .

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas alat ukur

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ciri- ciri kevalidan atau kesahihan suatu instrument.Suatu instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2002).

Adapun tujuan Uji Validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah untuk menguji kesahihan suatu alat ukur diperlukan teknik Uji Validitas Internal dan Validitas Eksternal.Validitas Internal adalah ukuran tentang kebenaran data yang diperoleh dengan instrument secara keseluruhan, apakah sungguh-sungguh mengukur variabel sebenarnya yuntuk mengungkap data dari variabel yang dimaksud.Sedangkan Validitas Eksternal adalah perbandingan yang berasal dari luar alat ukur atau disebut kriteria luar. Korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* dari person (Sujiono, 1991). Penggunaan teknik ini adalah untuk melihat hubungan diantara variabel-variabel dalam penelitian dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item
 n = jumlah responden
 x = skor suatu butir/item
 y = skor total

Nilai Validitas setiap item (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor item yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 1987).

Formula yang dipakai untuk mengoreksi kelebihan bobot ini dipakai rumus Formula *Part Whole* (dalam Hadi, 1987) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{bt} : Koefisien *r* setelah dikoreksi
 r_{xy} : Koefisien *r* sebelum dikoreksi
 SD_x : Standart deviasi skor item
 SD_y : Standart deviasi skor total
 2 : Bilangan Konstanta

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur sering diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif sama dilakukan secara ulang terhadap subjek yang sama, dengan kata lain, suatu alat ukur dikatakan *reliable* apabila datanya

memang benar sesuai dengan kenyataannya meskipun beberapa kali digunakan (Azwar, 2005).

Pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan atau mencari reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode reliabilitas internal, yaitu melakukan pengukuran terhadap sekelompok subjek dimana pengukuran dilakukan dengan suatu alat pengukur dan dilakukan seperti pengetesan saja.

Untuk menentukan reliabilitas alat ukur, maka digunakan teknik analisis formula alpha @Cronbach dengan alasan :

- a. Jenis data kontinyu
- b. Tingkat kesukaran seimbang
- c. Merupakan tes kemampuan (*power test*) bukan tes kecepatan (*speed test*) koefisien korelasi yang diperoleh mengenai formula alpha @Cronbach adalah merupakan batas bawah dari reliabilitas yang sesungguhnya mungkin sekali lebih tinggi dari pada koefisien yang diperoleh dari hasil perhitungan (Azwar, 1992).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_1^2} \right]$$

Dengan Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item
 V_1^2 = varian total

F. Metode Analisis Data

Hadi (2003), mengatakan bahwa dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah metode statistik. Disamping itu, pertimbangan lain menggunakan statistik adalah :

1. Statistik bekerja dengan angka-angka
2. Statistik bersifat objektif
3. Statistik bersifat universal yang dapat digunakan pada semua bidang penelitian.

Metode statistik penelitian ini telah mewakili tifatugas utama dalam ilmu pengetahuan, yaitu menerangkan aspek, meramalkan kejadian dan mengontrol keadaan. Untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan, penulis menganalisis data dengan menggunakan formula *t-test*, yakni untuk melihat perbedaan dalam perbandingan jumlah yang sama.

Adapun rumus dan rancangan Analisis *t-test* adalah sebagai berikut :

$$t - test = \frac{X_{A1} X_{A2}}{\sqrt{\left\{ \frac{(X^2_{A1} + X^2_{A2})}{(N_{A1} + N_{A2} - 2)} \right\} \left\{ \frac{1}{N_{A1}} + \frac{1}{N_{A2}} \right\}}}$$

Keterangan :

t-test = Koefisien perbedaan

X = Jumlah kwadrat perbedaan

A1 = Kelompok 1, yaitu guru yang belum menikah

A2 = Kelompok 1, yaitu guru yang sudah menikah

1 = Bilangan konstanta

2 = Bilangan konstanta

N = Jumlah subjek penelitian

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis kovarians satu variabel, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, yaitu :

- a. Uji Normalitas Sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal
- b. Uji Homogenitas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel penelitian bersifat homogen.



DAFTAR PUSTAKA

- Adie, Erar. 2014. Dampa Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Individu. *Jurnal Psikologi Universitas BINUS*.
- Ali, Ivan. 2011. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 2 Pabrik Kelapa Sawit Kebun Pagar Merbau. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. (tidak dipublikasikan).
- Ardiyati, F. 2013. Perbedaan Motivasi Kerja Pada Karyawan Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta Revisi.
- Azwar, Saifuddin. (1992). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar _____.(2009). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Faherty, W.B. (1967), Living alone. A guide for the single woman*. New York: A Division of Doubleday & company, Inc.
- Gilarso, T. (1996) *Membangun keluarga kristiani dalam Pembinaan Berkeluarga*. Jogjakarta: Kanisius.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Irene, J. (2008). "Hubungan antara Occupational Self – Efficacy dan Job Insecurity pada tenaga kerja Outsourcing".
- Marliani, M. Si. 2015. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: PT. Pustaka Setia
- Merihot Tuan Efendi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widayarsana Indonesia.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press)

- Munroe, M. (2003). *Single, Married, Separated and Live After Divorce*. Shippensburg: Destiny Image. Retrieved 16 April 2013. http://books.google.co.id/books?id=09Pa2jViZHUC&pg=PA12&dq=definition+of+married+and+single&hl=id&sa=X&ei=1D5sUY36N4X_rAfsyoDgBA&redir_esc=y#v=onepage&q=definition%20of%20married%20and%20single&f=false
- Robert L. Mathis John H. Jackson. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Terj. Jimmy Sadeli. Jakarta: Empat.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Steers, R.M., Porter, L.W., & Bigley, G.A. 1983. *Motivation and Leadership At Work Sixth Edition*. Hill Companies: McGraw.
- Sugiyono. 2009. *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, Kamanto. (2004). *Pengantar Sosiologi (edisi revisi)*. Jakarta :Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Santrock, J. W. (2002). *Life Span Development*. Perkembangan Masa Hidup. Jilid II, Wisnu Chandra, (terj). Jakarta: Erlangga.
- Witasari, L. (2009). “ Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”. Tesis (tidak diterbitkan) pada program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.



LAMPIRAN A
SKALA PENELITIAN

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Status Perkawinan : _____

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 ~~X~~S TS STS

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

SELAMAT BEKERJA

SKALA MOTIVASI KERJA

NO	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Imbalan jasa yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan kesepakatan	SS	S	TS	STS
2.	Saya tetap menerima imbalan jasa setiap bulannya dari hasil pekerjaan dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
3.	Pembayaran dari hasil kerja yang telah saya selesaikan setiap bulannya, sangat mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari saya	SS	S	TS	STS
4.	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan tidak pernah adanya dukungan kecil sekalipun dari Supervisor (Orang yang mempunyai kekuasaan dalam memerintah)	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa kebingungan karena atasan tidak memberikan bimbingan yang baik	SS	S	TS	STS
6.	Supervisor mendukung atas pekerjaan yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
7.	Saya merasa tidak khawatir dengan pekerjaan yang akan segera dikerjakan karena atasan selalu mensupport yang baik kepada saya.	SS	S	TS	STS
8.	Saya khawatir, jika hasil dari pekerjaan ini akan sia – sia semuanya	SS	S	TS	STS
9.	Atasan memberikan bimbingan atas pekerjaan yang akan saya lakukan	SS	S	TS	STS
10.	Pembayaran dari hasil kerja yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan keluarga	SS	S	TS	STS
11.	Saya dapat menjalankan tugas dengan baik jika itu bersama rekan kerja kelompok yang sudah di sepekat	SS	S	TS	STS
12.	Fasilitas ditempat kerja saya sangat lengkap dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas	SS	S	TS	STS
13.	Tempat kerja saya yang sekarang, jarang sekali mendapat kecelakaan kerja	SS	S	TS	STS
14.	Saya tetap membaca terlebih dahulu buku petunjuk penggunaan alat kerja, dan setelah itu baru menggunakan alatnya kerja nya dalam menjalankan tugas	SS	S	TS	STS
15.	Saya mampu menggunakan segala fasilitas yang tersedia di tempat kerja saya	SS	S	TS	STS
16.	Saya sangat mengutamakan penyelesaian kerja dengan cepat atas usaha keras saya selama ini	SS	S	TS	STS
17.	Saya tetap percaya diri setiap usaha kerja baik dari saya begitu juga dengan rekan kerja yang lainnya agar pelayanan bagi masyarakat tetap terbaik	SS	S	TS	STS
18.	Saya kurang percaya akan pekerjaan yang telah baik dikerjakan akan mendatangkan hasil yang buruk untuk kedepannya	SS	S	TS	STS
19.	Saya berusaha meningkatkan hasil kerja yang lebih bagus lagi	SS	S	TS	STS
20.	Saya sangat mengutamakan penyelesaian kerja dengan cepat atas usaha keras saya selama ini	SS	S	TS	STS
21.	Saya mampu menjalankan setiap tugas dengan pencapaian target kerja yang sudah ditentukan	SS	S	TS	STS
22.	Saya merasa kurang mandiri atas usaha yang ingin saya kerjakan dalam penyelesaian tugas	SS	S	TS	STS
23.	Saya kurang bisa membagi waktu kerja saya dengan kegiatan diluar tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
24.	Saya dapat membagi waktu kerja antara pekerjaan di instansi	SS	S	TS	STS

	dengan kegiatan diluar instansi				
25.	Saya mengerjakan pekerjaan sampai selesai dengan penuh tanggung jawab	SS	S	TS	STS
26.	Saya merasa sulit menjalankan setiap kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan keterampilan ditempat kerja saya yang sekarang	SS	S	TS	STS
27.	Saya akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari hasil pekerjaan saya selama ini	SS	S	TS	STS
28.	Setiap dari hasil kerja yang saya dapat pasti akan mencapai kinerja yang maksimal juga	SS	S	TS	STS
29.	Saya percaya akan apa yang telah saya kerjakan selama ini membuahkan hasil yang lebih baik	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak bisa memilih solusi yang baik dalam mengatasi permasalahan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
31.	Saya mampu menjalankan setiap tugas baru yang diberikan pada saya	SS	S	TS	STS
32.	Saya tetap mandiri atas usaha yang saya kerjakan sendiri	SS	S	TS	STS
33.	Saya tepat dalam memilih solusi yang baik atas penyelesaian pekerjaan yang rumit	SS	S	TS	STS
34.	Saya terbantu jika rekan kerja memberikan informasi yang baru tentang pekerjaan	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa senang jika sibuk bekerja	SS	S	TS	STS
36.	Saya enggan memberi pendapat setiap penyelesaian menjalankan tugas	SS	S	TS	STS
37.	Saya semangat jika rekan kerja memberi solusi yang baik disetiap permasalahan dalam menjalankan tugas	SS	S	TS	STS
38.	Saya yakin dengan apa yang telah saya kerjakan	SS	S	TS	STS
39.	Saya merasa hanya membuang waktu jika untuk mencari inisiatif dalam memajukan Instansi	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak berfikir untuk memajukan Instansi yang bukan tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN MOTIVASI KERJA
SEBELUM DAN SESUDAH

1		2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	3	3	3	2	1	4
2	3	4	4	4	3	3	2	4
3	4	4	3	4	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4	3	2	3
5	3	3	3	3	3	3	4	3
6	3	3	3	3	3	3	1	4
7	4	4	4	3	4	3	3	2
8	3	3	3	3	4	3	3	2
9	4	4	3	3	4	4	2	3
10	3	3	3	3	3	2	2	3
11	3	3	3	3	3	3	2	3
12	4	4	4	4	3	3	3	2
13	3	3	3	4	2	2	4	3
14	4	4	3	4	3	1	3	3
15	3	3	4	3	3	3	3	2
16	3	3	4	3	2	2	4	4
17	4	3	3	2	2	3	3	3
18	3	3	3	3	3	1	4	3
19	3	3	3	3	3	3	1	4
20	3	3	3	2	2	4	4	3
21	3	3	3	4	4	3	2	2
22	4	4	3	3	4	2	3	4
23	3	3	4	4	3	2	3	3
24	4	4	3	3	2	3	3	3
25	3	3	4	3	4	4	4	4
26	3	3	3	3	2	2	4	3
27	4	4	4	4	4	3	2	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	3	2	2	4	4	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	4	3	3	3	3	2
32	3	3	3	2	2	3	3	4
33	3	3	4	3	4	2	2	3
34	4	4	3	3	2	4	3	3
35	3	3	3	2	2	4	4	3
36	3	3	3	3	3	3	4	4
37	4	4	4	4	4	2	1	3
38	3	3	3	4	4	2	3	3
39	3	3	3	3	2	1	4	3
40	4	4	4	3	3	3	2	2
41	4	4	4	3	4	3	3	3
42	4	4	3	4	3	3	2	2

43	3	3	3	3	2	4	3	3
44	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	4	3	3	4	2
46	3	3	3	4	4	4	3	1
47	3	3	3	2	3	4	3	2
48	4	3	3	4	3	2	2	4
49	3	3	3	3	2	2	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	4	4	1	3	3
52	4	4	3	3	3	3	3	3
53	4	4	3	4	2	2	3	3
54	3	3	3	3	3	3	4	4
55	4	4	3	4	2	3	3	3
54	3	4	2	1	4	3	3	4
57	3	3	4	4	3	3	3	3
58	3	3	3	2	3	3	1	4
59	4	4	3	1	2	3	3	3
60	3	3	2	3	3	3	3	3
61	4	4	3	1	3	2	3	4
62	3	3	3	3	3	1	3	3
63	3	3	3	1	4	3	3	2
64	4	4	3	2	2	3	3	4
65	3	3	4	3	2	2	4	4
66	3	3	3	3	3	4	2	3
67	4	3	3	3	3	2	2	4
68	4	4	3	3	2	2	3	3
69	3	3	3	4	2	2	4	4
70	4	4	3	3	3	2	2	3

43	3	3	3	3	2	4	3	3
44	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	4	3	3	4	2
46	3	3	3	4	4	4	3	1
47	3	3	3	2	3	4	3	2
48	4	3	3	4	3	2	2	4
49	3	3	3	3	2	2	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	4	4	1	3	3
52	4	4	3	3	3	3	3	3
53	4	4	3	4	2	2	3	3
54	3	3	3	3	3	3	4	4
55	4	4	3	4	2	3	3	3
54	3	4	2	1	4	3	3	4
57	3	3	4	4	3	3	3	3
58	3	3	3	2	3	3	1	4
59	4	4	3	1	2	3	3	3
60	3	3	2	3	3	3	3	3
61	4	4	3	1	3	2	3	4
62	3	3	3	3	3	1	3	3
63	3	3	3	1	4	3	3	2
64	4	4	3	2	2	3	3	4
65	3	3	4	3	2	2	4	4
66	3	3	3	3	3	4	2	3
67	4	3	3	3	3	2	2	4
68	4	4	3	3	2	2	3	3
69	3	3	3	4	2	2	4	4
70	4	4	3	3	3	2	2	3



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

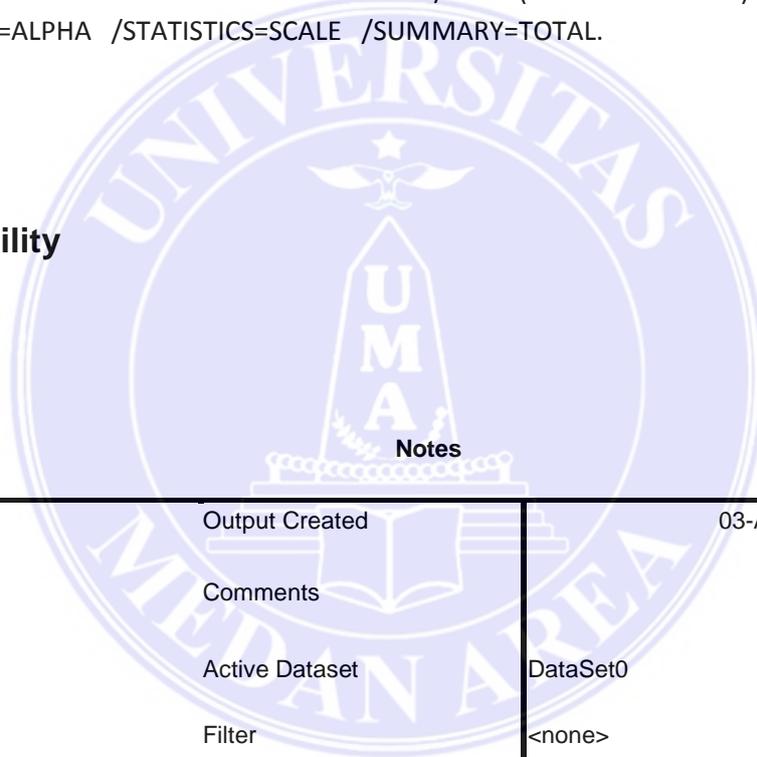
SKALA MOTIVASI KERJA

```

RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036
VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('MOTIVASI KERJA') ALL
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability



	Output Created	03-Aug-2017 20:13:16
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('MOTIVASI KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.011

[DataSet0]

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	110.05	240.421	.511	.917

VAR00002	110.30	235.705	.528	.917
VAR00003	110.62	235.766	.515	.917
VAR00004	110.42	243.976	.257	.920
VAR00005	110.75	237.614	.430	.918
VAR00006	110.60	236.041	.494	.917
VAR00007	110.18	238.525	.469	.918
VAR00008	110.20	237.620	.456	.918
VAR00009	110.68	239.135	.421	.918
VAR00010	110.53	243.067	.284	.919
VAR00011	110.03	238.304	.593	.917
VAR00012	110.23	235.131	.554	.917
VAR00013	110.62	235.766	.515	.917
VAR00014	110.20	233.112	.608	.916
VAR00015	110.58	236.349	.473	.917
VAR00016	110.23	236.351	.505	.917
VAR00017	110.17	235.904	.447	.918
VAR00018	110.38	244.410	.188	.921
VAR00019	110.62	241.054	.327	.919
VAR00020	110.55	235.777	.575	.916
VAR00021	110.73	238.334	.451	.918
VAR00022	110.57	240.453	.427	.918
VAR00023	110.25	235.106	.562	.916
VAR00024	110.55	238.964	.451	.918
VAR00025	110.57	238.758	.442	.918
VAR00026	110.55	243.472	.244	.920

VAR00027	110.65	240.808	.366	.919
VAR00028	110.57	233.707	.682	.915
VAR00029	110.43	238.690	.402	.918
VAR00030	111.07	240.436	.348	.919
VAR00031	110.83	236.751	.430	.918
VAR00032	110.10	237.176	.599	.916
VAR00033	110.58	236.790	.456	.918
VAR00034	110.27	236.572	.508	.917
VAR00035	110.38	231.020	.633	.915
VAR00036	110.77	238.521	.470	.918
VAR00037	110.62	239.596	.386	.918
VAR00038	110.57	239.233	.436	.918
VAR00039	110.35	238.570	.353	.919
VAR00040	111.00	239.627	.394	.918

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113.32	249.915	15.809	40



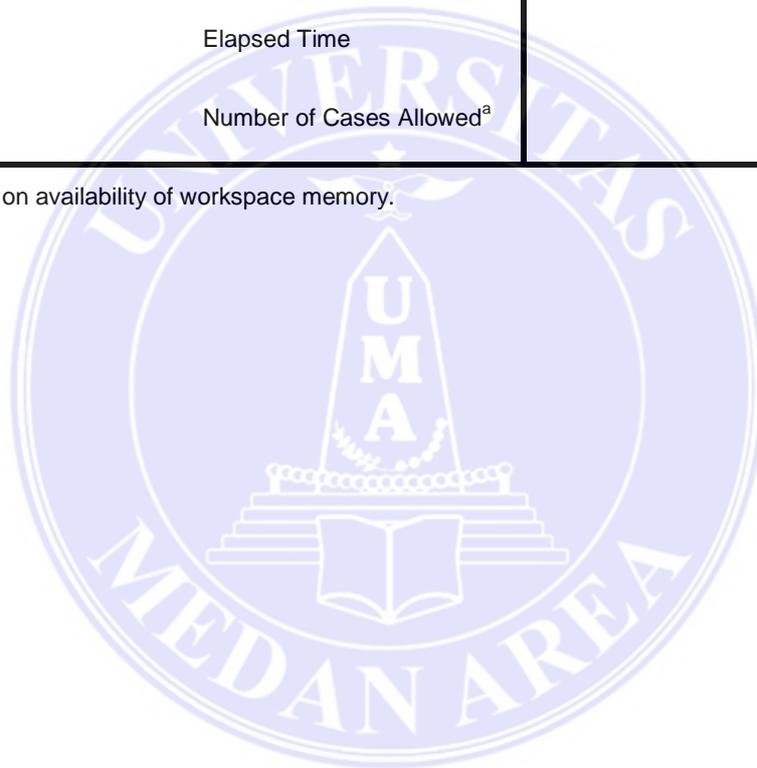
DATASET ACTIVATE DataSet1. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS
 DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
	Output Created	03-Aug-2017 20:18:18
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.

	Syntax	NPAR TESTS	
		/K-S(NORMAL)=Y	
		/STATISTICS DESCRIPTIVES	
		/MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		0:00:00.016
	Elapsed Time		0:00:00.006
	Number of Cases Allowed ^a		196608

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
MOTIVASI KERJA	60	101.93	15.014	81	125

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI KERJA
Normal Parameters ^{a,b}	N	60
	Mean	101.93
	Std. Deviation	15.014
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.157
	Negative	-.114
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.219
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN E

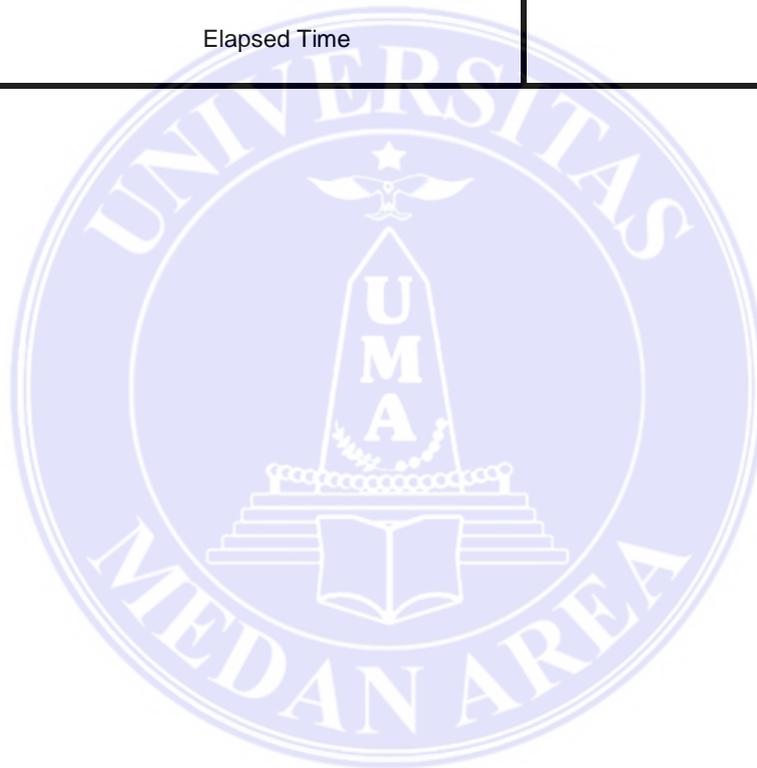
UJI HOMOGENITAS DAN UJI HIPOTESIS

T-TEST GROUPS=X(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Y /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes		
	Output Created	03-Aug-2017 20:19:03
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.

	Syntax	T-TEST GROUPS=X(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Y /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time		0:00:00.015
	Elapsed Time		0:00:00.024



[DataSet1]

Group Statistics

PEGAWAI		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
MOTIVASI KERJA	Sudah Menikah	30	115.57	6.611	1.207
	Belum Menikah	30	88.30	5.510	1.006

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
MOTIVASI KERJA	Equal variances assumed	1.861	.178	17.354	58
	Equal variances not assumed			17.354	56.175

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
MOTIVASI KERJA	Equal variances assumed	.000	27.267	1.571
	Equal variances not assumed	.000	27.267	1.571

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
MOTIVASI KERJA	Equal variances assumed	24.122	30.412
	Equal variances not assumed	24.119	30.414





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 0122/FPSI/01.10/VII/2017
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 24 juli 2017

Yth, Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli
Utara
Jl. Pahae - Simorangkir, Tarutung 22417
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Saloma Sitanggang
NPM : 13 860 0161
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara Jl. Pahae - Simorangkir, Tarutung 22417 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Pegawai Negeri Sipil Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI UTARA
DINAS KESEHATAN

Jl. Pahae-Simorangkir No. Tarutung 22417

Telepon/Fax: (0633) 21135

Website : <http://www.taputkab.go.id> ; E-mail: kesehatan@taputkab.go.id

Tarutung, 07 Agustus 2017

Nomor : 440.800/4901 /13.1.1/VIII/2017
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Selesai Pengambilan data.

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Sumatera Utara

di -

Tempat.

Bersama ini kami sampaikan bahwa tersebut dibawah ini :

Nama : Saloma Sitanggang
NPM : 13 860 0161
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar melakukan pengambilan data dan telah selesai sesuai dengan Surat Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 1122/FPSI/01.10/VII/2017 tanggal 24 Juli 2017 Hal : Pengambilan data, guna tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi dengan judul :

"Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Pegawai Negeri Sipil Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara."

Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara di Tarutung

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN TAPANULI UTARA,

di JANRI ACYAGIE, MM
PEMBINA
NIP. 19750115-200604 1 004

Tembusan :

1. Yang bersangkutan;
2. Peringgal.