

*STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE POS LANGGA PAYUNG*

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

ARIF RINALDI HUTAGALUNG

13.860.0126



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017

LEMBAR PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.
FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE POS
LANGGA PAYUNG**

NAMA MAHASISWA : ARIF RINALDI HUTAGALUNG

NO. STAMBUK : 138600126

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

(Nurmaidha Irawani Siregar, S.Psi, M.Si)

(Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI



**Tanggal Lulus :
08 Desember 2017**

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

Pada Tanggal

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Azhar Aziz, S.Psi. MA
2. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi. M.Si
3. Safamiah Sari Dewi, S.Psi. M.Psi
4. Farida Hanum S.Psi, M.Psi

Handwritten signatures in brown ink on horizontal lines, corresponding to the list of examiners.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan 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 adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, Desember 2017

Arif Rinaldi
Arif Rinaldi Hutagalung
NPM 138600126

ABSTRAK

STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. *FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE POS LANGGA PAYUNG*

Oleh:

ARIF RINALDI HUTAGALUNG

NPM: 13 860 0126

Penelitian ini bertujuan untuk melihat studi identifikasi faktor motivasi kerja karyawan, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. *Federal international Finance* yang berjumlah 40 orang.

Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka faktor-faktor yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi : faktor ekstrinsik mempunyai nilai tertinggi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan bobot sumbangan efektif sebesar 51%, sedangkan faktor intrinsik mempunyai bobot sumbangan efektif sebesar 49%.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif , dan teknik analisis dari penelitian ini dikenal dengan istilah statistik deskripsi, standard deviasi, mean dan tabulasi. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil dari penelitian tersebut diperoleh bahwa kedua faktor intrinsik dan ekstrinsik dinyatakan sebagai factor yang benar-benar mempengaruhi motivasi kerja yang ditunjukkan dari meannya sebesar 158.82 dan Standard Deviasi (SD) sebesar 11.270 yang berarti signifikan dengan masing-masing faktor.

Kata kunci : motivasi kerja, faktor intrinsik , dan faktor ekstrinsik

ABSTRACT

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE POS LANGGA PAYUNG**

FROM:

ARIF RINALDI HUTAGALUNG

NPM: 13 860 0126

This study aims to examine the study of the identification of employee motivation factors, where the subject of research are employees of PT. Federal international Finance totaling 40 people.

In line with the existing discussion on the theoretical basis, the factors proposed in this study are: extrinsic factor has the highest value in influencing employee work motivation with effective contribution weight of 51%, while intrinsic factor has effective contribution weight of 49%.

The analytical method used is descriptive analysis method, and the analysis technique of this research is known as statistical description, standard deviation, mean and tabulation. Based on data processing, the results obtained from this study found that both intrinsic and extrinsic factors expressed as factors that really affect the work motivation shown from the mean of 158.82 and Deviation Standard (SD) of 11.270 which means significant with each factor.

Keywords: work motivation, intrinsic factor, and extrinsic factor

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wata'ala, karena berkat rahmat-Nya saya bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul Studi Identifikasi Faktor Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. *Federal International Finance* Pos Langga Payung. Skripsi ini diajukan guna memenuhi syarat dalam meraih gelar Sarjana Psikologi.

Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat saya harapkan demi sempurnanya Skripsi ini.

Semoga Skripsi ini memberikan informasi bagi masyarakat dan Organisasi lainnya yang bermanfaat untuk pengembangan wawasan dan peningkatan ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Medan, November 2017

Penulis

Motto

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (QS Al-

Insyirah : 5)

Sampaikan dengan niat,

yakinkan dengan usaha,

yakin usaha sampai.

Siamo noi, siamo noi, siamo noi

Forza forza forza Juventus



Persembahan

Kuhadiahkan kado sederhana ini padamu kedua orang tua ku dan abang kakak dan adik-adikku yang senantiasa mendoakanku, menyayangiku, serta mencintaiku yang selalu memberi perjalanan dan pelajaran dalam hidupku, sehingga mampu memahami betapa banyaknya perjalanan hidup dunia yang akan dilalui, maka dari itu pembelajaran kalian sangat penting untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat



UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamualaikum Wr..Wb

Alhamdulillah wasyukurillah kehadiran ALLAH SWT, sang Maha Pencipta, yang telah melimpahkan rahmad, hidayah serta inayahNya sehingga dengan izinnya skripsi (karya ilmiah) dengan judul “Studi Identifikasi Faktor Motivasi Kerja Karyawan PT . Federal International Finance” ini dapat diselesaikan. Tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi penuntun setiap ummat dalam menempuh dan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Motivasi kerja sangat penting dalam perusahaan, agar perusahaan dapat mencapai visi misi perusahaan yang ingin dicapai. Dan perusahaan harus meningkatkan atau memperbaiki motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian tugas dan syarat guna memperoleh gelar S-1 pada jurusan psikologi. Dalam kesempatan 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 terealisasikan dengan baik. Untuk itulah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibunda (mamak) tersayang Supriati Dasopang. Mamak lah motivasi utama dalam hidup ini, yang telah melahirkanku, mendidikku, mengajarkan tentang kehidupan yang sementara ini, dan jati diri ini merupakan hasil didikanmu wahai mamak tercinta. Terima kasih yang tak terhingga mak.

2. Ayahanda (bapak) tercinta Ashil MH Hutagalung. Bapak pasti punya cara berbeda dengan mendidik anak-anak mu ini, bapak lah yang selalu melindungi kami dari segala mara bahaya. Terima kasih atas perjuangannya pak.
3. Abang Dedi Hilman Hutagalung, yang selalu memberi tahu hal-hal yang memang bagiku itu adalah hal yang menarik, yang selalu menyempatkan memberi subsidi untuk perjuangan kuliah ini. Abang sekaligus rival, rival dalam jika sebagai fans sepakbola.
4. Kakak widia Ardilla Hutagalung, yang selalu memberi motivasi, dan menjelaskan kepada kedua orang tua arti perkuliahan ini dan agar dapat menyelesaikan skripsi ini
5. Adik-adik Mawaddah Warahmah Hutagalung dan Fahrul Lutfan Hutagalung, yang selalu menjadi motivasi tersendiri untuk menjadi abang yang baik buat kalian.
6. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
7. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
8. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua Jurusan serta Dosen yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Azhar Aziz, S.Psi, M,A, selaku ketua siding , terima kasih telah memimpin sidang pada hari ini sehingga persidangan berjalan dengan baik.
10. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi. M.Psi, selaku dosen pembimbing I, yang dengan sabar membimbing, mengingatkan dan memberikan motivasi untuk terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Salamiah Sari Dewi, S.Psi. M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan inspirasi dan motivasi bagi saya dalam menggali potensi diri serta dengan sabar membimbing saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Farida Hanum Siregar, S.Psi M.Psi selaku sekretaris pada persidangan ini, terima kasih telah membantu jalannya persidangan dan mencatat semua berita acara pada persidangan ini.
13. Perusahaan PT. *Federal International Finance*, yang telah bersedia menjadi tempat penelitian saya
14. Kepada seluruh karyawan PT. *Federal International Finance* terutama kepada Muhammad Nur tanjung, Syaiful Adzhar Nasution dan pimpinan perusahaan Hans Wirajaya Purba, yang telah bersedia membantu saya dengan ikhlas serta berpartisipasi hingga penelitian ini selesai.
15. Buat sahabat-sahabat kampus yang sangat luar biasa, yang selalu mendampingi dan selalu memberikan semangat dan motivasi disaat suka maupun duka, dari awal perkuliahaan hingga akhir perkuliahaan ini, Sutan, Okki, Arif Winanda, eldy, Viki Soaga, Imam, Rani, Tia, Tri, Tirza, Ahok Limbong, Royhan, Roland dan lain sebagainya terlalu banyak sahabat-sahabat yang luar biasa di Fakultas Psikologi ini.
16. Buat teman-teman kampus terutama stambuk 2013 kelas b, irul, rian, hakim, fahri, desi, indah a dan lain sebagainya yang menjadi kelas dalam menyelesaikan perjuangan perkuliahaan dan skripsi ini. Dan teman-teman dari kelas lain, salman, ina, indah s dll yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahaan dan skripsi ini
17. Buat sahabat-sahabat dari kampung yang selalu menjadi motivasi tersendiri untuk menyelesaikan skripsi ini untuk menjadi pribadi yang baik lagi, Parhan, Reza, Raja,

Dhani, Jabu, Hasmi, dan lain sebagainya sahabat-sahabat yang sudah berjuang dijalanannya masing-masing.

18. Buat teman-teman di Himpunan Mahasiswa Islam bang Fajri, bang Oyek, Ade Suhada, Garlin dan lain sebagainya yang telah berpartisipasi dalam proses dalam ber HMI dan proses perkuliahaan hingga menyelesaikan skripsi ini.
19. Buat teman-teman ambai 46, Affan, Bang Rio, Juresd, Auri, Naldi, Nanda, Asmin, bang Sukri, Rohim, Pak Suro dan lain sebagainya yang telah berpartisipasi dalam mendukung perjuangan perkuliahaan di kota medan ini. Motivasi kalian sungguh luar biasa.
20. Teman istimewa (Pacar) Shintia Yuli Adelina Pulungan, yang selalu menemani dalam perjuangan dalam menyelesaikan perkuliahaan ini, tempat bercerita keluh kesah tentang perjuangan menyelesaikan skripsi ini, dan selalu memberikan motivasi yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
21. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi, Biro Psikologi UMA dan para dosen yang tidak pernah lelah memberikan inspirasi kepada kami.

Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat.

Amin

Medan, Desember 2017

Penulis

Arif Rinaldi Hutagalung

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	7
C. BATASAN MASALAH.....	7
D. RUMUSAN MASALAH.....	7
E. TUJUAN PENELITIAN.....	8
F. MANFAAT PENELITIAN	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. KARYAWAN.....	9
1. Pengertian Karyawan	9
2. Jenis-jenis Karyawan	10
B. MOTIVASI KERJA.....	11

1. Pengertian Motivasi kerja	11
2. Ciri-ciri motivasi	12
3. Teori-Teori Motivasi.....	13
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
C. KERANGKA KONSEPTUAL.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. TIPE PENELITIAN.....	28
B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN.....	28
C. DEFINISI OPERASIONAL PENELITIAN.....	29
D. SUBJEK PENELITIAN.....	29
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	30
F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR	32
G. TEKNIK ANALISIS DATA	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. ORIENTASI KANCAH PENELITIAN	38
B. PERSIAPAN PENELITIAN	40
C. PELAKSANAAN PENELITIAN	44
D. ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN	45
E. PEMBAHASAN.....	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62
A. SIMPULAN	62
B. SARAN	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL DAN GRAFIK	41
Tabel 1 Daftar butir skala motivasi kerja sebelum ujicoba.....	41
Tabel 2 Daftar butir skala motivasi kerja	43
Grafik 1 Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik	52
Grafik 2 Faktor Intrinsik	53
Grafik 3 Faktor Ekstrinsik	54



LAMPIRAN-LAMPIRAN	68
LAMPIRAN A : Alat Ukur Penelitian.....	68
LAMPIRAN B : Data Penelitian	74
LAMPIRAN C : Uji Validitas dan Reliabilitas	76
LAMPIRAN D : Uji Statistik Deskriptif	82
LAMPIRAN E : Surat Penelitian.....	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kerja seorang karyawan didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tentunya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri pegawai tersebut, dan motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi.

Peningkatan motivasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Setiap organisasi haruslah memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar organisasi dapat berkembang.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Karyawan membutuhkan motivasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Karyawan adalah orang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan dan dia bekerja untuk digaji, maka setiap perusahaan harus benar-benar memperhatikan hal ini.

Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kunci didalam suatu perusahaan untuk mendapat kinerja terbaik, karna selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun motivasi kerja karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan (perubahan) bias berari dalam hal lingkungan administratif perusahaan yang berarti perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya. Bentuk adaptasi (perubahan) lainnya dalam hal sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan jabatan.

Motivasi merupakan kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya guna mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu atau suatu proses psikologi yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini menghasilkan dorongan berupa kehendak kemauan dan keinginan untuk berbuat melalui keputusan. Kehendak atau keinginan berbuat (bekerja) memerlukan motivasi tertentu.

Menurut Anoraga (dalam Weli,2012) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasanya disebut sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang dalam bekerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah suatu kontrol yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Secara umum tingkah laku manusia dalam bekerja muncul karena adanya faktor dari dalam dirimaupun luar diri individu. Faktor-faktor dari dalam dapat berupa adanya kebutuhan-kebutuhan ataupun nilai-nilai hidup, sedangkan faktordari luar dapat berupa adanya tuntutan sosial, sehingga adanya kebutuhan manusia yang harus terpenuhi merupakan faktor penting yang mendorong manusia bekerja. Adanya tingkat kebutuhan yang berbeda-beda akan menimbulkan perbedaan motivasi kerja. Dapat dikatakan bahwa dibalik semua aktivitas manusia, ada suatu anggapan bahwa aktivitas manusia dilandasi oleh motivasi tertentu. Karyawan yang termotivasi memiliki efisiensi kerja dan produktivitas kerja yang baik. Yang dapat memajukan perusahaan.

Menurut Pandji (2008) Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Menurut Sardiman (dalam Weli,2012) mendefinisikan motivasi kerja sebagai berikut: “Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang”.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan yakni untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktifitas karyawan,

meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat keabsahan karyawan, menciptakan suasana kerja yang baik dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Secara operasional motivasi kerja dapat dirumuskan sebagai keinginan atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang (internal) maupun dari luar (eksternal untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi ataupun kemajuan perusahaan.

Bagi perusahaan-perusahaan besar ataupun kecil seharusnya memahami faktor-faktor apa saja yang mendukung dalam kelancaran kerja karyawan-karyawannya. Pada zaman ini masih banyak perusahaan yang belum mengarahkan perhatiannya terhadap hal itu, sehingga motivasi kerja yang membuat efisiensi dan efektifitas kerja belum dapat dioptimalkan.

Salah satu perusahaan PT. *Federal International Finance* (FIF) yang bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor. Berkembangnya PT.FIF tidak lepas dari para karyawannya yang ikut serta dalam mewujudkan kesuksesan dalam perusahaan tersebut. Sampai pada saat ini PT.FIF merupakan suatu perusahaan yang sedang berkembang pesat, akan tetapi perusahaan ini akan mengalami keadaan stagnan jika tidak didukung oleh motivasi-motivasi kerja karyawan tersebut, apalagi semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang lainnya yang menawarkan jasa tempat pembiayaan sepeda motor tentunya menjadi saingan bagi PT.FIF

Besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya, hasil dan usaha ini tampak oleh bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi dan fungsinya motivasi. Keberhasilan PT.FIF dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan ataupun motivasi kerja karyawannya. Mengingat karyawan merupakan masalah yang sangat penting fungsinya didalam kemajuan perusahaan, maka diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sebesar-besarnya dan segala aktivitas yang dilaksanakan sesuai dengan keinginan perusahaan yang dimana kekuatan perusahaan adalah karyawan-karyawan ataupun mereka yang bekerja didalamnya.

Berdasarkan hasil data wawancara yang diperoleh dari personalia, ditemukan ada sedikit karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, hal ini tercermin dari motivasi kerja karyawan yang semakin menurun, seperti mengambil waktu istirahat, mencuri-curi waktu dalam bekerja, dan terlihat kurang semangat. Dan ada beberapa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini tercermin dari motivasi kerja karyawan yang semakin menaik, seperti datang tepat waktu, memaksimalkan waktu istirahat, bekerja melebihi target yang ditetapkan dan terlihat selalu bersemangat. Motivasi kerja seseorang terlihat dari dalam diri seseorang dan dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang tersebut. Dari data wawancara yang dilakukan, M (22) pada siang hari tanggal 16/06/2017 yang mengatakan karyawan yang berkerja di PT.FIF motivasi kerja yang tidak stabil tersebut. Berikut kutipan pernyataannya:

“Ya seperti inilah kerja diperusahaan tersebut, ada karyawan yang tinggi motivasi kerjanya, datang selalu di tepat waktu, pulang nanti paling lama,kerjanya maunya sendiri, tidak lekas putus asa dan targetnya selalu melebihi target yang ditetapkan. Tetapi ada juga karyawan itu datang terlambat, pulang paling cepat, nyurik-nyurik waktu istirahat, dan target pun pas-pasan. ”

Kondisi inilah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar motivasi kerja yang dimiliki karyawan meningkat atau stabil, sehingga menjadikan suatu perusahaan yang maju dan berkembang.

Berdasarkan fenomena yang ada peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan studi identifikasi motivasi kerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik menulis judul “Studi Identifikasi Faktor Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE POS LANGGA PAYUNG

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas bahwasanya karyawan adalah aset utama didalam suatu perusahaan dan mempunyai peran yang sangat penting didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi dan demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Dari uraian latar belakang tersebut yang perlu ditanyakan, yaitu bagaimana perusahaan dapat berkembang jika karyawan dianggap sebagai peranan yang penting, yang akan nantinya berkontribusi bagi perusahaan memiliki karyawan dengan motivasi yang rendah

C. Batasan Masalah

Didalam penelitian ini peneliti membatasi masalah dengan mengidentifikasi motivasi kerja karyawan dan membatasi faktor-faktor dari motivasi kerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE?"

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu untuk mengidentifikasi faktor motivasi kerja karyawan yang ada pada karyawan PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE POS LANGGA PAYUNG.

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap ilmu pengetahuan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area khususnya jurusan Psikologi Industri dan organisasi dalam mengidentifikasi motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan karyawan PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE POS LANGGA PAYUNG untuk mengidentifikasi faktor motivasi kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2007).

Menurut Rivai dan Basri (dalam Dhita, 2014) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah) karyawan disebut juga sebagai pekerja atau pegawai (Setiawan, 2012). Fattah (2014) menerangkan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan, manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Jenis-jenis karyawan

Menurut UU ketenagakerjaan (Rima,2007), ada 2 jenis status karyawan yaitu :

- a. Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.
- b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk karyawan kontrak, ada sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan untuk mempekerjakan karyawan kontrak yaitu: menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Sedangkan karyawan dapat dibagi menjadi 4 bagian, yaitu (Rima, 2007):

1. Karyawan Swasta, yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta/diluar instansi pemerintah dan digaji oleh perusahaan swasta tersebut.
2. Karyawan negeri, yaitu karyawan yang bekerja pada instansi pada pemerintah dan digaji oleh pemerintah.
3. Karyawan tetap, yaitu karyawan yang telah diangkat secara resmi memiliki status karyawan dengan gaji dan tunjangan tetap, baik bekerja di instansi pemerintah maupun swasta.
4. Karyawan honorer, yaitu karyawan tidak tetap dan belum memiliki status, gaji, dan tunjangan tetap, baik bekerja di instansi pemerintah maupun swasta.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan jenis-jenis dari karyawan yaitu : Karyawan swasta, karyawan negeri, karyawan tetap, karyawan honorer.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum motivasi berasal dari kata bahasa Inggris yaitu *motivate* atau dengan bahasa latinnya *movere* yang berarti mengarahkan ataupun juga suatu dorongan. Motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan

dorongan ataupun juga faktor pendorong orang untuk melakukan atau bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Guuzali Saydam (2005), motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku. Sedangkan Wahjosumidjo (dalam Ananda,2014) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi di dalam diri seseorang.

Menurut Greenberg Dan Baron (dalam Danang Sunyoto dan Burhanudin,2011) motivasi didefinisikan sebagai serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan Motivasi merupakan suatu dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam, Ananda 2014) Memahami motivasi adalah penting, karena reaksi terhadap kompensasi dan masalah – masalah sumber daya manusia lainnya berkaitan dengan motivasi.

Motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk bekerja di perusahaan, dibawa masuk oleh tenaga kerja. Selama bekerja, motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja.

2. Ciri-ciri Motivasi

Menurut Sadirman (2009) ciri-ciri motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)

2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki ciri-ciri motivasi di atas, maka seseorang memiliki motivasi kerja yang cukup kuat, dan seseorang yang kurang memiliki ciri-ciri di atas, maka seseorang tersebut memiliki motivasi kerja yang cukup kurang baik. Dan ciri-ciri motivasi tersebut sangat penting dalam bekerja.

3. Teori-teori motivasi

a. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan

seseorang. Herzberg (dalam Munandar, 2008) menyatakan yang termasuk dalam faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu:

- a. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dibeikan kepada seorang tenaga kerja.
- b. Kemajuan / Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work It Self*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d. Prestasi / Capaian (*Achievment*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

Sedangkan faktor ekstrinsik menurut Herzberg (dalam Munandar, 2008) antara lain :

- a. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Kualitas Supervisi / Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
- c. Gaji atau Upah, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya.
- d. Hubungan Antar Pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- e. Kondisi Kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. Teori ini memandang, bahwa pegawai mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat dicukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sebagai imbalan kerjanya.

b. Teori tata tingkat kebutuhan

Maslow (dalam Munandar, 2008) berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika suatu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Proses berkeinginan secara tidak berhenti memotivasi kita sejak lahir sampai meninggal. Maslow (dalam Munandar, 2008) selanjutnya mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologikal (faali), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Maslow (dalam Munandar, 2008), individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan ini dipuaskan, ia tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku. Maslow (dalam Munandar, 2008) juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup dan makin lama pemenuhannya dapat ditunda.

1. Kebutuhan fisiologikal (faali)

Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan kita, seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan akan udara segar (oksigen). Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar, yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka individu berhenti eksistensinya.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini masih dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya ancaman fisik. Dalam pekerjaan, kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk 'rasa asing' sewaktu menjadi tenaga kerja baru, atau sewaktu pindah ke kota baru.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (*belonging*). Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok sosial, ingin mempunyai teman, kekasih. Dalam pekerjaan kita jumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis yaitu mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi. Dan yang mencakup faktor-faktor eksternal kebutuhan yang menyangkut reputasi seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali, diakui dan status.

Kebutuhan harga diri ini terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow (dalam Munandar,2008) ini tidak mencerminkan adanya kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ke motivasi kerja yang proaktif ataupun reaktif.

Dalam situasi dan kondisi tertentu, kebutuhan-kebutuhan pada teori tata tingkat kebutuhan ini dapat menimbulkan motivasi proaktif dan dapat menimbulkan motivasi reaktif. Sistem nilai-nilai yang dimiliki individu dan corak rangsang lingkungan individu yang menentukan motivasi lebih bercorak proaktif atau reaktif. Misalnya, jika nilai “bekerja adalah mulia” merupakan nilai yang sangat dipentingkan dalam sistem nilai pribadi seseorang, maka motivasi kerjanya cenderung bercorak proaktif. Sebaliknya jika nilai tertinggi dalam sistem penilaiannya adalah “taat pada atasan”, maka motivasi kerjanya akan cenderung pasif. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh atasan.

Lingkungan kerja besar pula pengaruhnya terhadap corak motivasi kerja seseorang. Paksaan yang dirasakan oleh seseorang tenaga kerja untuk mementingkan ketaatan terhadap atasan dapat menghasilkan motivasi kerja yang lebih efektif

coraknya. Sebaliknya lingkungan kerja dapat pula merangsang timbulnya motivasi kerja yang produktif.

c. Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan

Teori yang mempengaruhi motivasi ini dikenal sebagai teori ERG sebagai singkatan dari *Existence, Relatedness, Growth needs*, dikembangkan oleh Alderfer (dalam Munandar,2008), dan merupakan satu modifikasi dan reformulasi dari teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow. Alderfer (dalam Munandar,2008) mengelompokkan ke dalam tiga kelompok :

1. Kebutuhan eksistensi.

Kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh air, perumahan, uang, mebel, dan mobil.

2. Kebutuhan hubungan.

Kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan kerja.

3. Kebutuhan pertumbuhan.

Kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan

suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2004)

1. Teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1. Faktor intrinsik

a. Prestasi (*Achievement*)

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

b. Pengakuan (*Recognition*)

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

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

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

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

e. Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

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

2. Faktor ekstrinsik

a. Gaji atau Upah (*wages salaries*)

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

b. Kondisi kerja (*working condition*)

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

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

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

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

d. Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

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

e. Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan

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

3. Teori Menurut Maslow (dalam Hasibuan,2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

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

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

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

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

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

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

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

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

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

4. Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan menurut Alderfer (dalam Munandar,2008)

Faktor yang mempengaruhi motivasi ini dikenal sebagai teori ERG sebagai singkatan dari *Existence, Relatedness, Growth needs*, dikembangkan oleh Alderfer(dalam Munandar,2008), dan merupakan satu modifikasi dan reformulasi dari teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow. Alderfer (dalam Munandar,2008) mengelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan eksistensi, merupakan kebutuhan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel, dan mobil. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan rasa aman dari Maslow.
2. Kebutuhan hubungan, merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka

dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan kerja. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan bagian eksternal dari kebutuhan *esteem* (penghargaan) dari Maslow.

3. Kebutuhan pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Selain kebutuhan aktualisasi diri, juga mencakup bagian intrinsik dari kebutuhan harga diri dari Maslow.



C. Kerangka Konseptual

Motivasi kerja
Karyawan



Faktor-faktor motivasi kerja

Menurut Herzberg (dalam Munandar,2008)

- Faktor intrinsik
 - a. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
 - b. Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)
 - c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work It Self*)
 - d. Prestasi (*Achievment*)
 - e. Pengakuan (*Recognition*)

- Faktor ekstrinsik
 - a. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan
 - b. Kualitas Supervisi
 - c. Gaji atau Upah
 - d. Hubungan Antar Pribadi
 - e. Kondisi Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang sangat penting adalah metode yang digunakan. Dalam bab ini, akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Subjek Penelitian, (E) Teknik Pengumpulan Data, (F) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur, (G) Teknik Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Tipe pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model sistematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan variabel tunggal yaitu motivasi kerja karyawan.

C. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah

dipersiapkan dan juga dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian lebih terarah. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan tindakan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mengarahkan dan menggiatkan individu agar dapat bekerja lebih efektif dan berhasil sehingga tercapai hasil yang diinginkan. Adapun faktor-faktor didalam motivasi kerja karyawan terdiri dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari faktor tanggung jawab, pengembangan potensi individu, pekerjaan itu sendiri, prestasi, dan pengakuan. sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, kualitas supervisi, gaji atau upah, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Data untuk mengetahui motivasi kerja ini diungkap dengan menggunakan skala motivasi kerja yang disusun oleh peneliti

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi ialah keseluruhan individu yang akan diselidiki dan mempunyai minimal satu sifat yang sama atau ciri-ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperoleh dari subjek penelitian hendak digeneralisasikan (Hadi,2002).Selanjutnya Arikunto (dalam Putra, 2016) menyatakan yang dimaksud dengan menggeneralisasikan itu sendiri yaitu mengangkat kesimpulan sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sekitar 40 orang di perusahaan PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik total *sampling*, yaitu penentuan sampel dengan

mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel dari seluruh karyawan PT. *FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE* POS LANGGA PAYUNG yang berjumlah 40 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket. Angket adalah suatu metode penelitian yang menggunakan pertanyaan yang sudah dipersiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandai dengan mudah dan tepat (Sudjana,1996).

Hadi (1987) juga menambahkan definisi dari angket adalah suatu hasil yang diperoleh berdasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi tentang diri sendiri. Dasar digunakannya angket ini adalah sebagaimana yang dikemukakan Hadi (dalam Putra, 2016) sebagai berikut :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya;
- b. Apa yang dikatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya;
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Selanjutnya Hadi (1987) mengungkapkan bahwa skala mempunyai kelebihan atau kebaikan yang dapat membantu peneliti, yaitu:

1. Biayanya yang relatif murah
2. Waktu untuk mendapatkan data relatif singkat, dengan sedikit waktu akan mendapatkan data yang banyak
3. Untuk para pelaksanaannya tidak dibutuhkan keahlian khusus mengenai lapangan yang sedang diteliti
4. Angket juga merupakan metode yang sangat praktis dan simpel.

Dalam pelaksanaannya metode yang seringkali mempunyai kelemahan. Diantaranya yang sering muncul adalah :

1. Unsur-unsur yang disadaari tidak dapat diungkap
2. Besar kemungkinan jawaban-jawaban dipengaruhi oleh keinginan-keinginan pribadi
3. Ada hal yang dirasa tidak perlu dinyatakan. Misalnya hal yang memalukan atau dipandang tidak penting untuk dikemukakan.
4. Terdapat kesukaran-kesukaran merumuskan keadaan diri sendiri kedalam bahasa
5. Ada kecendrungan untuk mengkontruksikam secara logis unsur-unsur yang dirasa kurang berhubungan secara logis

Dalam penelitian ini akan mengungkapkan skala motivasi kerja yang berdasarkan faktor-faktor motivasi kerja yang dikemukakan oleh Skala motivasi kerja disusun dengan menggunakan format skala Likert dengan empat (4) kategori jawaban yaitu, sangat sesuai (ss), sesuai (s), tidak sesuai (ts), dan tidak sesuai (sts). Nilai setiap butir pernyataan berkisar dari 1 sampai 4. Pemberian nilai untuk setiap Favourable adalah 4 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (ss), 3 pilihan jawaban sesuai (s), 2 pilihan jawaban tidak sesuai (ts), 1 pilihan jawaban yang sangat tidak sesuai (sts). Sedangkan untuk pemberian nilai pernyataan unfavourable adalah 1 pilihan jawaban sangat sesuai (ss) , 2 pilihan jawaban sesuai (s), 3 pilihan jawaban tidak sesuai (ts), 4 pilihan jawaban sangat tidak sesuai (sts).

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu, harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat

menentukan baik tidaknya suatu penelitian. Dengan demikian, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat ukur tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulannya yang dicapai.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas merupakan ukuran seberapa cermat suatu tes dapat melakukan fungsi ukurannya secara cepat dan cermat (Azwar, 2005). Suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut mampu memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakannya penelitian. Validitas adalah seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan jitu gejala-gejala yang hendak diukur dan dapat menunjukkan dengan sebenarnya gejala-gejala atau bagian gejala yang diukur (Hadi, 2002).

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Pengujian validitas pada penelitian evaluatif ini menggunakan *logical validity* (validitas logis). Validitas logis untuk sebuah instrumen menunjuk pada kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil.

Menguji validitas suatu alat ukur dapat menggunakan kriteria dalam dan kriteria luar. Kriteria dalam adalah kriteria yang diambil dari alat ukur itu sendiri, sedangkan kriteria luar adalah kriteria yang diambil dari luar alat ukur itu. Cara yang digunakan untuk mengukur angket dalam penelitian ini adalah menggunakan kriteria pembanding yang berasal dari dalam alat ukur itu sendiri.

Pengujian validitas cara ini dilakukan dengan mengkoreksikan skor masing-masing butir item dengan nilai total. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alt ukur dalam hal ini adalah angket, yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan angka kasar pearson (dalam Azwar,2005)

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Pearson } r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- r = koefisien korelasi pearson
 $\sum xy$ = jumlah hasil kali skor X dan Y
 $\sum X$ = jumlah skor X
 $\sum Y$ = jumlah skor Y
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor X
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor Y
N = jumlah peserta (pasangan skor)

Selanjutnya, untuk menghindari terjadinya *over estimate* (kelebihan bobot) yang disebabkan skor setiap butir terikut sebagai komponen skor total, maka hasil yang digunakan dari korelasi *product moment* harus dikerelasikan kembali.

Adapun rumus untuk mengoreksi hasil korelasi *product moment* adalah korelasi *part whole* (Hadi, 1987) yang rumusnya sebagai berikut

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SB_y) - (SB_x)}{\sqrt{\{V_y + V_x - 2(r_{xy})(SB_y)SB_x\}}}$$

keterangan :

r_{bt}	= <i>Part Whole Corelation</i>
r_{xy}	= korelasi <i>product moment</i>
SB_y	= SB total
SB_x	= SB bagian
V_y	= varian total
V_x	= varian bagian.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Menurut Masri (2007), realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejumlah mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajega, kestabilan, konsistensi dan sebagainya.

Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik alpha dapat memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan harga reliabilitas yang sebenarnya, sehingga akan selalu ada kemungkinan bahwa reliabilitas alat ukur yang sebenarnya lebih tinggi dari koefisien *Alpha Cronbach*. Teknik Alpha digunakan untuk membelah tes menjadi lebih dari dua belahan masing-masing berisi aitem dalam jumlah sama banyaknya (Azwar, 2005).

Adapun rumus *Alpha Cronbach* :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

r_i = reabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σt^2 = varians total

G. Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis crossbulation dengan SPSS dan statistik deskriptif dalam bentuk persen dan diagram.

Statistik deskriptif dipergunakan untuk memberikan gambaran dari masing-masing faktor dalam bentuk frekuensi dan persentase. Statistik Deskriptif adalah statistik yang mempelajari metode meringkas dan menggambarkan sisi yang penting dari suatu data. Ukuran nilai : mean, median, modus, ukuran keragaman dan analisis persentase.



DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R. S. 2014. Motivasi kerja pegawai kantor kecamatan pannakkukang dalam pelayanan administrasi dalam masyarakat, Makkasar; Universitas Hasanuddin.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. Penerbit, Jakarta ; PT. Rineka Cipta.
- Anoraga,*pandji*. 2008. psikologi kerja. Jakarta; Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2005. *Metode penelitian*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Semarang; Universitas Diponegoro.
- Ginting, R. N. 2014. *Hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan produksi ptpn IV unit kebun pabatu*.Medan; Universitas Medan Area.
- Hadi, Sutrisno. 1987. Metodologi Research, Yogyakarta; Universitas Gajah Mada.
———. 2002. Metodologi Penelitian, Jakarta; Rieka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen. Jakarta; PT Bumi Aksara.
———. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Masri, Singarimbun. 2007. Metode Penelitian Survei, Jakarta; LP3ES.
- Munandar, A. S. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta; Universitas Indonesia (UI-Press).
- Putra, T. M. 2016. *Studi identifikasi komitmen karyawan PT. mada graha nagata*.Medan; Universitas Medan Area.
- Sardiman, A. M.*2009. Interaksi dan Motivasi belajar Mengajar, Jakarta; PT. Rajawali Pers.
- Saydam, Guuzali. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta:Kresna Prima Persada.
- Sudjana* .1996. Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi. Bandung; Wijaya.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung; Alfabeta.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2011. Perilaku Organisasional. Yogyakarta ; Caps.
- Weli, pebrio. 2012. Studi Identifikasi Faktor Motivasi Kerja Karyawan di PT.BIMACOM, Medan ; Universitas Medan Area.

Jenis-jenis karyawan. Diakses pada tanggal 05 januari 2017 dari <http://semuatentangpekerjaan.blogspot.com>

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014) KBBI (online). Diakses pada tanggal 05 januari 2017 dari <http://kbbi.web.id/karyawan>

UU ketenagakerjaan. Diakses pada tanggal 05 januari 2017 dari <http://portalhr.com>



LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN



IDENTITAS DIRI

Nama (inisial) :

Umur :

Jenis Kelamin :

Berilah tanda silang pada kolom nilai SS, S, TS, STS untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda tentang perasaan dan sikap anda saat bekerja diperusahaan tempat anda bekerja.

Keterangan :

SS = Sangat sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak sesuai

STS = Sangat tidak sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat saya selesaikan dengan baik.				

2	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.				
3	Kesempatan promosi yang diberikan atasan sudah seperti yang saya harapkan				
4	Menurut saya, pekerjaan yang diberikan perusahaan bervariasi				
5	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu.				
6	Menurut saya sistem promosi di perusahaan Bersifat transparan/terbuka				
7	Atasan saya memberikan pengakuan atas keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
8	Saya mendapat dukungan dari atasan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan				
9	Saya mampu menemukan solusi dari permasalahan yang saya temui dalam pekerjaan saya				
10	Saya merasa rekan kerja saya mau mengakui keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
11	Saya merasa bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
12	Saya berani untuk mempertahankan pendapat saya demi kemajuan perusahaan				
13	Pekerjaan yang diberikan perusahaan membuat saya merasa tertantang dalam menyelesaikannya				
14	Saya mendapat kesempatan promosi yang sama dengan karyawan yang lain				
15	Keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan diakui oleh bawahan saya				

16	Saya merasa kesempatan promosi yang diberikan atasan belum seperti yang saya harapkan				
17	Saya merasa belum memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
18	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan karena monoton				
19	Saya tidak mendapat pengakuan dari atasan saya atas keberhasilan saya menyelesaikan pekerjaan.				
20	Saya merasa tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik				
21	Saya merasa malas untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan				
22	Sistem promosi di perusahaan tidak bersifat transparan/terbuka				
23	Saya terlambat dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan				
24	Saat menemui masalah dalam pekerjaan, saya merasa tidak mampu untuk mencari solusinya				
25	Rekan kerja saya tidak mengakui keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk saya				
26	Saya tidak merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan				
27	Saya merasa kesempatan promosi yang diberikan perusahaan tidak adil untuk saya				
28	Atasan saya tidak menunjukkan dukungannya pada saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan				
29	Bawahan saya tidak pernah mengakui keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				

30	Saya merasa takut untuk mempertahankan pendapat yang saya kemukakan				
31	Saya merasa prosedur kerja yang ditentukan oleh perusahaan adil untuk saya				
32	Saya memiliki hubungan yang hangat dengan atasan saya				
33	Saya diberi kesempatan oleh perusahaan untuk mengemukakan pendapat demi kemajuan perusahaan.				
34	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja Saya.				
35	Gaji bulanan yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari.				
36	Saya menjalin hubungan yang dekat dengan rekan kerja saya tidak hanya dalam perusahaan tetapi juga diluar perusahaan.				
37	Menurut saya prosedur kerja dari perusahaan mendukung unsur keterbukaan bagi semua karyawan.				
38	Saya merasa nyaman dengan tempat ibadah yang disediakan perusahaan				
39	Saya mengikuti rapat perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan.				
40	saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dari perusahaan sesuai dengan harapan saya.				
41	Saya mampu menjalin relasi yang baik dengan bawahan saya.				
42	Prosedur kerja yang dibuat perusahaan mendukung pengembangan karier saya				
43	Saya merasa keberadaan saya dihargai oleh perusahaan				

44	Saya setuju dengan sistem pemberian bonus dari perusahaan bagi karyawan				
45	Menurut saya ketersediaan toilet ditempat kerja sudah layak				
46	Pendapat saya tidak diperhatikan oleh perusahaan				
47	Prosedur kerja yang ditentukan oleh perusahaan hanya memihak pada pihak-pihak tertentu				
48	Atasan saya membatasi hubungan dengan saya				
49	Lingkungan kerja saya kurang nyaman.				
50	Saya harus mencari penghasilan lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari				
51	Saya merasa prosedur organisasi yang dibuat perusahaan belum mendukung unsur keterbukaan bagi semua karyawan				
52	Hubungan saya dengan rekan kerja saya tidak terjalin dengan baik				
53	Saya tidak diberi kesempatan untuk mengikuti rapat yang berkaitan dengan pekerjaan.				
54	Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya				
55	Tempat ibadah yang disediakan perusahaan belum memadai bagi semua karyawan.				
56	Saya merasa terhambat dalam pengembangan karier karena prosedur kerja yang Ditentukan perusahaan				
57	Perusahaan tidak menghargai keberadaan saya				
58	Saya merasa tidak nyaman menggunakan toilet yang disediakan perusahaan.				
59	Relasi saya dengan bawahan kurang terjalin dengan baik.				

60	Pemberian bonus dari perusahaan tidak sesuai dengan yang saya harapkan.				
----	---	--	--	--	--



LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN



LAMPIRAN C

RELIABILITAS DAN VALIDITAS



Reliability

Case Processing Summary

	N	%
C Valid	40	100.0
a Excluded ^a	0	.0
s Total	40	100.0
e		
s		

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1750	.50064	40
VAR00002	3.3750	.49029	40
VAR00003	3.0250	.53048	40
VAR00004	3.2000	.51640	40
VAR00005	3.1500	.57957	40
VAR00006	3.0250	.42290	40
VAR00007	3.1000	.59052	40
VAR00008	3.0500	.59700	40
VAR00009	3.1250	.60712	40
VAR00010	3.1250	.64798	40
VAR00011	3.3250	.57233	40
VAR00012	2.9750	.61966	40
VAR00013	3.2000	.60764	40
VAR00014	2.9750	.53048	40
VAR00015	3.0750	.61550	40
VAR00016	2.8750	.51578	40
VAR00017	2.9500	.55238	40
VAR00018	3.1000	.54538	40
VAR00019	2.9000	.37893	40
VAR00020	3.1250	.56330	40
VAR00021	3.0750	.47434	40
VAR00022	2.8750	.51578	40
VAR00023	3.2000	.51640	40
VAR00024	2.9250	.47434	40
VAR00025	3.0000	.50637	40
VAR00026	2.8750	.56330	40
VAR00027	2.9000	.37893	40
VAR00028	2.9750	.42290	40
VAR00029	3.0250	.53048	40
VAR00030	2.9750	.47972	40
VAR00031	3.1250	.46340	40
VAR00032	2.9250	.57233	40
VAR00033	3.1500	.36162	40

VAR00034	3.2000	.51640	40
VAR00035	3.0250	.53048	40
VAR00036	3.2000	.40510	40
VAR00037	3.1000	.49614	40
VAR00038	3.0750	.57233	40
VAR00039	3.0000	.32026	40
VAR00040	3.0500	.50383	40
VAR00041	3.2000	.40510	40
VAR00042	3.1750	.54948	40
VAR00043	3.1000	.37893	40
VAR00044	3.1000	.59052	40
VAR00045	3.0750	.41679	40
VAR00046	3.1000	.37893	40
VAR00047	2.9750	.42290	40
VAR00048	2.9250	.41679	40
VAR00049	3.2250	.53048	40
VAR00050	2.9000	.49614	40
VAR00051	3.0250	.53048	40
VAR00052	3.1750	.44650	40
VAR00053	3.2250	.47972	40
VAR00054	2.8250	.50064	40
VAR00055	3.0750	.47434	40
VAR00056	2.9750	.47972	40
VAR00057	3.2000	.56387	40
VAR00058	2.9750	.35716	40
VAR00059	3.1000	.44144	40
VAR00060	2.8750	.46340	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	180.5750	168.097	.320	.926
VAR00002	180.3750	166.753	.435	.926
VAR00003	180.7250	163.640	.632	.924
VAR00004	180.5500	165.997	.469	.925
VAR00005	180.6000	165.067	.477	.925
VAR00006	180.7250	165.640	.614	.925
VAR00007	180.6500	167.362	.313	.927
VAR00008	180.7000	164.626	.491	.925
VAR00009	180.6250	167.779	.277	.927
VAR00010	180.6250	165.728	.381	.926
VAR00011	180.4250	165.430	.458	.925
VAR00012	180.7750	164.487	.480	.925
VAR00013	180.5500	165.844	.402	.926
VAR00014	180.7750	168.692	.356	.927
VAR00015	180.6750	168.276	.341	.927
VAR00016	180.8750	163.292	.678	.924
VAR00017	180.8000	165.446	.475	.925
VAR00018	180.6500	163.618	.615	.924
VAR00019	180.8500	170.644	.173	.927
VAR00020	180.6250	164.856	.507	.925
VAR00021	180.6750	168.481	.308	.927
VAR00022	180.8750	165.548	.504	.925
VAR00023	180.5500	168.715	.362	.927
VAR00024	180.8250	165.276	.574	.925
VAR00025	180.7500	171.372	.066	.928
VAR00026	180.8750	166.266	.407	.926
VAR00027	180.8500	167.156	.531	.925
VAR00028	180.7750	170.281	.185	.927
VAR00029	180.7250	167.743	.326	.926
VAR00030	180.7750	165.204	.573	.925
VAR00031	180.6250	168.138	.345	.926

VAR00032	180.8250	165.892	.426	.926
VAR00033	180.6000	168.862	.373	.926
VAR00034	180.5500	166.715	.414	.926
VAR00035	180.7250	164.615	.559	.925
VAR00036	180.5500	171.279	.100	.928
VAR00037	180.6500	166.746	.430	.926
VAR00038	180.6750	165.148	.478	.925
VAR00039	180.7500	170.244	.258	.927
VAR00040	180.7000	165.292	.537	.925
VAR00041	180.5500	170.151	.207	.927
VAR00042	180.5750	165.174	.497	.925
VAR00043	180.6500	170.951	.342	.927
VAR00044	180.6500	164.131	.530	.925
VAR00045	180.6750	169.712	.341	.927
VAR00046	180.6500	169.515	.288	.927
VAR00047	180.7750	166.692	.516	.925
VAR00048	180.8250	168.148	.387	.926
VAR00049	180.5250	165.948	.459	.925
VAR00050	180.8500	167.054	.405	.926
VAR00051	180.7250	162.871	.690	.924
VAR00052	180.5750	169.328	.256	.927
VAR00053	180.5250	167.281	.402	.926
VAR00054	180.9250	167.456	.370	.926
VAR00055	180.6750	168.276	.325	.926
VAR00056	180.7750	166.076	.501	.925
VAR00057	180.5500	165.485	.462	.925
VAR00058	180.7750	169.563	.302	.927
VAR00059	180.6500	167.926	.383	.926
VAR00060	180.8750	168.266	.334	.926

LAMPIRAN D

UJI STATISTIK DESKRIPTIF



NPar Tests

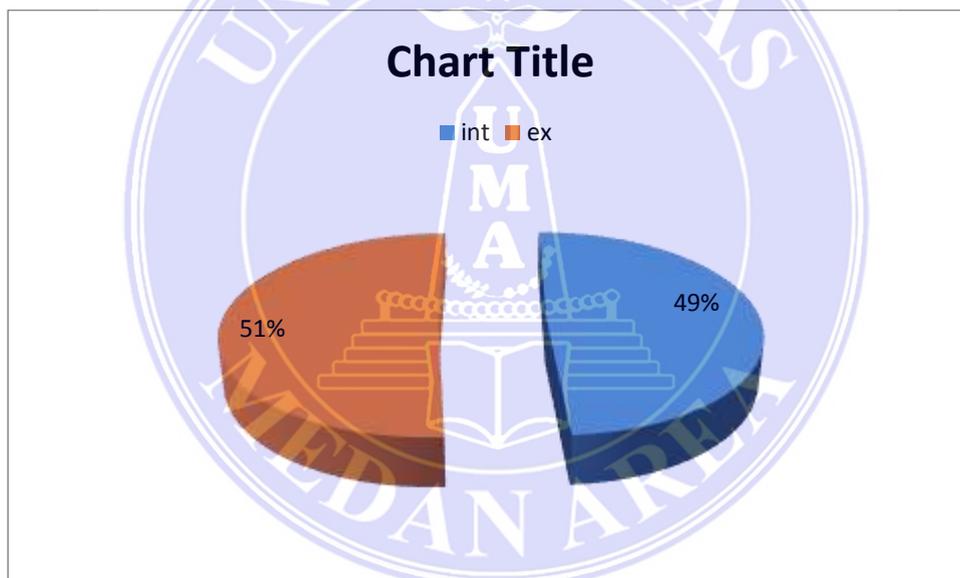
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TITLE
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	158.82
	Std. Deviation	11.270
Most Extreme Differences	Absolute	.192
	Positive	.111
	Negative	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z		1.211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106
a. Test distribution is Normal.		

Frequencies

Statistics

		INT	EXT
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		88.62	92.08
Median		90.50	93.00
Mode		91	93
Std. Deviation		7.295	6.588
Minimum		68	78
Maximum		101	104
Sum		3545	3683

**Frequency Table**

INT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	68	1	2.5	2.5	2.5
	73	2	5.0	5.0	7.5
	74	1	2.5	2.5	10.0
	81	1	2.5	2.5	12.5
	83	2	5.0	5.0	17.5
	84	3	7.5	7.5	25.0
	85	2	5.0	5.0	30.0
	87	2	5.0	5.0	35.0
	88	2	5.0	5.0	40.0
	89	2	5.0	5.0	45.0
	90	2	5.0	5.0	50.0
	91	5	12.5	12.5	62.5
	92	3	7.5	7.5	70.0
	93	2	5.0	5.0	75.0
	94	1	2.5	2.5	77.5
	95	3	7.5	7.5	85.0
	96	3	7.5	7.5	92.5
	97	1	2.5	2.5	95.0
	98	1	2.5	2.5	97.5
	101	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

EXT

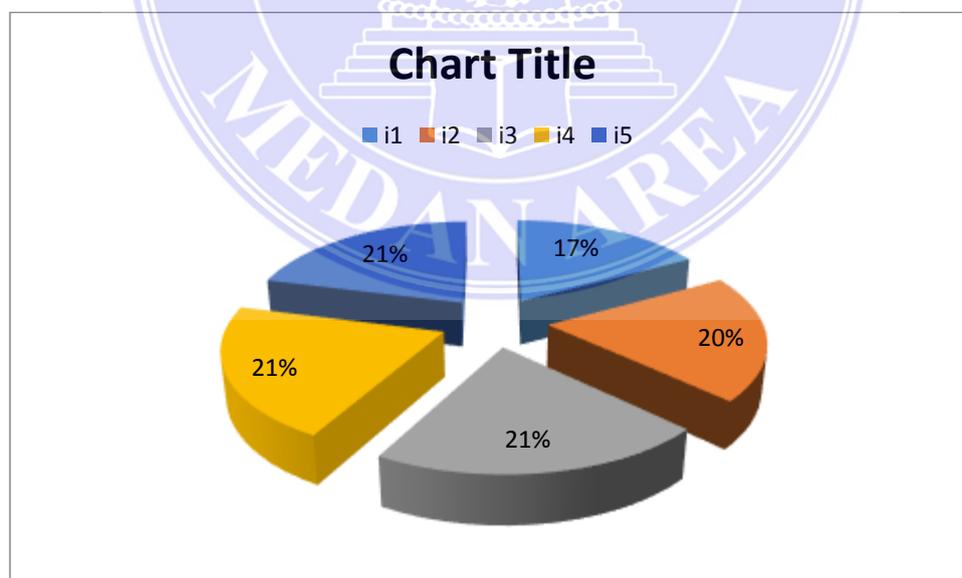
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	78	3	7.5	7.5	7.5
	79	1	2.5	2.5	10.0
	81	1	2.5	2.5	12.5
	85	1	2.5	2.5	15.0
	86	3	7.5	7.5	22.5
	88	1	2.5	2.5	25.0
	91	3	7.5	7.5	32.5
	92	2	5.0	5.0	37.5
	93	7	17.5	17.5	55.0
	94	3	7.5	7.5	62.5
	95	3	7.5	7.5	70.0
	96	3	7.5	7.5	77.5
	97	3	7.5	7.5	85.0
	98	1	2.5	2.5	87.5
	100	2	5.0	5.0	92.5
	101	2	5.0	5.0	97.5
	104	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

INTRINSIK

Frequencies

		Statistics				
		I1	I2	I3	I4	I5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		15.6500	17.6750	18.7750	18.3000	18.2250
Median		15.5000	18.0000	19.0000	19.0000	18.5000
Mode		15.00	18.00	18.00	19.00	18.00 ^a
Std. Deviation		1.49443	2.09257	1.99342	2.13878	1.99342
Minimum		12.00	13.00	13.00	13.00	13.00
Maximum		19.00	22.00	22.00	22.00	22.00
Sum		626.00	707.00	751.00	732.00	729.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Frequency Table

I1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	1	2.5	2.5	2.5
	13	1	2.5	2.5	5.0
	14	5	12.5	12.5	17.5
	15	13	32.5	32.5	50.0
	16	11	27.5	27.5	77.5
	17	4	10.0	10.0	87.5
	18	3	7.5	7.5	95.0
	19	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

I2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	2	5.0	5.0	5.0
	14	3	7.5	7.5	12.5
	15	3	7.5	7.5	20.0
	17	1	2.5	2.5	22.5
	18	21	52.5	52.5	75.0
	19	5	12.5	12.5	87.5
	20	3	7.5	7.5	95.0
	22	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

I3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	2.5	2.5	2.5
	15	2	5.0	5.0	7.5
	16	2	5.0	5.0	12.5
	17	1	2.5	2.5	15.0
	18	13	32.5	32.5	47.5
	19	6	15.0	15.0	62.5
	20	7	17.5	17.5	80.0
	21	5	12.5	12.5	92.5
	22	3	7.5	7.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

I4

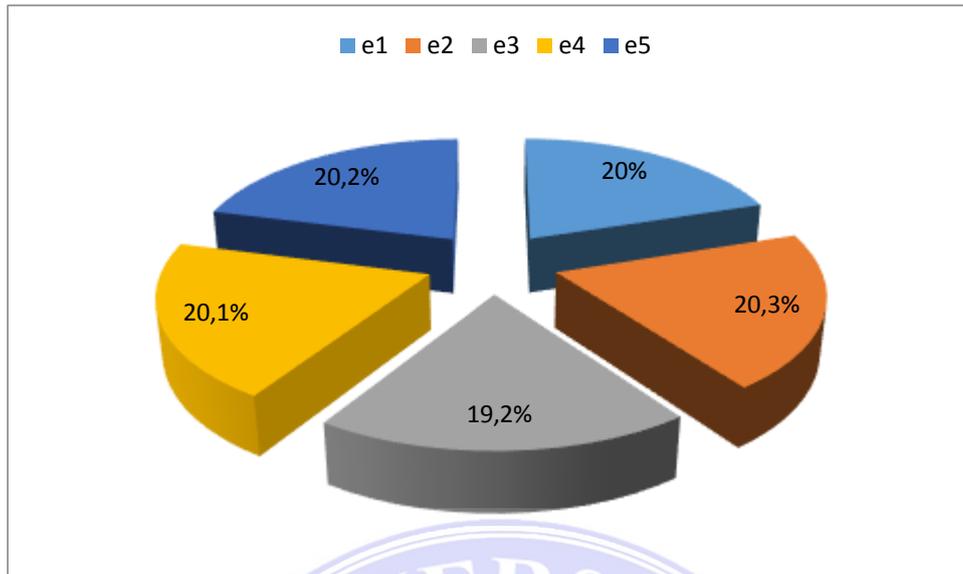
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	2	5.0	5.0	5.0
	15	3	7.5	7.5	12.5
	16	2	5.0	5.0	17.5
	17	4	10.0	10.0	27.5
	18	8	20.0	20.0	47.5
	19	10	25.0	25.0	72.5
	20	6	15.0	15.0	87.5
	21	3	7.5	7.5	95.0
	22	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

I5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	2.5	2.5	2.5
	14	1	2.5	2.5	5.0
	15	2	5.0	5.0	10.0
	16	5	12.5	12.5	22.5
	17	1	2.5	2.5	25.0
	18	10	25.0	25.0	50.0
	19	10	25.0	25.0	75.0
	20	6	15.0	15.0	90.0
	21	3	7.5	7.5	97.5
	22	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

EXTRINSIK**Frequencies****Statistics**

		E1	E2	E3	E4	E5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		18.3750	18.7750	17.7750	18.5250	18.6250
Median		18.5000	19.0000	18.0000	19.0000	18.5000
Mode		18.00	18.00	18.00	18.00	18.00
Std. Deviation		1.98310	1.44093	1.90125	1.33949	1.59627
Minimum		12.00	15.00	13.00	15.00	15.00
Maximum		22.00	22.00	23.00	21.00	22.00
Sum		735.00	751.00	711.00	741.00	745.00



Frequency Table

E1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12	1	2.5	2.5	2.5
15	3	7.5	7.5	10.0
16	3	7.5	7.5	17.5
18	13	32.5	32.5	50.0
19	11	27.5	27.5	77.5
20	3	7.5	7.5	85.0
21	5	12.5	12.5	97.5
22	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

E2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	2.5	2.5	2.5
	16	1	2.5	2.5	5.0
	17	3	7.5	7.5	12.5
	18	13	32.5	32.5	45.0
	19	11	27.5	27.5	72.5
	20	7	17.5	17.5	90.0
	21	2	5.0	5.0	95.0
	22	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

E3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	2	5.0	5.0	5.0
	14	1	2.5	2.5	7.5
	15	2	5.0	5.0	12.5
	16	3	7.5	7.5	20.0
	17	2	5.0	5.0	25.0
	18	18	45.0	45.0	70.0
	19	8	20.0	20.0	90.0
	20	3	7.5	7.5	97.5
	23	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

E4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	2.5	2.5	2.5
	16	3	7.5	7.5	10.0
	17	2	5.0	5.0	15.0
	18	13	32.5	32.5	47.5
	19	12	30.0	30.0	77.5
	20	7	17.5	17.5	95.0
	21	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

E5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	2.5	2.5	2.5
	16	2	5.0	5.0	7.5
	17	6	15.0	15.0	22.5
	18	11	27.5	27.5	50.0
	19	9	22.5	22.5	72.5
	20	6	15.0	15.0	87.5
	21	3	7.5	7.5	95.0
	22	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN E

SURAT PENELITIAN





Hal : Pemberitahuan
Kepada Yth : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Ketua Jurusan Fakultas Psikologi
Di tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hans Wirajaya Purba

Alamat : PT. Federal International Finance Pos Langga Payung

Jabatan : Representative Head

Menerangkan bahwa :

Nama : ARIF RINALDI HUTAGALUNG

No Npm : 138600126

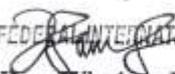
Mahasiswa : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Telah selesai melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul : Studi Identifikasi Faktor Motivasi Kerja Karyawan PY. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Langgpayung, 20 Oktober 2017

Hormat kami


PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE
(Hans Wirajaya Purba)

FIFGROUP Pos Langga Payung

