

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KARYAWAN PADA PANTI REHABILITASI BNN KOTA BINJAI**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*

Oleh:

SAHARA SK
NPM. 1305160835



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 31 Oktober 2017, pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SAHARA SK
 NPM : 1305160835
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUH
 MOTIVASI KARYAWAN PADA PANTI REHABILITAS BNN
 KOTA MEDAN.

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Dr. SITI MUJIATUN, SE., M.M.

Penguji II

MUKMIN POHAN, SE., M.Si.

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si.



Sekretaris

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SAHARA SK
N.P.M : 1305160835
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KARYAWAN PADA PANTI REHABILITASI
BNN KOTA BINJAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.


JANURI, SE, MM, M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Sahara
NPM : 1305160835
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...7-9.2017
Pembuat Pernyataan



[Handwritten signature]

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Sahara SK. NPM. 1305160815. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Panti Rehabilitasi Bnn Kota Binjai. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan pada Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2011, hal. 125) "penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual". Dapat ditambahkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah sebuah metode yang berusaha mendeskripsikan, menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau tentang kecenderungan yang sedang berlangsung.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai yaitu 149 orang. Dalam hal ini, peneliti menggunakan total sampling atau seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini 149 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kebutuhan aktualisasi diri dengan tingkat pencapaian skor sebesar 27,5% atau sebanyak 41 karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi, 32,3%, atau sebanyak 48 karyawan masuk dalam kategori tinggi, 22,8% atau sebanyak 34 karyawan masuk dalam kategori cukup tinggi, dan 17,4% atau 26 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri karyawan dalam kategori baik.

Kata kunci: Motivasi Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan pada Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Teristimewa keluarga tercinta kepada Ayahanda Chandra dan Ibunda Elida yang telah memberikan doa, kekuatan moral dan materi, membimbing, serta mendukung saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sekarang.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE M .Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifah Jasin, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengaruh kepada saya demi selesainya skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Program S-1 Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf dan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah memberikan dukungan dan kerjasama kepada penulis selama melaksanakan riset untuk skripsi.

11. Drs. Safwan Khayat, M.Hum., selaku Kepala BNN Kota Binjai yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat dikerjakan dengan baik.
12. Teristimewa buat suami tercinta, Ichsan yang telah memberikan semangat dan motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis, dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga kita semua senantiasa dilindungi dan diberikan berkah serta rahmat oleh sang Maha Pencipta. Amiin ya rabbal'alamin.

Wassalamualaikum wr. wb.

Medan, 31 Oktober 2017

Penulis



Sahara SK

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Kepuasan Kerja.....	5
2. Motivasi Kerja.....	10
3. Teori Motivasi.....	16
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24
A. Pendekatan Penelitian.....	24
B. Definisi Operasional.....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	30
 DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini bisnis berkembang dengan sangat pesat, baik yang berorientasi laba maupun non laba. Suatu organisasi nirlaba memperoleh sumber dayanya dari penyumbang yang tidak mengharapkan imbalan, menghasilkan barang/jasa tanpa bertujuan memupuk laba, dan tidak memiliki bagian kepemilikan seperti halnya organisasi bisnis. Agar dapat bersaing, maka dibutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Untuk meningkatkan kinerja yang baik maka manajemen harus mampu memotivasi karyawannya.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor ekstern yang terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas dan dorongan atau bimbingan atasan serta faktor intern yang terdiri dari pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau dan keinginan atau harapan masa depan.

Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Tanpa adanya motivasi karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika ada motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan bagi perusahaan. Dalam upaya meningkatkan serta menumbuhkan motivasi pada karyawan sebaiknya seorang manajer dapat mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan

untuk mau bekerja dengan lebih bersemangat dan inilah yang disebut dengan motivasi. Dengan pemberian motivasi ini karyawan akan merasa diperhatikan, dilindungi dan dihargai sebagai manusia dan akhirnya mereka akan berfikir untuk lebih giat dan lebih semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam mencapai suatu perusahaan.

Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul karena adanya gejala perasaan, kejiwaan, dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena adanya kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2010, hal 110).

Memotivasi seorang pegawai untuk bekerja dengan baikpun biasanya menjadi hal yang sulit, tetapi motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang berkaitan dengan materi dan non materi yang nantinya dapat mempengaruhi hasil kinerjanya, dimana semuanya sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi seorang pegawai.

Kinerja karyawan pada Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai cukup baik. Mereka bekerja dengan melayani pasien yang ingin menggunakan jasa rehabilitas. Karyawan mau bekerja di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai karena termotivasi ingin menolong pasien sehingga pasien dapat sembuh setelah direhabilitasi.

Adapun masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan pada karyawan terkadang belum mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja karyawan terdapatnya karyawan yang melakukan

kegiatan dalam jam kerja sehingga kinerjanya tidak maksimal. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal sehingga mempengaruhi motivasi karyawan. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan selama ini jarang dilakukan. Selain itu, karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan pada persoalan yang ada diatas, penulis mencoba mengangkat permasalahan tersebut ke dalam penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan pada Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai“**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang dilakukan oleh penulis pada BNN Kota Binjai dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut:

1. Tidak semua karyawan bekerja optimal
2. Ada karyawan yang rajin tapi ada juga yang malas-malasan
3. Beberapa pasien di panti kurang tertangani dengan baik
4. Bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan belum mampu untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja
5. Motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang menyeluruh.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, maka penelitian yang dilakukan hanya meliputi karyawan tetap dalam masalah motivasi karyawan pada BNN Kota Binjai.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dinyatakan sebagai berikut: Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan pada Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan pada Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wahana melatih, menulis dan berpikir ilmiah dalam diri keseluruhan karyawan, khususnya tentang apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan dapat dijadikan bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh motivasi karyawan pada panti rehabilitasi BNN Kota Binjai.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pengetahuan dan meningkatkan kemampuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan, sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang minat terhadap judul yang penulis teliti, dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Ngalim Purwanto (2006, hal. 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Menurut Dita (2011, hal. 176), motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat. Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi. Motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Menurut Siswanto (2010, hal. 119) motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai

tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Salah satu bagian dari motivasi adalah insentif. Menurut Siagian, (2012, hal. 268), guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang memmbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih baik dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan

ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Edy Sutrisno (2015, hal 116) faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

b. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006, hal. 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

c. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan

tertentu (Ngalim Purwanto, 2006, hal. 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006, hal. 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007, hal. 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

e. Faktor Motivasi

I). Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini, untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja. Contohnya: keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh harga diri

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai seorang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau jadi pemimpin dipilih itu dalam arti positif, yaitu ingin kerja dipilih menjadi ketua atau kepala.

II). Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerjanya meliputi: tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu instansi saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila instansi dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan dalam mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggungjawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu instansi.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi instansi besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja karyawan ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan, semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antar karyawan dengan instansi, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi mutasi dan sebagainya.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan menekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus-menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi antara lain:

1) Absensi

Absensi di sini di antaranya waktu yang hilang, sakit/kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

2) Kerjasama

Kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman-teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

3) Disiplin

Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalu menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

Menurut Moekijat (2010, hal. 138) ada hubungan yang sangat erat antara moral/semangat kerja yang tinggi dan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin.

Dari beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang antara lain:

- a. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- b. Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- c. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi.
- d. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- e. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

f. Indikator Motivasi

Indikator motivasi (Veirtzal Rivai, 2010, hal. 42) yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi yang meliputi indikator berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, mencari feedback tentang perbuatannya, memilih resiko yang sedang di dalam perbuatannya, mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.
- 2) Kebutuhan berafiliasi yang meliputi menyukai persahabatan, mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain, lebih suka bekerja sama daripada berkompetisi dan selalu berusaha menghindari konflik.
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu yang meliputi menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin, sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada dan senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Teori Motivasi

Teori motivasi yang banyak dikemukakan oleh para ahli terbentuk dari defmisi motivasi yaitu “kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). ” Unsur intrinsik dan ekstrinsik yang mendasari motivasi inilah. melahirkan teori-teori motivasi menurut para ahli berikut ini:

a. Teori Motivasi Maslow

Teori Maslow Maslow membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan,minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan

aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

b. Teori Motivasi Prestasi dari McClelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi McClelland menguatkan pada tiga kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia

menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.

- 2) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya bersahabat.
- 3) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

c. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X.

Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X yaitu:

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemamuan dirinya di atas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku

manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya.

Anggapan dasar teori Y adalah:

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

d. Teori ERG Aldefefer

Teori Aldefefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu: ekstensi (*existence/E*), keterkaitan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*).

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih

tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan instansi, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 163) “Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. ” Dengan demikian, memungkinkan para bawahan meningkatkan Semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan semangat bekerja seseorang, kebutuhan akan kekuasaan yang diinginkannya. yang merupakan daya penggerak untuk mekepuasan kerja dalam mengerahkan semua potensi yang dimilikinya.

B. Kerangka Konseptual

Pada dasarnya, motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Kadarisma (2012, hal. 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012, hal. 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan Suryadi (1995): berjudul korelasi motivasi pegawai dengan prestasi kerja pegawai di kantor Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja

pegawai negeri sipil (PNS) dalam suatu unit kerja memberikan sumbangan yang cukup memadai dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selain itu motivasi pegawai khususnya pada level bawah terhadap petugas dan tanggung jawab relatif kurang. Walaupun motivasi kerja ini penting tapi harapan dan keinginan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja perlu dipacu dengan suatu harapan yang mendorong seseorang untuk lebih giat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Moch. Hidayat (2003): berjudul hubungan motivasi pegawai dan efektivitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Propinsi Kalimantan Timur. Dari hasil penelitian terhadap 63 orang pegawai ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi pegawai dengan prestasi kerja. Dilaporkan dari penelitian ini bahwa tidak selamanya motivasi kerja pegawai didorong oleh kebutuhan bersifat mendasar (fisiologis), ternyata ada sebagian pegawai tingkat motivasinya tinggi didorong oleh kebutuhan akan kesempatan mengikuti kediklatan, kesempatan promosi jabatan, penghargaan dan suasana tempat kerja yang menyenangkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2011, hal. 125) “penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual”. Dapat ditambahkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah sebuah metode yang berusaha mendeskripsikan, menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau tentang kecenderungan yang sedang berlangsung.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengakuan dari suatu penilaian, yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Motivasi

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Stephen P. Robbins (2013, hal. 213) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan.

Sebelum angket dibuat terlebih dahulu dibuat kisi-kisi untuk setiap variabel.

Adapun kisi-kisi angket instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Angket Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam bekerja

No	Instrumen	Indikator	Sub Indikator	Nomor Soal
1.	Faktor yang berasal dari dalam individu	a. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Keikutsertaan 1) dalam diklat 2) Keinginan untuk berkembang	1,2,3,4,5,6, 7,8*

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Angket Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam bekerja (Lanjutan)

No.	Instrumen	Indikator	Sub Indikator	Nomor Soal
1.	Faktor yang berasal dari dalam individu (intern)		3) Kreativitas dalam bekerja	
		b. Pengakuan prestasi	1) Pemberian penghargaan 2) Pujian dari pimpinan	9,10,11,12
2.	Faktor yang berasal dari luar individu (ekstern)	a. Jaminan karier	1) Adanya promosi jabatan 2) Peluang karier yang jelas	13*,14,15
		b. Kompensasi	1) Gaji 2) Jaminan sosial	16,17,18*,19,20
		c. Kebutuhan	1) Hubungan	21,22,23,24*,25,26*

		sosial	dengan karyawan lain 2) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain 3) Hubungan dengan pimpinan atau atasan	
	Jumlah			26

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

d. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BNN Kota Binjai yang beralamat di Jl. Gatot Subroto, Limau Mungkur, Binjai Baru, Kota Binjai, Sumatera Utara 207149, Indonesia.

e. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Juni 2017 sampai bulan Oktober 2017.

Table-III-2
Skedul penelitian

Jenis kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■	■																		
Penyusunan proposal			■	■	■	■	■													
Seminar proposal								■												
Penyusunan skripsi									■											
Bimbingan skripsi										■	■	■	■	■	■	■				

D. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012, hal. 117) mengatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai identitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Panti Rehabilitas BNN Kota Binjai yaitu 149 orang.

Menurut Sugiyono (2012, hal, 118) mengatakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan total sampling atau seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini 149 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu hal yang sangat mendasar untuk menentukan apakah penelitian tersebut berhasil atau tidak. Suatu data yang valid akan menentukan penelitian yang valid juga. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Angket (*kuesioner*)

Angket digunakan untuk memperoleh data secara langsung karyawan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di BNN Kota Binjai.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia pada pernyataan yang ada. Angket dibagikan serentak kepada seluruh responden. Setelah angket dijawab kemudian dikembalikan kepada pihak peneliti.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang telah tersedia dalam bentuk arsip yang mendukung penelitian.

Teknik dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui data tentang jumlah karyawan yang akan digunakan sebagai responden dalam penelitian dan struktur organisasi instansi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (*kuesioner*) yang berisi butir-butir pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diberi jawaban guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di BNN Kota Binjai. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang berarti dalam angket tersebut sudah disediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang sudah tersedia.

Tabel 3
Skor Pengukuran Instrumen

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan	
	Positif	Negatif
Selalu (SL)	4	1
Sering (SR)	3	2
Kadang-kadang (KK)	2	3
Tidak Pernah (TP)	1	4

Sebelum angket dibuat terlebih dahulu dibuat kisi-kisi untuk setiap variabel.

F. Teknik Analisis Data

Pemilihan teknik analisis data ini didasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan yaitu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di BNN Kota Binjai, maka teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif. Dalam pengelolaan ini data penelitian ditempuh dengan cara sebagai berikut:

1. Editing

Setelah angket dibagikan dan diisi oleh responden lalu dikembalikan kepada peneliti, kemudian peneliti meneliti kelengkapan dalam pengisian angket bila ada jawaban yang tidak dijawab, peneliti menghubungi responden yang bersangkutan untuk disempurnakan jawabannya agar angket tersebut dikatakan sah.

2. Tabulating

Langkah kedua adalah pengelolaan data dengan memindahkan jawaban yang terdapat dalam angket ke dalam tabulasi atau tabel. Kemudian setelah data diolah sehingga hasil angket dinyatakan sah, maka selanjutnya melakukan analisis data dengan deskriptif kuantitatif dengan presentase, maka rumus yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Presentase

f = frekuensi (jumlah jawaban responden)

N = *Number Of Cases* (Jumlah responden)

3. *Analiting* dan Interpretasi

Langkah ini adalah menganalisa data yang diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah dipahami. Untuk memudahkan dalam mengidentifikasi digunakan patokan nilai Mean Ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) dengan menggunakan skala dari Anas Sudijono (2008:175). Pedoman dalam menentukan kriteria atau klasifikasi yaitu:

- a. Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = Sangat Baik
- b. Mi s. d $< Mi + 1,5 Sdi$ = Baik
- c. $Mi - 1,5 Sdi$ s. d $< Mi$ = Cukup Baik
- d. Di bawah $Mi - 1,5 Sdi$ = Kurang Baik

Keterangan:

$$Mi = \frac{1}{2}(\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

4. *Concluding*

Langkah terakhir dalam penelitian ini yaitu *concluding* atau penarikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan. Data yang diperoleh dari angket, wawancara dan dokumentasi disimpulkan secara deskriptif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai yang beralamat di Jl. Gatot Subroto, Limau Mungkur, Binjai Baru, Kota Binjai, Sumatera Utara 207149, Indonesia. Jumlah responden (subjek penelitian) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 149 orang yang merupakan jumlah seluruh karyawan di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai. Hasil penelitian diperoleh dari data primer yang berupa angket sebagai instrumen penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar seseorang yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan. Dalam penelitian ini faktor internal meliputi kebutuhan aktualisasi diri dan pengakuan prestasi. Sedangkan faktor eksternal meliputi jaminan karir, kompensasi dan kebutuhan sosial.

Angket yang dibagikan kepada responden berisi 26 butir pernyataan. Setiap butir pernyataan dalam angket memiliki 4 alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang

(KK), Tidak Pernah (TP). Setiap pernyataan memiliki rentang skor 1-4. Berikut hasil penelitian motivasi karyawan dalam bekerja yang ditinjau dari faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai yang ditinjau dari Faktor Internal

a) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Data mentah tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja yang ditinjau dai faktor internal diolah menggunakan SPSS versi 16.0. Pernyataan dalam angket tentang kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 8 butir yaitu nomor 1 sampai dengan 8.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kebutuhan aktualisasi diri karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 13 sampai dengan 30. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

$$M_{ideal} : 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{ideal} : 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (30 + 13) \\ &= (149) \end{aligned}$$

$$= 21,5$$

$$\text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} = (30-13)$$

$$= (17)$$

$$\frac{1}{6}$$

$$= 2,8$$

Selanjutnya batasan kategori untuk variabel ubahannya sebagai

berikut :

Di atas $M_i + 1,5 S_{Di}$ = Sangat Baik

M_i s.d $< M_i + 1,5 S_{Di}$ = Baik

$M_i - 1,5 S_{Di}$ s.d $< M_i$ = Cukup Baik

Di bawah $M_i - 1,5 S_{Di}$ = Kurang Baik

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Di atas 25,7 = Sangat Tinggi

21,5 s.d $< 25,7$ = Tinggi

17,3 s.d $< 21,5$ = Cukup Tinggi

Di bawah 17,3 = Kurang Tinggi

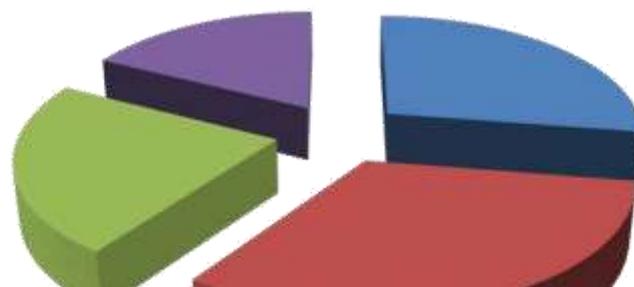
Dari data di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

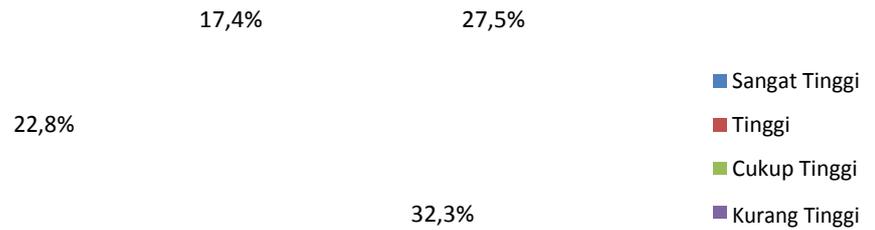
Tabel 5. Motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kebutuhan aktualisasi diri

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 25,7	41	27,5	Sangat Tinggi
2.	21,5 s.d $< 25,7$	48	32,3	Tinggi
3.	17,3 s.d $< 21,5$	34	22,8	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 17,3	26	17,4	Kurang Tinggi
	Jumlah	149	100	

Sumber : Data Primer Diolah

Kebutuhan Aktualisasi Diri





Gambar 2. *Pie chart* Motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kebutuhan aktualisasi diri

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan *pie chart* di atas dapat diketahui kategori sangat tinggi mempunyai rentang nilai di atas 25,7 jumlah frekuensi 41 dengan persentase 27,5%, kategori tinggi mempunyai rentang nilai 21,5 s.d. < 25,7 jumlah frekuensi 48 dengan persentase 32,2%, kategori cukup tinggi mempunyai rentang nilai 17,3 s.d. < 21,5 jumlah frekuensi 34 dengan persentase 22,8%, dan kategori kurang tinggi mempunyai rentang nilai dibawah 17,3 jumlah frekuensi 26 dengan persentase 17,4%. Dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa menurut karyawan kebutuhan aktualisasi diri dalam kategori tinggi. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diuraikan lagi bahwa kebutuhan aktualisasi diri karyawan yang kurang berada pada pernyataan nomor 1 dan dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Keikutsertaan karyawan dalam diklat yang diselenggarakan oleh perusahaan

No	Jawaban	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	Selalu	9	6
2	Sering	18	12,1
3	Kadang-kadang	41	27,5
4	Tidak Pernah	81	54,4
Jumlah		149	100

Sumber : Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Tabel 6 menunjukkan bahwa ada 54,4% karyawan tidak pernah mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh perusahaan, 27,5% karyawan kadang-kadang mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh perusahaan, 12,1% karyawan sering mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh perusahaan, dan 6% karyawan selalu mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang tidak pernah mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh perusahaan.

b) Pengakuan Prestasi

Indikator kedua yang termasuk dalam faktor internal yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja yaitu pengakuan prestasi. Pernyataan dalam angket tentang pengakuan prestasi terdiri dari 4 butir pernyataan yaitu nomor 9 sampai dengan Identifikasi kecenderungan baik buruknya pengakuan prestasi terhadap motivasi karyawan dalam bekerja ditetapkan dengan kriteria ideal 5 sampai

dengan 16. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{\text{ideal}} : 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} : 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (16 + 5)$$

$$= (21)$$

$$= 10,5$$

$$\text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (16-5)$$

$$= \frac{1}{6} (11)$$

$$= 1,83$$

Selanjutnya batasan kategori untuk variabel ubahannya sebagai

berikut :

$$\text{Di atas } Mi + 1,5 \text{ SDi} = \text{Sangat Baik}$$

$$Mi \text{ s.d } < Mi + 1,5 \text{ Sdi} = \text{Baik}$$

$$Mi-1,5 \text{ Sdi s.d } < Mi = \text{Cukup Baik}$$

$$\text{Di bawah } Mi - 1,5 \text{ Sdi} = \text{Kurang Baik}$$

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\text{Di atas } 13,25 = \text{Sangat Baik}$$

$$10,5 \text{ s.d } < 13,25 = \text{Baik}$$

$$7,76 \text{ s.d } < 10,5 = \text{Cukup Baik}$$

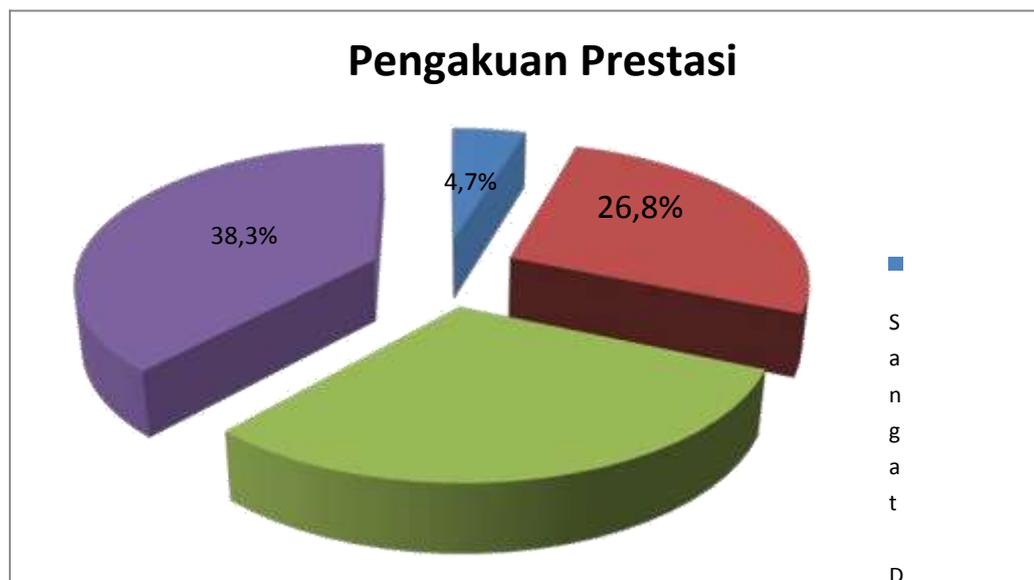
$$\text{Di bawah } 7,76 = \text{Kurang Baik}$$

Dari data di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari pengakuan prestasi

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 13,25	7	4,7	Sangat Baik
2.	10,5 s.d < 13,25	40	26,8	Baik
3.	7,76 s.d < 10,5	45	30,2	Cukup Baik
4.	Di bawah 7,76	57	38,3	Kurang Baik
	Jumlah	149	100	

Sumber : Data Primer Diolah



S
a
n
g
a
t

D
i
a
k
u
i

D
i
a
k

30,2%

■ Kurang Diakui

Gambar 3. *Pie chart* Motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari pengakuan prestasi

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan *pie chart* di atas dapat diketahui kategori sangat baik mempunyai rentang nilai di atas 13,25 jumlah frekuensi 7 dengan persentase 4,7%, kategori baik mempunyai rentang nilai 10,5 s.d. < 13,25 jumlah frekuensi 40 dengan persentase 26,8%, kategori cukup baik mempunyai rentang nilai 7,76 s.d. < 10,5 jumlah frekuensi 45 dengan persentase 30,2%, dan kategori kurang baik mempunyai rentang nilai dibawah 7,76 jumlah frekuensi dengan persentase 38,3%. Dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa menurut karyawan pengakuan prestasi dalam

kategori kurang baik (kurang diakui). Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diuraikan lagi bahwa pengakuan prestasi karyawan yang kurang berada pada pernyataan nomor 10 dan dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 8. Penghargaan yang diperoleh karyawan dari perusahaan

No	Jawaban	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	Selalu	19	12,8
2	Sering	29	19,5
3	Kadang-kadang	57	38,3
4	Tidak Pernah	44	29,5
Jumlah		149	100

Sumber : Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Tabel 8 menunjukkan bahwa ada 29,5% karyawan tidak pernah

mendapatkan penghargaan dari perusahaan, 38,3% karyawan kadang-

kadang mendapatkan penghargaan dari perusahaan, 19,5% karyawan

sering mendapatkan penghargaan dari perusahaan, dan 12,8%

karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa karyawan masih ada dan hanya kadang-

kadang mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai yang ditinjau dari Faktor Eksternal

a) Jaminan Karier

Data mentah yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai yang ditinjau dari faktor eksternal diolah dengan menggunakan SPSS Statistic 16. Pernyataan dalam angket tentang adanya jaminan karier terdiri dari 3 butir pernyataan yaitu nomor 13 sampai dengan 15.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya pengaruh adanya jaminan karier ditetapkan berdasarkan kriteria ideal 4 sampai dengan

12. Berdasarkan rumus yang digunakan maka diperoleh hasil

perhitungan sebagai berikut:

$$M_{ideal} : 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{ideal} : 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal } (M_i) &= \frac{1}{2} (12 + 4) \\ &= (16) \\ &= 8 \end{aligned}$$

$$\text{Dan standar deviasi ideal } (SD_i) = \frac{1}{6} (12 - 4)$$

$$= \frac{1}{6} (8)$$

$$= 1,3$$

Selanjutnya batasan kategori untuk variabel ubahannya sebagai berikut :

Di atas $M_i + 1,5 S_{Di}$	= Sangat Baik
M_i s.d $M_i + 1,5 S_{Di}$	= Baik
$M_i - 1,5 S_{Di}$ s.d M_i	= Cukup Baik
Di bawah $M_i - 1,5 S_{Di}$	= Kurang Baik

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Di atas 9,95	= Sangat Baik
8 s.d < 9,95	= Baik
6,05 s.d < 8	= Cukup Baik
Di bawah 6,05	= Kurang Baik

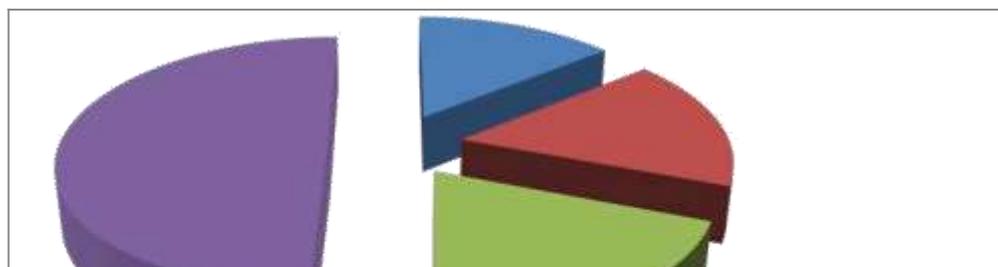
Dari data di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

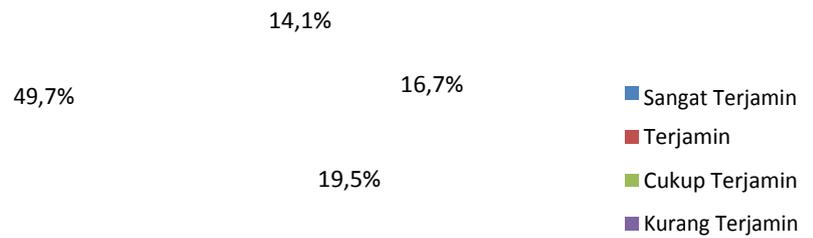
Tabel 9. Motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari jaminan karier

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 9,95	21	14,1	Sangat Baik
2.	8 s.d < 9,95	25	16,7	Baik
3.	6,05 s.d < 8	29	19,5	Cukup Baik
4.	Di bawah 6,05	74	49,7	Kurang Baik
	Jumlah	149	100	

Sumber: Data Primer Diolah

Jaminan Karier





Gambar 4. *Pie chart* Motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari jaminan karier

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan *pie chart* di atas dapat diketahui kategori sangat baik mempunyai rentang nilai di atas 9,95 jumlah frekuensi 21 dengan persentase 14,1%, kategori baik mempunyai rentang nilai 8 s.d. < 9,95 jumlah frekuensi 25 dengan persentase 16,7%, kategori cukup baik mempunyai rentang nilai 6,05 s.d. < 8 jumlah frekuensi 29 dengan persentase 19,5%, dan kategori kurang baik mempunyai rentang nilai dibawah 6,05 jumlah frekuensi 74 dengan persentase 49,7%. Dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa menurut karyawan jaminan karier dalam kategori kurang baik (kurang terjamin). Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diuraikan lagi bahwa jaminan karier karyawan yang kurang berada pada pernyataan nomor 13 dan dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 10. Kejelasan kriteria promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan

No	Jawaban	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	Selalu	18	12,1
2	Sering	26	17,4
3	Kadang-kadang	62	41,6
4	Tidak Pernah	149	28,9
Jumlah		149	100

Sumber : Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Tabel 10 menunjukkan bahwa ada 28,9% karyawan tidak pernah mendapatkan kejelasan kriteria promosi jabatan dari perusahaan, 41,6% karyawan kadang-kadang mendapatkan kejelasan kriteria promosi jabatan dari perusahaan, 17,4% karyawan sering mendapatkan kejelasan kriteria promosi jabatan dari perusahaan, dan 12,1% karyawan selalu mendapatkan kejelasan kriteria promosi jabatan dari perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan masih ada dan hanya kadang-kadang mendapatkan kejelasan kriteria promosi jabatan dari perusahaan.

b) Kompensasi

Pernyataan dalam angket tentang kompensasi terdiri dari 4 butir yaitu nomor 16 sampai dengan 19. Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya pemberian kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam bekerja ditetapkan

dengan kriteria ideal 8 sampai dengan 16. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{\text{ideal}} : 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} : 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} = (16 + 8)$$

$$= \frac{1}{2} (24)$$

$$= 12$$

$$\text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (16 - 8)$$

$$= \frac{1}{6} (8)$$

$$= 1,3$$

Selanjutnya batasan kategori untuk variabel ubahannya sebagai berikut :

$$\text{Di atas } Mi + 1,5 \text{ SDi} = \text{Sangat Baik}$$

$$Mi \text{ s.d} < Mi + 1,5 \text{ Sdi} = \text{Baik}$$

$$Mi - 1,5 \text{ Sdi s.d} < Mi = \text{Cukup Baik}$$

$$\text{Di bawah } Mi - 1,5 \text{ Sdi} = \text{Kurang Baik}$$

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\text{Di atas } 13,95 = \text{Sangat Tinggi}$$

$$12 \text{ s.d} < 13,95 = \text{Tinggi}$$

$$10,05 \text{ s.d} < 12 = \text{Cukup Tinggi}$$

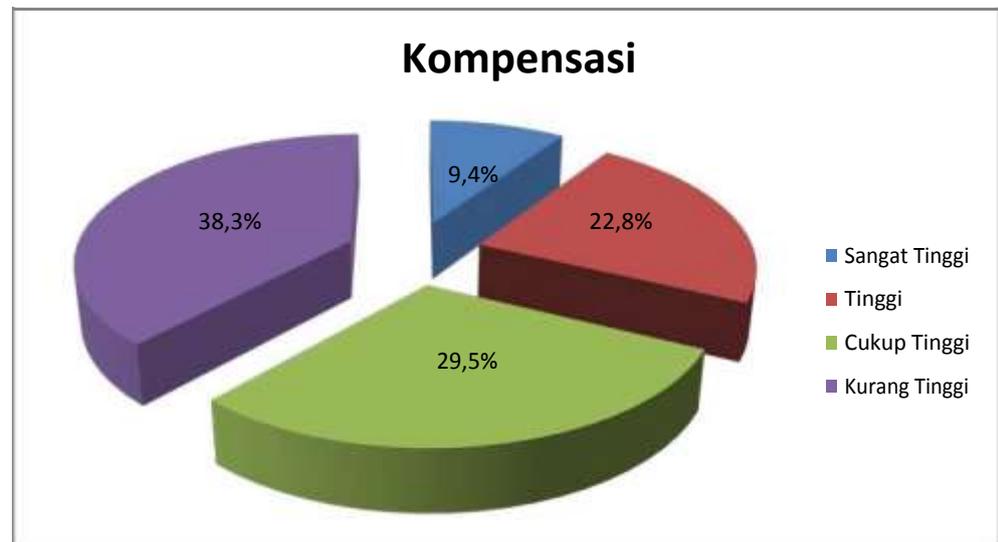
$$\text{Di bawah } 10,05 = \text{Kurang Tinggi}$$

Dari data di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kompensasi

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 13,95	14	9,4	Sangat Tinggi
2.	12 s.d < 13,95	34	22,8	Tinggi
3.	10,05 s.d < 12	44	29,5	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 10,05	57	38,3	Kurang Tinggi
	Jumlah	149	100	

Sumber: Data Primer Diolah



Gambar 5. *Pie chart* Motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kompensasi

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan *pie chart* di atas dapat diketahui kategori sangat tinggi mempunyai rentang nilai di atas 13,95 jumlah frekuensi 14 dengan persentase 9,4%, kategori tinggi mempunyai rentang nilai 12 s.d. < 3,95 jumlah

frekuensi 34 dengan persentase 22,8%, kategori cukup tinggi mempunyai rentang nilai 10,05 s.d. < 12 jumlah frekuensi 44 dengan persentase 29,5%, dan kategori kurang tinggi mempunyai rentang nilai dibawah 10,05 jumlah frekuensi 57 dengan persentase 38,3%. Dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa menurut karyawan kompensasi dalam kategori kurang tinggi. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diuraikan lagi bahwa kompensasi karyawan yang kurang berada pada pernyataan nomor 19 dan dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 12. Kenaikan gaji dalam bekerja dari perusahaan

No	Jawaban	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	Selalu	13	8,7
2	Sering	38	25,5
3	Kadang-kadang	83	55,7
4	Tidak Pernah	15	10,1
Jumlah		149	100

Sumber : Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Tabel 12 menunjukkan bahwa ada 10,1% karyawan tidak pernah mendapatkan kenaikan gaji dalam bekerja dari perusahaan, 55,7% karyawan kadang-kadang mendapatkan kenaikan gaji dalam bekerja dari perusahaan, 25,5% karyawan sering mendapatkan kenaikan gaji dalam bekerja dari perusahaan, dan 8,7% karyawan selalu mendapatkan kenaikan gaji dalam bekerja dari perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan masih ada dan hanya kadang-kadang mendapatkan kenaikan gaji dalam bekerja dari perusahaan.

c) Kebutuhan Sosial

Indikator ketiga yang termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja yaitu faktor kebutuhan sosial. Pernyataan dalam angket tentang kebutuhan sosial dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja terdiri dari 7 butir pernyataan yaitu nomor 20 sampai dengan 26.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kebutuhan sosial dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja ditetapkan berdasarkan kriteria ideal 13 sampai dengan 27. Berdasarkan rumus yang digunakan maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$M_{\text{ideal}} : 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} : 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal } (M_i) &= \frac{1}{2} (27+13) \\ &= (42) \\ &= 21 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6}(27-13) \\ &= (14) \\ &= 2,3 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk variabel ubahannya sebagai

berikut :

- Di atas $Mi + 1,5 \text{ SDi}$ = Sangat Baik
 Mi s.d $< Mi + 1,5 \text{ Sdi}$ = Baik
 Mi-1,5 Sdi s.d $< Mi$ = Cukup Baik
 Di bawah $Mi - 1,5 \text{ Sdi}$ = Kurang Baik

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

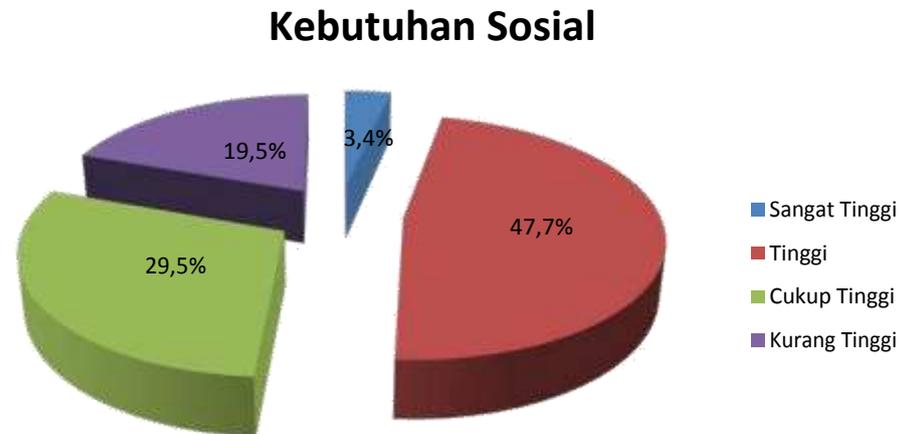
- Di atas 24,45 = Sangat Tinggi
 21 s.d $< 24,45$ = Tinggi
 17,55 s.d < 21 = Cukup Tinggi
 Di bawah 17,55 = Kurang Tinggi

Dari data di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kebutuhan sosial

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 24,45	5	3,4	Sangat Tinggi
2.	21 s.d $< 24,45$	71	47,7	Tinggi
3.	17,55 s.d < 21	44	29,5	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 17,55	29	19,5	Kurang Tinggi
	Jumlah	149	100	

Sumber: Data Primer Diolah



Gambar 6. *Pie chart* Motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kebutuhan sosial

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan *pie chart* di atas dapat diketahui kategori sangat baik mempunyai rentang nilai di atas 24,45 jumlah frekuensi 5 dengan persentase 3,4%, kategori baik mempunyai rentang nilai 21 s.d. < 24,45 jumlah frekuensi 71 dengan persentase 47,7%, kategori cukup baik mempunyai rentang nilai 17,55 s.d. < 21 jumlah frekuensi 44 dengan persentase 29,5%, dan kategori kurang baik mempunyai rentang nilai dibawah 17,55 jumlah frekuensi 29 dengan persentase 19,5%. Dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa menurut karyawan kebutuhan sosial dalam kategori baik. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diuraikan lagi bahwa kebutuhan sosial karyawan yang kurang berada pada pernyataan nomor 20 dan dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 14. Partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan

No	Jawaban	Frekuensi	Frekuensi (%)
1	Selalu	29	19,5
2	Sering	31	20,8
3	Kadang-kadang	58	38,9
4	Tidak Pernah	31	20,8
Jumlah		149	100

Sumber : Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Tabel 14 menunjukkan bahwa ada 20,8% karyawan tidak pernah berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, 38,9% karyawan kadang-kadang berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, 20,8% karyawan sering berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, dan 19,5% karyawan selalu berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan masih ada dan hanya kadang-kadang berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai dalam bekerja. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian dari data yang diperoleh. Adapun hal-hal yang dibahas yaitu tentang motivasi karyawan ditinjau dari kebutuhan aktualisasi

diri, pengakuan prestasi, jaminan karier, kompensasi dan kebutuhan sosial.

Pembahasan untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi karyawan masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 41 karyawan (27,5%), kategori baik sebanyak 48 karyawan (32,3%), kategori cukup baik sebanyak 34 karyawan (22,8%), dan kategori kurang baik sebanyak 26 (17,4%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri karyawan dalam kategori “baik”.

Hal tersebut ditunjukkan dengan keinginan dan keinginan karyawan untuk mengembangkan potensi mereka dalam memajukan perusahaan. Perusahaan tidak akan maju dan berhasil tanpa adanya karyawan yang memiliki potensi yang baik serta memiliki kemauan untuk selalu berkembang. Selain itu karyawan juga memiliki anggapan bahwa untuk mendapatkan promosi dari perusahaan mereka harus memiliki prestasi yang tinggi. Dengan prestasi tersebut maka peluang untuk mendapatkan promosi akan semakin besar.

2. Pengakuan Prestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan prestasi karyawan masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 7 karyawan (4,7%), kategori baik sebanyak 40 karyawan (26,8%), kategori cukup baik sebanyak 45 karyawan (30,2%), dan kategori kurang

baik sebanyak 57 (38,3%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan prestasi karyawan dalam kategori “kurang baik”.

Pengakuan prestasi karyawan masuk dalam kategori kurang baik (kurang diakui). Hal tersebut ditunjukkan dengan anggapan karyawan mengenai perusahaan tidak selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan. Penghargaan yang diberikan perusahaan juga kurang memberikan kepuasan kepada karyawan. Pengakuan prestasi dari perusahaan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja serta dalam bekerja sehingga apabila hal tersebut tidak diterapkan oleh perusahaan maka akan berdampak kepada kurangnya keinginan untuk berprestasi dari karyawan itu sendiri.

3. Jaminan Karier

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi karyawan masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 21 karyawan (14,1%), kategori baik sebanyak 25 karyawan (16,7%), kategori cukup baik sebanyak 29 karyawan (19,5%), dan kategori kurang baik sebanyak 74 (49,7%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan karier karyawan dalam kategori “kurang baik”.

Faktor jaminan karier karyawan masuk dalam kategori kurang baik (kurang terjamin). Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan karyawan mengenai kriteria promosi jabatan yang kurang baku dan jelas. Perlunya kejelasan kriteria dalam bekerja akan membantu karyawan dalam persiapan mereka untuk

mendapatkan promosi. Sedangkan apabila kriteria tersebut kurang baku dan jelas, maka akan berdampak pada kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Selain hal tersebut, promosi jabatan yang ada di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai masih kurang obyektif. Ketidakobyektifan dalam pelaksanaan promosi jabatan akan mengurangi peluang karyawan lain yang memiliki kompetensi yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki kedekatan dengan atasan.

4. Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 14 karyawan (9,4%), kategori tinggi sebanyak 34 karyawan (22,8%), kategori cukup tinggi sebanyak 44 karyawan (29,5%), dan kategori kurang tinggi sebanyak 57 (38,3%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi karyawan dalam kategori “kurang tinggi”.

Kompensasi yang diperoleh karyawan masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan anggapan karyawan tentang kurang puasnya mereka terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Faktor kompensasi sangat penting bagi karyawan karena akan meningkatkan motivasi serta kinerja mereka. Perusahaan yang baik seharusnya selalu memperhatikan kepuasan serta kesejahteraan kerja karyawan agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Tidak adanya

kenaikan gaji dalam bekerja juga dirasakan oleh karyawan. Kenaikan jabatan, wewenang serta tanggung jawab seharusnya disertai dengan kenaikan gaji. Karena beban yang dipikul karyawan akan lebih berat dibandingkan dengan jabatan sebelumnya, oleh karena itu kenaikan gaji dirasa sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan.

5. Kebutuhan Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan sosial karyawan masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 5 karyawan (3,4%), kategori baik sebanyak 71 karyawan (47,7%), kategori cukup baik sebanyak 44 karyawan (29,5%), dan kategori kurang baik sebanyak 29 (19,5%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan sosial karyawan dalam kategori “baik”.

Kebutuhan sosial karyawan masuk dalam kategori baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan keinginan karyawan untuk dapat diterima di lingkungan mereka bekerja dengan berbagai usaha seperti berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan yang sebagian besar merupakan kegiatan kelompok. Selain itu karyawan juga menyatakan bahwa mereka lebih menyukai pekerjaan kelompok dibandingkan pekerjaan individu, itu menunjukkan karyawan berusaha untuk bekerja dalam *team work* sebagai bagian dari usaha mereka agar memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja khususnya dengan rekan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan ditinjau dari faktor internal:

- a. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kebutuhan aktualisasi diri dengan tingkat pencapaian skor sebesar 27,5% atau sebanyak 41 karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi, 32,3%, atau sebanyak 48 karyawan masuk dalam kategori tinggi, 22,8% atau sebanyak 34 karyawan masuk dalam kategori cukup tinggi, dan 17,4% atau 26 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri karyawan dalam kategori baik.

- b. Pengakuan Prestasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari pengakuan prestasi dengan tingkat pencapaian skor sebesar 4,7% atau sebanyak 7 karyawan masuk dalam kategori sangat baik, 26,8%, atau sebanyak 40 karyawan masuk dalam kategori baik, 30,2% atau sebanyak 45

karyawan masuk dalam kategori cukup baik, dan 38,3% atau 57 karyawan masuk dalam kategori kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan karyawan yang menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan menjadi kurang puas terhadap penghargaan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengakuan prestasi karyawan dalam kategori kurang baik.

2. Motivasi karyawan ditinjau dari faktor eksternal

a. Jaminan Karier

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kebutuhan aktualisasi diri dengan tingkat pencapaian skor sebesar 14,1% atau sebanyak 21 karyawan masuk dalam kategori sangat baik, 16,7%, atau sebanyak 25 karyawan masuk dalam kategori baik, 19,5% atau sebanyak 29 karyawan masuk dalam kategori cukup baik, dan 49,7% atau 74 karyawan masuk dalam kategori kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan karyawan yang menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan kriteria yang baku dan jelas dalam pelaksanaan promosi jabatan serta kurang obyektifnya pelaksanaan promosi jabatan di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jaminan karier karyawan dalam kategori kurang baik.

b. Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kompensasi dengan tingkat pencapaian skor sebesar 9,4% atau sebanyak 14 karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi, 22,8%, atau sebanyak 34 karyawan masuk dalam kategori tinggi, 29,5% atau sebanyak 44 karyawan masuk dalam kategori cukup tinggi, dan 38,3% atau 57 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan karyawan yang menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan kenaikan gaji dalam bekerja serta tunjangan yang diberikan perusahaan kurang memberikan kepuasan bagi karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan dalam kategori kurang tinggi.

c. Kebutuhan Sosial

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja ditinjau dari kebutuhan sosial dengan tingkat pencapaian skor sebesar 3,4% atau sebanyak 5 karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi, 47,7%, atau sebanyak 71 karyawan masuk dalam kategori tinggi, 29,5% atau sebanyak 44 karyawan masuk dalam kategori cukup tinggi, dan 19,5% atau 29 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial karyawan dalam kategori baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran. Berikut beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Saran untuk Karyawan
 - a. Karyawan sebaiknya selalu mengembangkan potensi dengan cara mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh perusahaan.
 - b. Karyawan sebaiknya selalu berusaha agar mendapatkan predikat “plus” dengan cara berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan.
2. Saran untuk Perusahaan
 - a. Perusahaan sebaiknya meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan cara memberikan piagam penghargaan atau sertifikat.
 - b. Perusahaan lebih memberikan kriteria yang jelas dalam bekerja dengan cara mensosialisasikannya kepada karyawan sehingga karyawan memiliki patokan untuk dapat dipromosikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, Dita. 2011. *Pengantar Manajemen*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lubis, Rachman 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Bogor.
- Lubis, Rahman. 2012. *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh*.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Jaya.
- Nur Patria Suryawan 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili Samsudin. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H.B. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN:

1. Angket sebelum *Expert Judgement*
2. Angket setelah *Expert Judgement*
3. Struktur Organisasi

ANGKET PENELITIAN SEBELUM EXPERT JUDGEMENT

Kepada

Yth. Karyawan Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu dalam pekerjaan, izinkanlah saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini. Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian saya yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai”.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan dan tidak akan berpengaruh dalam penilaian dari pimpinan. Adapun masalah identitas hanya untuk mempermudah dalam pengolahan data. Jawaban yang saya harapkan adalah jawaban yang sesuai dengan kenyataan dan kondisi Bapak/Ibu rasakan. Oleh karena itu saya mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban dalam angket ini.

Penelitian ini akan berjalan lancar dengan bantuan yang Bapak/Ibu berikan. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Arindha Ayuningtyas

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	TP
5.	Dengan prestasi yang baik saya yakin akan dipromosikan oleh pimpinan				
6.	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa mendapatkan promosi				
7.	Dengan mentaati peraturan yang ada, saya yakin perusahaan akan mempromosikan saya				
8.	Saya tidak menyukai jenis pekerjaan yang sulit dan menantang				
9.	Pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi akan memotivasi saya dalam bekerja				
10.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan				
11.	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi				
12.	Saya puas dengan penghargaan yang telah diberikan perusahaan kepada saya				
13.	Kriteria promosi jabatan di tempat saya bekerja kurang jelas sehingga sedikit peluang untuk berkembang				
14.	Promosi jabatan di perusahaan tempat saya bekerja sudah obyektif				
15.	Adanya jaminan karier di perusahaan tempat saya bekerja, saya semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik				
16.	Gaji yang saya terima dari perusahaan dapat mencukupi kehidupan saya				
17.	Adanya asuransi kesehatan membuat saya merasa lebih tenang dalam bekerja				
18.	Tunjangan yang saya dapatkan di tempat saya bekerja kurang memuaskan				
19.	Tidak ada kenaikan gaji dalam promosi jabatan membuat saya tidak tertarik untuk dipromosikan.				
20.	Saya berusaha ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan				

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	TP
21.	Saya ingin dapat diterima oleh karyawan lain di lingkungan tempat saya bekerja				
22.	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja				
23.	Memiliki hubungan yang dekat dengan atasan akan memudahkan saya dalam mendapatkan promosi jabatan				
24.	Saya lebih menyukai pekerjaan individu daripada pekerjaan kelompok				
25.	Rekan kerja selalu membantu saya saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
26.	Apabila saya mempunyai masalah dengan rekan kerja maka saya menjadi malas untuk berangkat ke kantor				

ANGKET PENELITIAN SESUDAH EXPERT JUDGEMENT

Kepada

Yth. Karyawan Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu dalam pekerjaan, izinkanlah saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini. Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian saya yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di Panti Rehabilitasi BNN Kota Binjai”.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan dan tidak akan berpengaruh dalam penilaian dari pimpinan. Adapun masalah identitas hanya untuk mempermudah dalam pengolahan data. Jawaban yang saya harapkan adalah jawaban yang sesuai dengan kenyataan dan kondisi Bapak/Ibu rasakan. Oleh karena itu saya mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban dalam angket ini.

Penelitian ini akan berjalan lancar dengan bantuan yang Bapak/Ibu berikan. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

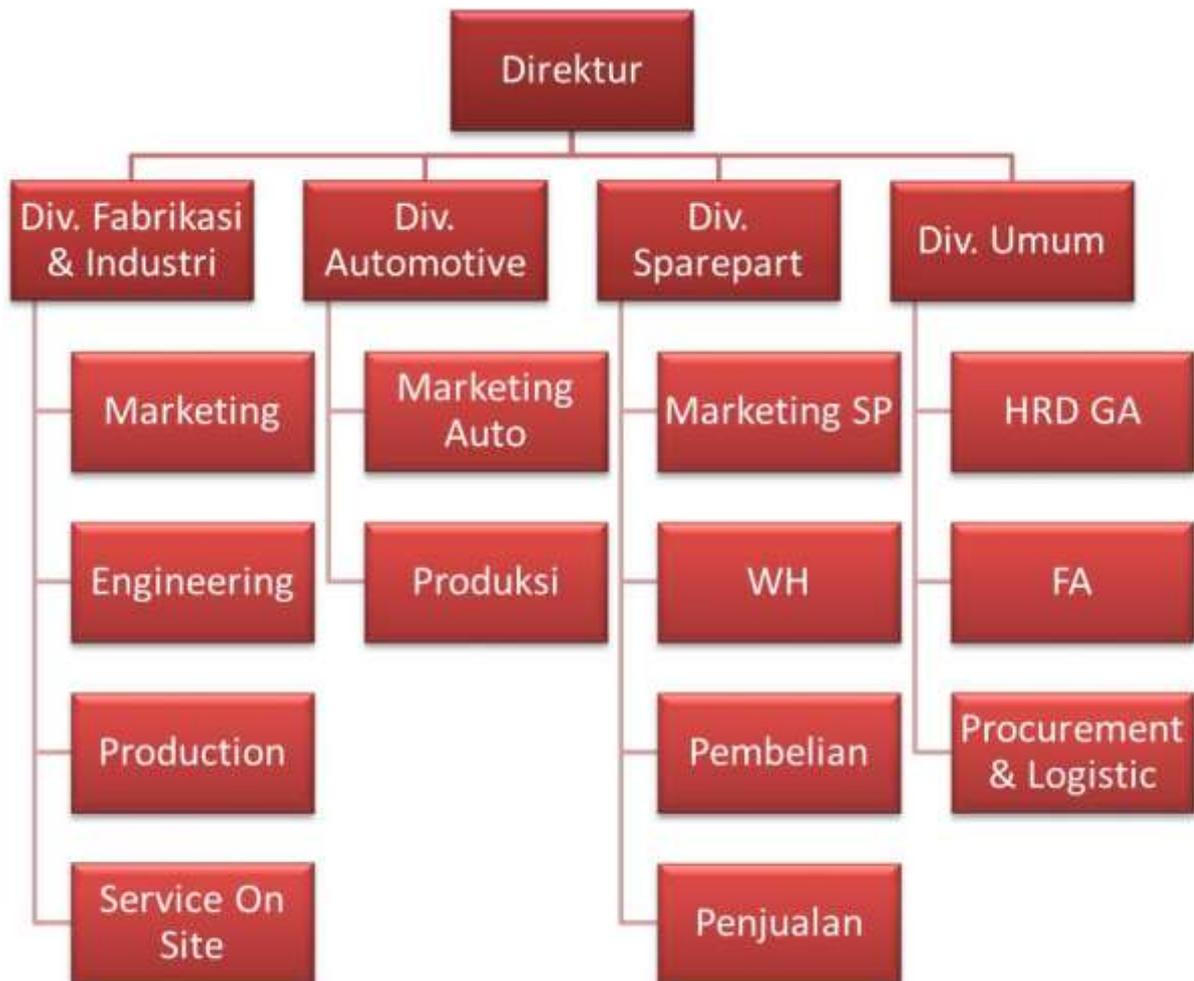
Peneliti

Arindha Ayuningtyas

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	TP
5.	Dengan prestasi yang baik saya yakin akan dipromosikan oleh pimpinan				
6.	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa mendapatkan promosi				
7.	Dengan mentaati peraturan yang ada, saya yakin perusahaan akan mempromosikan saya				
8.	Saya tidak menyukai jenis pekerjaan yang sulit dan menantang				
9.	Pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi akan memotivasi saya dalam bekerja				
10.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan				
11.	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi				
12.	Saya puas dengan penghargaan yang telah diberikan perusahaan kepada saya				
13.	Kriteria promosi jabatan di tempat saya bekerja kurang jelas sehingga sedikit peluang untuk berkembang				
14.	Promosi jabatan di perusahaan tempat saya bekerja sudah obyektif				
15.	Adanya jaminan karier di perusahaan tempat saya bekerja, saya semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik				
16.	Dengan tercukupinya kebutuhan pokok yang diperoleh dari gaji di perusahaan dapat mendorong saya untuk bekerja lebih baik				
17.	Adanya asuransi kesehatan membuat saya merasa lebih tenang dalam bekerja				
18.	Tunjangan yang saya dapatkan di tempat saya bekerja kurang memuaskan				
19.	Tidak ada kenaikan gaji dalam promosi jabatan membuat saya tidak tertarik untuk dipromosikan.				
20.	Saya berusaha ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan				

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	TP
21.	Saya ingin dapat diterima oleh karyawan lain di lingkungan tempat saya bekerja				
22.	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja				
23.	Memiliki hubungan yang dekat dengan atasan akan menambah semangat saya dalam mendapatkan promosi jabatan				
24.	Saya lebih menyukai pekerjaan individu daripada pekerjaan kelompok				
25.	Saya akan merasa senang apabila rekan kerja membantu saya saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
26.	Apabila saya mempunyai masalah dengan rekan kerja maka saya menjadi malas untuk berangkat ke kantor				

STRUKTUR ORGANISASI



LAMPIRAN:

3. Surat Ijin Pra Penelitian
4. Surat Ijin Penelitian
5. Surat Keterangan Penelitian
6. Surat keterangan *Judgement*



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 1051/UN34.18/LT/2014
Hal : Permohonan Ijin Observasi

12 Mei 2014

Yth. Pimpinan PT Harapan Jaya Globalindo
Jl. Letjend Soepardjo Roestam Km. 7 Sokaraja, Banyumas
Jawa Tengah

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Observasi dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Arindha Ayuningtyas
NIM : 10402241019
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Observasi Pra Penelitian
Judul : "Pelaksanaan Promosi Jabatan Pegawai di PT Harapan Jaya Globalindo"

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :
1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arsip Jurusan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
 Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
 Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 0393/UN34.18/LT/2014
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

7 Juli 2014

Yth. Pimpinan PT Harapan Jaya Globalindo
Jl. Letjend Soepardjo Roestam Km. 7 Sokaraja, Banyumas
JAWA TENGAH

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Arindha Ayuningtyas
 NIM : 10402241019
 Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
 Maksud/Tujuan : Ijin Penelitian
 Judul : "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam Promosi Jabatan di PT Harapan Jaya Globalindo"

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si
 NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :
 1. Mahasiswa yang bersangkutan;
 2. Arsip Jurusan



PT. HARAPAN JAYA GLOBALINDO

Jl. Let. Jend. Soepardjo Roestam Km.7
 Sokaraja - Banyumas 53181, Jawa Tengah, Indonesia
 Telp. +62 281 6441222 (3 lines), Fax. +62 281 6440902
 Email. harapanjg@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No. : 008/Pers-Ref/HJG/VII/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Zahraa Febriani N**
 Jabatan : Personalia
 Alamat : Jl. Letjend. Soepardjo Roestam Km.07
 Sokaraja - Banyumas.

Menerangkan bahwa Mahasiswa dari Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi, atas :

Nama : **Arindha Ayuningtias**
 NIM : 10402241019

Judul Penelitian : "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam Promosi
 Jabatan di PT. Harapan Jaya Globalindo."

Dinyatakan diterima dan telah selesai melaksanakan penelitian industri di perusahaan kami.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sokaraja
 Tanggal : 14 Juli 2014



PT. HARAPAN JAYA GLOBALINDO

Zahraa Febriani N
 Personalia

**SURAT KETERANGAN JUDGEMENT
INSTRUMEN PENELITIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosidah, M. Si
NIP : 19620422 198903 2 001
Jabatan : Lektor Kepala

Menerangkan bahwa,

Nama Peneliti : Arindha Ayuningtyas
NIM : 10402241019
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Judul Penelitian : **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi
Karyawan dalam Promosi Jabatan di PT Harapan
Jaya Globalindo**

Telah mengadakan konsultasi dan setelah kami lakukan pengkajian, maka kami berikan perbaikan dan saran-saran sebagai berikut:

.....
Rosidah Lektor Kepala
.....

Yogyakarta, Juli 2014

Pemberi Judgement,



Rosidah, M. Si

NIP 19620422 198903 2 001

**SURAT KETERANGAN JUDGEMENT
INSTRUMEN PENELITIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Joko Kumoro, M. Si
NIP : 19600626 198511 1 001
Jabatan : Lektor

Menerangkan bahwa,

Nama Peneliti : Arindha Ayuningtyas
NIM : 10402241019
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Judul Penelitian : **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi
Karyawan dalam Promosi Jabatan di PT Harapan
Jaya Globalindo**

Telah mengadakan konsultasi dan setelah kami lakukan pengkajian, maka kami berikan perbaikan dan saran-saran sebagai berikut:

⊙ Pernyataan terbaiknya mengandung satu konsep
⊙ alternatif pilihan harus meminimalkan fakta
bukan idealisme

Yogyakarta, Juli 2014
Pemberi Judgement,



Joko Kumoro, M. Si
NIP 19600626 198511 1 001

LAMPIRAN:

7. Distribusi Jawaban Masing-Masing Responden
8. Rekapitulasi Jumlah Jawaban Responden
9. Distribusi Frekuensi
10. Kecenderungan

Distribusi Jawaban Masing-Masing Responden

Responden	Pernyataan																										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	4	2	1	4	4	4	2	3	4	3	64	
2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	90
3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	1	4	4	4	77	
4	3	4	4	2	4	1	4	2	2	2	1	1	2	1	1	4	4	4	1	1	3	2	1	3	3	4	64	
5	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	67	
6	1	4	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	2	3	4	4	65	
7	1	4	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	4	4	57	
8	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	67	
9	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	88	
10	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	75	
11	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	58	
12	3	4	3	3	3	1	4	4	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	66	
13	1	4	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	62	
14	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	4	2	3	57	
15	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	1	4	2	4	4	3	3	3	73	
16	2	4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	3	1	2	2	2	4	2	3	1	3	3	1	4	4	3	72	
17	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	72	
18	1	4	1	3	4	4	1	4	2	3	3	2	1	3	1	2	4	3	2	1	3	3	1	1	4	3	64	
19	4	4	3	2	4	2	3	3	3	1	2	1	2	1	3	1	4	1	3	2	3	2	2	4	4	1	65	
20	1	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	2	1	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	76	
21	2	2	3	3	4	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	4	2	2	1	4	3	1	3	3	3	61	
22	1	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	4	3	4	4	2	4	65	
23	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	90	
24	1	4	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	69	

25	1	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	72
26	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	87
27	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	1	2	4	3	3	3	4	4	86
28	1	4	1	1	4	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	1	4	4	1	4	4	4	72
29	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	1	81
30	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	76
31	1	3	3	3	2	4	4	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	4	4	4	3	4	3	73
32	2	3	1	1	3	3	2	3	1	4	4	2	2	2	1	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	69
33	2	4	1	1	4	3	2	2	2	2	1	1	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	1	3	4	4	71
34	1	3	2	2	2	3	2	2	4	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	2	1	1	3	2	3	50
35	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	1	84
36	1	4	4	4	3	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	2	3	74
37	1	4	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	1	4	3	3	59
38	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98
39	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	4	2	2	2	3	4	66
40	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	61
41	2	3	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	2	4	69
42	1	3	2	2	4	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	4	3	2	3	2	4	60
43	1	3	2	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	4	2	3	3	1	1	4	2	1	3	3	2	57
44	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	63
45	1	3	4	4	3	4	4	3	3	1	4	1	1	2	3	4	2	3	2	4	4	2	4	3	2	4	75
46	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	1	60
47	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	72
48	1	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	1	2	2	1	2	4	3	4	2	3	2	4	3	4	72	
49	1	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	1	80
50	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	74
51	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	4	2	2	4	4	4	2	3	3	4	63
52	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	94

53	4	3	4	4	4	3	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	82	
54	3	4	1	2	4	3	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	4	4	2	1	3	2	1	3	3	4	63	
55	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	62	
56	1	4	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	64	
57	1	4	3	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	4	4	62	
58	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	63	
59	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	1	4	4	4	89	
60	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	76	
61	1	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	61	
62	3	4	3	2	3	3	4	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	64	
63	1	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	59	
64	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	2	3	57	
65	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	1	2	4	1	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	82	
66	2	4	4	4	4	3	3	1	2	4	4	3	1	4	3	1	4	2	2	1	3	3	1	4	4	3	74	
67	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	78	
68	1	4	1	3	4	3	2	2	2	3	4	4	1	3	2	1	4	2	2	1	3	3	1	1	4	3	64	
69	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	4	3	2	2	3	2	2	4	4	1	69	
70	1	3	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	2	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	76	
71	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	4	2	2	1	4	3	1	3	3	3	65	
72	2	3	3	2	4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	1	4	2	4	66	
73	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	94	
74	1	4	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	72	
75	1	3	4	4	4	3	3	4	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	73	
76	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	89	
77	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	90	
78	1	4	1	1	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	4	4	1	4	4	4	74	
79	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	1	80	
80	1	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	4	4	2	3	4	3	73

81	1	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	72
82	2	3	1	1	3	3	2	1	3	4	4	2	1	2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	70
83	2	4	1	1	4	1	2	2	2	1	3	1	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	1	3	4	4	70
84	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	3	2	3	49
85	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	4	1	2	3	4	4	4	3	4	1	79
86	1	4	4	4	3	4	4	3	2	1	3	1	1	2	4	3	3	1	2	3	4	3	2	4	2	3	71
87	1	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	4	3	3	61
88	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	1	87
89	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	2	3	4	70
90	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	61
91	2	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	63
92	1	3	2	2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	60
93	1	3	2	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	2	4	2	3	3	2	1	4	2	1	3	3	2	55
94	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	67
95	1	3	4	4	3	4	4	1	3	1	2	1	2	2	3	4	2	2	2	4	1	2	4	3	2	4	68
96	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	1	60
97	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	72
98	1	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	1	1	2	3	2	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	73
99	1	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	1	78
100	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	73
101	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	64
102	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	88
103	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	4	1	3	3	3	4	4	1	4	4	4	80
104	3	1	1	2	4	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	4	3	3	3	1	3	2	1	3	3	4	58
105	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	65
106	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	4	4	68
107	2	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	4	4	62
108	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	65

109	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	1	4	1	4	4	4	87	
110	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	75	
111	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	62	
112	3	4	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	1	2	3	3	2	3	3	59	
113	1	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	63	
114	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	4	2	3	56
115	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	2	4	2	3	3	3	82
116	2	4	4	4	4	1	1	1	3	3	4	3	1	2	3	2	4	2	3	1	3	3	1	4	4	3	70
117	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	76
118	1	4	1	3	4	1	1	1	2	3	4	2	1	4	1	3	3	3	4	1	3	3	1	1	4	3	62
119	4	4	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	2	2	3	2	2	4	4	1	64
120	1	3	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	3	3	4	2	2	4	4	2	3	1	4	3	72
121	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	4	4	1	2	1	4	3	1	3	3	3	66
122	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	4	2	4	66
123	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	90
124	1	4	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	72
125	1	3	4	4	4	3	3	1	3	1	1	2	1	2	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	69
126	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	2	3	3	2	85
127	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	85
128	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	1	4	4	1	4	4	4	69
129	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	1	81
130	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	4	3	70
131	1	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	4	4	4	3	4	3	75
132	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	77
133	2	4	2	2	4	3	3	2	4	3	3	1	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	1	3	4	4	75
134	1	3	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	2	1	1	3	2	3	53
135	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	1	81
136	1	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	77

137	1	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	4	2	1	4	3	3	63
138	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	92
139	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	71
140	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	59
141	2	3	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	4	4	1	4	2	4	65
142	1	3	2	2	4	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4	60
143	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	2	1	3	3	2	58
144	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	69
145	1	3	4	4	3	4	4	2	3	1	4	1	1	2	3	4	3	2	2	4	1	2	4	3	2	4	71
146	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	1	61
147	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	1	70
148	1	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	71
149	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	75
Jumlah	262	500	418	415	494	442	411	402	358	321	378	329	317	355	414	457	471	388	347	356	488	449	330	474	472	468	10516

Rekap Jumlah Jawaban Responden
Faktor Internal

No. Responden	Indikator	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pengakuan Prestasi
1	17	6
2	29	7
3	29	7
4	24	6
5	17	10
6	22	7
7	19	6
8	22	7
9	28	10
10	22	10
11	19	5
12	25	6
13	20	7
14	16	7
15	28	7
16	27	10
17	21	10
18	22	10
19	25	7
20	28	7
21	22	6
22	21	7
23	29	11
24	25	6
25	25	7
26	30	12
27	29	12
28	20	12
29	30	14
30	16	14
31	23	10
32	18	11
33	19	6
34	17	7

35	28	14
36	27	7
37	19	7
38	29	14
39	19	10
40	17	10
41	18	7
42	20	6
43	18	7
44	22	7
45	26	9
46	18	7
47	25	12
48	25	7
49	26	10
50	23	10
51	17	6
52	29	13
53	29	7
54	20	9
55	18	8
56	22	7
57	19	9
58	22	7
59	28	13
60	22	11
61	19	7
62	23	7
63	20	7
64	16	9
65	28	13
66	25	13
67	24	12
68	20	13
69	23	9
70	28	6
71	22	9
72	23	7
73	29	11

74	25	7
75	26	7
76	30	11
77	29	12
78	21	12
79	30	12
80	17	14
81	23	10
82	16	13
83	17	7
84	16	5
85	28	12
86	27	7
87	18	9
88	29	10
89	19	10
90	16	10
91	14	7
92	16	6
93	13	9
94	22	9
95	24	7
96	18	9
97	25	12
98	25	7
99	26	10
100	23	10
101	17	6
102	27	13
103	29	10
104	15	9
105	17	11
106	22	11
107	22	6
108	22	8
109	28	13
110	22	10
111	19	7
112	18	7

113	20	10
114	16	7
115	28	11
116	21	13
117	21	11
118	16	11
119	21	9
120	28	6
121	22	9
122	22	7
123	29	13
124	25	7
125	23	7
126	30	11
127	29	13
128	14	13
129	30	15
130	16	12
131	23	11
132	22	13
133	22	11
134	16	7
135	28	12
136	27	9
137	18	9
138	29	16
139	22	10
140	16	10
141	15	9
142	18	6
143	18	9
144	22	9
145	25	9
146	18	9
147	25	12
148	25	7
149	23	10

Rekap Jumlah Jawaban Responden
Faktor Eksternal

No. Responden	Indikator		
	Jaminan Karier	Kompensasi	Kebutuhan Sosial
1	7	10	24
2	11	16	23
3	7	10	24
4	4	13	17
5	7	11	22
6	7	11	18
7	6	9	17
8	6	9	23
9	12	16	22
10	7	13	23
11	6	9	19
12	6	10	19
13	7	11	17
14	7	11	16
15	7	8	23
16	5	11	19
17	7	12	22
18	5	11	16
19	6	9	18
20	6	12	23
21	6	9	18
22	6	8	23
23	10	16	24
24	5	15	18
25	7	9	24
26	11	11	23
27	11	11	23
28	7	11	22
29	7	11	19
30	11	13	22
31	7	10	23
32	5	13	22
33	11	13	22
34	5	8	13

35	7	11	24
36	7	10	23
37	6	9	18
38	12	16	27
39	9	9	19
40	6	12	16
41	9	12	23
42	5	9	20
43	7	9	16
44	5	9	20
45	6	11	23
46	7	11	17
47	6	13	16
48	5	13	22
49	7	15	22
50	6	13	22
51	5	11	24
52	12	15	25
53	9	13	24
54	4	13	17
55	6	10	20
56	6	10	19
57	6	10	18
58	6	8	20
59	11	15	22
60	7	13	23
61	6	10	19
62	6	9	19
63	5	10	17
64	6	10	16
65	7	12	22
66	8	9	19
67	6	13	23
68	6	9	16
69	9	10	18
70	7	12	23
71	7	9	18
72	6	10	20
73	11	16	27

74	9	13	18
75	7	9	24
76	11	10	27
77	11	15	23
78	9	10	22
79	9	9	20
80	11	9	22
81	6	10	23
82	6	13	22
83	11	13	22
84	5	8	15
85	6	10	23
86	7	9	21
87	6	9	19
88	12	14	22
89	9	13	19
90	6	13	16
91	6	13	23
92	5	13	20
93	7	10	16
94	6	10	20
95	7	10	20
96	6	10	17
97	6	13	16
98	6	13	22
99	6	14	22
100	9	10	21
101	6	10	25
102	11	14	23
103	6	11	24
104	4	13	17
105	6	11	20
106	6	11	18
107	6	11	17
108	6	9	20
109	11	13	22
110	7	13	23
111	6	11	19
112	6	9	19

113	5	11	17
114	6	11	16
115	11	11	21
116	6	11	19
117	9	13	22
118	6	13	16
119	7	9	18
120	6	11	21
121	6	11	18
122	6	9	22
123	12	13	23
124	9	13	18
125	6	9	24
126	11	11	22
127	9	11	23
128	9	11	22
129	6	11	19
130	9	11	22
131	9	9	23
132	9	11	22
133	9	11	22
134	9	8	13
135	6	11	24
136	9	11	21
137	9	9	18
138	9	16	22
139	9	11	19
140	6	11	16
141	9	11	21
142	5	11	20
143	6	9	16
144	7	11	20
145	6	11	20
146	6	11	17
147	6	11	16
148	6	11	22
149	9	11	22

Distribusi Frekuensi

Frekuensi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Statistics

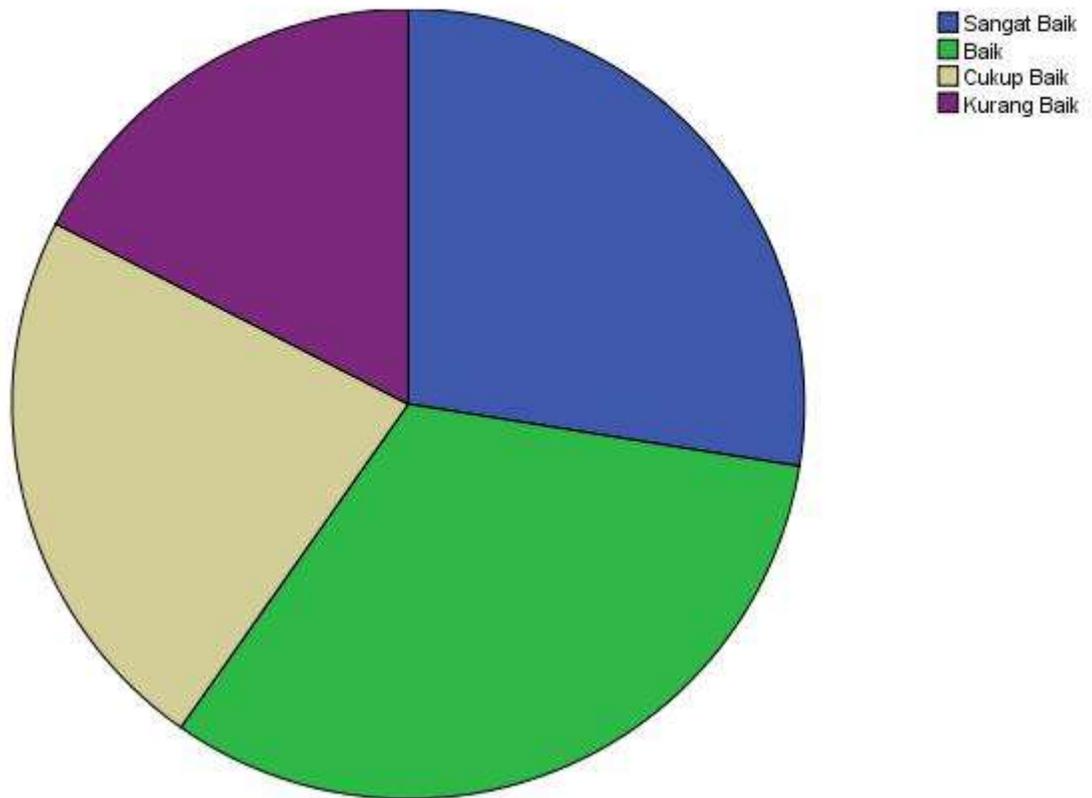
kebutuhan_aktualiasi_diri

N	Valid	149
	Missing	0
Mean		2.3020
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		1.05718
Minimum		1.00
Maximum		4.00

kebutuhan_aktualiasi_diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	41	27.5	27.5	27.5
	Baik	48	32.2	32.2	59.7
	Cukup Tinggi	34	22.8	22.8	82.6
	Kurang Tinggi	26	17.4	17.4	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

kebutuhan_aktualiasi_diri



Frekuensi Pengakuan Prestasi

Statistics

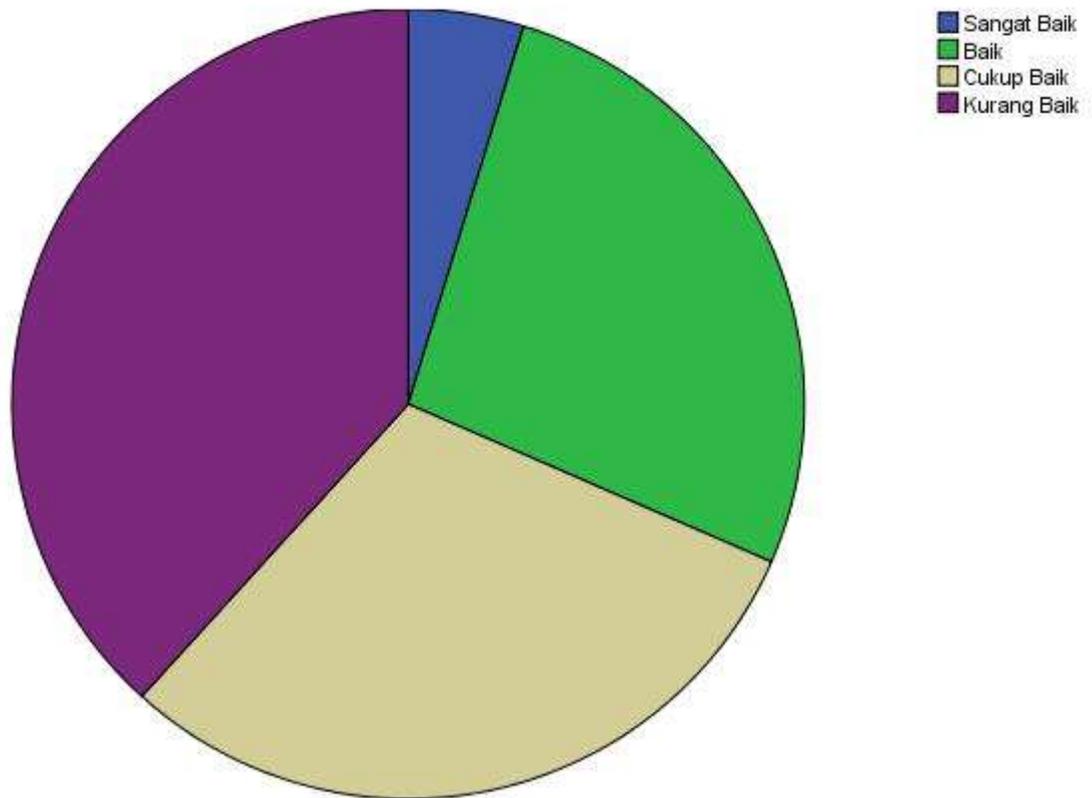
pengakuan_prestasi

N	Valid	149
	Missing	0
Mean		3.0201
Median		3.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.91880
Minimum		1.00
Maximum		4.00

pengakuan_prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	7	4.7	4.7	4.7
	Baik	40	26.8	26.8	31.5
	Cukup Baik	45	30.2	30.2	61.7
	Kurang Baik	57	38.3	38.3	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

pengakuan_prestasi



Frekuensi Jaminan Karier

Statistics

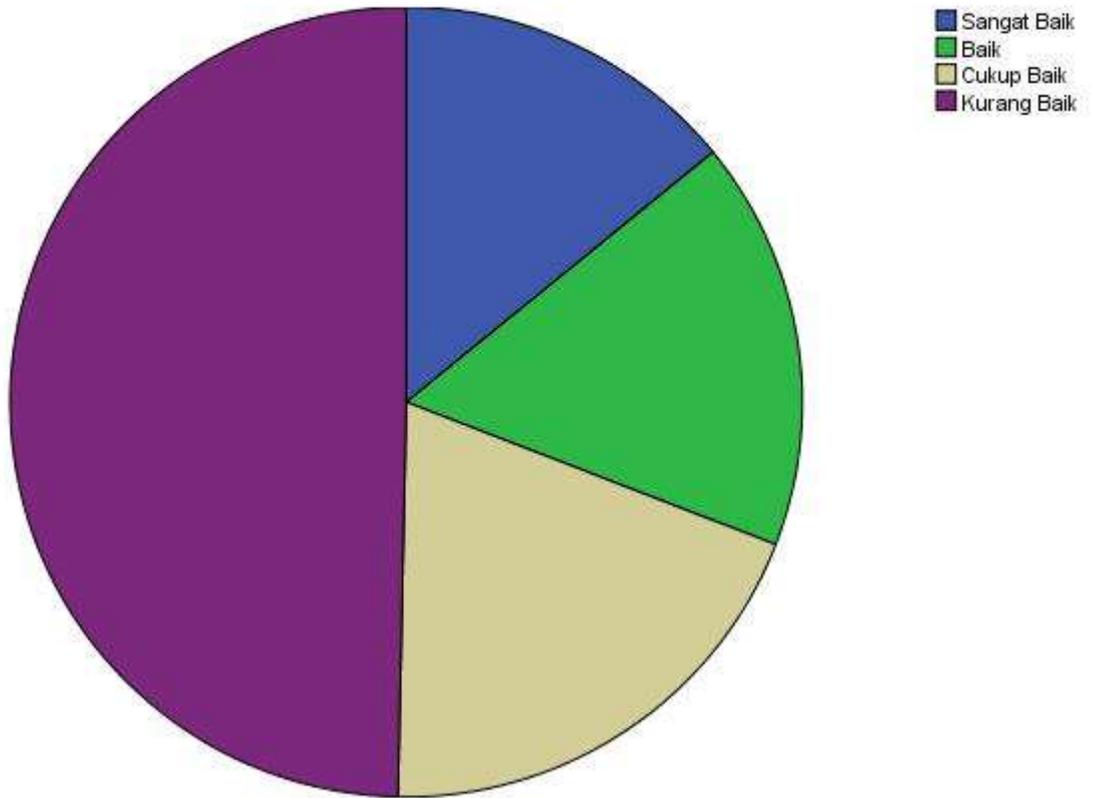
jaminan_karier

N	Valid	149
	Missing	0
Mean		3.0470
Median		3.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.11097
Minimum		1.00
Maximum		4.00

jaminan_karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	21	14.1	14.1	14.1
	Baik	25	16.8	16.8	30.9
	Cukup Baik	29	19.5	19.5	50.3
	Kurang Baik	74	49.7	49.7	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

jaminan_karier



Frekuensi Kompensasi

Statistics

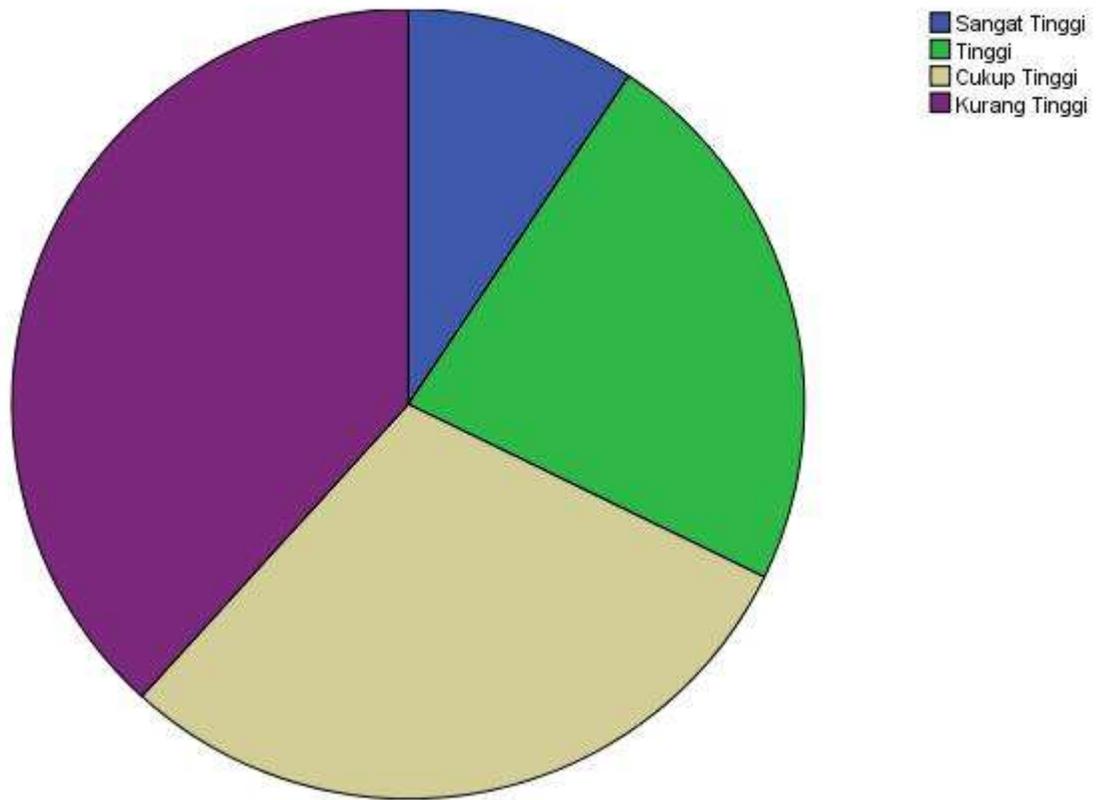
Kompensasi

N	Valid	149
	Missing	0
Mean		2.9664
Median		3.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.99605
Minimum		1.00
Maximum		4.00

kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	14	9.4	9.4	9.4
	Tinggi	34	22.8	22.8	32.2
	Cukup Tinggi	44	29.5	29.5	61.7
	Kurang Tinggi	57	38.3	38.3	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

kompensasi



Frekuensi Kebutuhan Sosial

Statistics

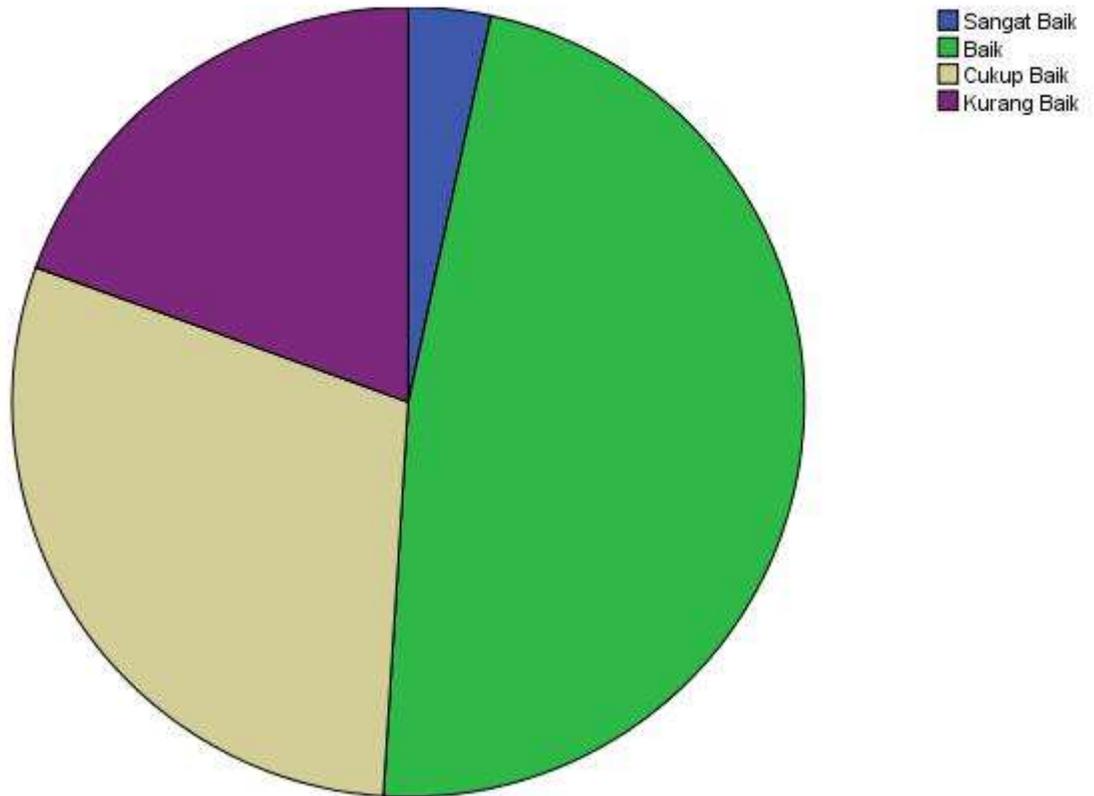
kebutuhan_sosial

N	Valid	149
	Missing	0
Mean		2.6510
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.82957
Minimum		1.00
Maximum		4.00

kebutuhan_sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	5	3.4	3.4	3.4
	Tinggi	71	47.7	47.7	51.0
	Cukup Tinggi	44	29.5	29.5	80.5
	KurangTinggi	29	19.5	19.5	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

kebutuhan_sosial



Kecenderungan

Penggolongan Total Nilai (Skor):

Rentang Nilai (Skor)	Kategori
Di atas $M_i + 1,5 S_{di}$	Sangat Baik
$M_i \text{ s.d } < M_i + 1,5 S_{di}$	Baik
$M_i - 1,5 S_{di} \text{ s.d } < M_i$	Cukup Baik
Di bawah $M_i - 1,5 S_{di}$	Kurang Baik

Rumus perhitungan Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal

(SDi): $M_{ideal} : (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$
 $\frac{1}{2}$

$SD_{ideal} : (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$
 $\frac{1}{6}$

➤ Kebutuhan Aktualisasi Diri

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{(30 + 13)}{2} \\ &= \frac{(43)}{2} \\ &= 21,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{(30-13)}{6} \\ &= \frac{(17)}{6} \\ &= 2,8 \end{aligned}$$

Pedoman pengkategorian kebutuhan aktualisasi diri karyawan adalah sebagai berikut:

No.	Rentang Nilai (Skor)	Kategori
1.	Di atas 25,7	Sangat Tinggi
2.	21,5 s.d < 25,7	Tinggi
3.	17,3 s.d < 21,5	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 17,3	Kurang Tinggi

➤ Pengakuan Prestasi

$$\begin{aligned}
 \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2}(16 + 5) \\
 &= \frac{1}{2}(21) \\
 &= 10,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6}(16-5) \\
 &= \frac{1}{6}(11) \\
 &= 1,83
 \end{aligned}$$

Pedoman pengkategorian pengakuan prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

No.	Rentang Nilai (Skor)	Kategori
1.	Di atas 13,25	Sangat Baik
2.	10,5 s.d < 13,25	Baik
3.	7,76 s.d < 10,5	Cukup Baik
4.	Di bawah 7,76	Kurang Baik

➤ Jaminan Karier

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2}(12 + 4) \\ &= \frac{1}{2}(16) \\ &= 8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6}(12 - 4) \\ &= \frac{1}{6}(8) \\ &= 1,3 \end{aligned}$$

Pedoman pengkategorian jaminan karier karyawan adalah sebagai berikut:

No.	Rentang Nilai (Skor)	Kategori
1.	Di atas 9,95	Sangat Baik
2.	8 s.d < 9,95	Baik
3.	6,05 s.d < 8	Cukup Baik
4.	Di bawah 6,05	Kurang Baik

➤ Kompensasi

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2}(16 + 8) \\ &= \frac{1}{2}(24) \\ &= 12 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6}(16 - 8) \\ &= \frac{1}{6}(8) \\ &= 1,3 \end{aligned}$$

Pedoman pengkategorian kompensasi karyawan adalah sebagai berikut:

No.	Rentang Nilai (Skor)	Kategori
1.	Di atas 13,95	Sangat Tinggi
2.	12 s.d < 13,95	Tinggi
3.	10,05 s.d < 12	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 10,05	Kurang Tinggi

➤ **Kebutuhan Sosial**

$$\begin{aligned}
 \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2}(27 + 13) \\
 &= \frac{1}{2}(42) \\
 &= 21
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6}(27 - 13) \\
 &= \frac{1}{6}(14) \\
 &= 2,3
 \end{aligned}$$

Pedoman pengkategorian kebutuhan sosial karyawan adalah sebagai berikut:

No.	Rentang Nilai (Skor)	Kategori
1.	Di atas 24,45	Sangat Tinggi
2.	21 s.d < 24,45	Tinggi
3.	17,55 s.d < 21	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 17,55	Kurang Tinggi

