

PENGARUH *MOTIVATION FACTOR* DAN *MAINTENANCE FACTOR* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. YAMAHA ELECTRONICS MANUFACTURING INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

FITRI SULFIANA

NIM: 06410013



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2010**

HALAMAN JUDUL

PENGARUH *MOTIVATION FACTOR* DAN *MAINTENANCE FACTOR* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. YAMAHA ELECTRONICS MANUFACTURING INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

FITRI SULFIANA

NIM: 06410013

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2010**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *MOTIVATION FACTOR* DAN *MAINTENANCE FACTOR* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. YAMAHA ELECTRONICS MANUFACTURING INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

FITRI SULFIANA

NIM: 06410013

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diuji

Tanggal, 2 Oktober 2010

Dosen Pembimbing

Endah Kurniawati P, M. Psi
NIP. 19750514 200003 2 003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi

Dr. H. Mulyadi, M. PdI
NIP. 19550717 198203 1 005

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *MOTIVATION FACTOR* DAN *MAINTENANCE FACTOR* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. YAMAHA ELECTRONICS MANUFACTURING INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

FITRI SULFIANA

NIM: 06410013

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal, 8 Oktober 2010

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Retno Mangestuti, M. Si (Ketua Penguji)

NIP. 197502202003122004

2. Endah Kurniawati P, M. Psi (Pembimbing)

NIP. 197505142000032003

3. Dr. Yuswianto, M. Kes (Penguji Utama)

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi**

**Dr. H. Mulyadi, M. PdI
NIP. 19550717 198203 1 005**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Sulfiana

NIM : 06410013

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Pengaruh *Motivation Factor* dan *Maintenance Factor* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 2 Oktober 2010

Yang Menyatakan,

FITRI SULFIANA
NIM. 06410013

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَسْأَلُهُ مَنْ فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ كُلَّ يَوْمٍ هُوَ فِي شَأْنٍ ﴿٢٩﴾ فَبِأَيِّ آيَةٍ

رَبِّكُمَا تُكذَّبَانِ ﴿٣٠﴾

Semua yang ada di langit dan bumi selalu meminta kepadanya, setiap waktu dia dalam kesibukan. Maka nikmat Tuhan manakah yang kamu dustakan?

(Q.S Ar-Rahman: 29-30)

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain

(Q.S Al-Insyirah: 6-7)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'amin..

Sujud syukurku pada-Mu Ya Allah, Dzat Yang Maha Mulia, Maha Pemberi Petunjuk, Pemberi Nikmat yang telah menunjukkan jalan dan kemudahan kepada penulis dalam setiap tahapan penyusunan karya sederhana ini

Seluruh waktu, usaha, pikiran, keringat, dan tetesan air mata dalam penyelesaian skripsi ini ku persembahkan untuk:

Ayah dan Mamaku tersayang

Akhi tercintaku Hadi Razi

Serta sahabat-sahabat terdekatku

KATA PENGANTAR



Puji syukur tak henti-hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Motivation Factor dan Maintenance Factor terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia”*** dengan segala kekurangan dan kelebihan yang penulis miliki atas ridho dan hidayah Allah swt. Sholawat dan salam selalu tercurahkan ke pangkuan alam baginda Rasulullah saw, karena perjuangan beliau saat ini penulis dapat mengikuti perkuliahan dan akhirnya mampu menyelesaikan Tugas Akhir yang menjadi persyaratan bagi penulis untuk meraih gelar Sarjana Psikologi (S. Psi).

Terselesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik moril maupun materil. Untuk itu, kiranya tidaklah berlebihan apabila pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang beserta seluruh jajarannya atas bantuan sistem kepemimpinannya.

3. Ibu Endah Kurniawati P, M. Psi selaku dosen pembimbing yang banyak memberikan bimbingan, dan arahan pemikiran yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Penguji yang banyak memberikan kritik dan saran kepada penulis demi kesempurnaan karya yang sangat sederhana ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan dukungan yang bermanfaat bagi penulis.
6. Ayah dan Mamaku tercinta yang selalu memberikan do'a, didikan, limpahan kasih sayang serta dukungan moril dan materi yang tiada henti-hentinya diberikan hingga terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih telah berusaha untuk selalau memenuhi kebutuhanku. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan memberikan balasan yang terbaik kepada ayah dan mamak.
7. Presiden Direktur dan seluruh karyawan PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian serta membantu penulis dalam proses pengumpulan data.
8. Bapak M. Cholid Muzakki, SH yang telah memberikan sentuhan kasih sayang dan bimbingan yang penuh kesabaran dalam proses penelitian ini. Terima kasih sudah bersedia meluangkan waktu untuk penulis.
9. Teman-teman dari Ikatan Pelajar Pemuda dan Mahasiswa Aceh (IPPMA) se Malang raya dan Keluarga Tanoh Rencong (KTR) yang selalu membuatku bisa tertawa disaat aku sedang jenuh. Terima kasih telah menganggapku keluarga.
10. Teman-teman dari Fakultas Psikologi angkatan '06 yang selama ini kita selalu berjuang bersama. Terima kasih karena bisa menerima kekurangan dan kelebihanku.

11. Segenap pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT memberikan kebaikan dan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Selanjutnya, penulis menyampaikan maaf kepada semua pihak apabila selama penulisan ini, penulis telah melakukan kesalahan yang disengaja ataupun tidak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 2 Oktober 2010
Penulis

FITRI SULFIANA
NIM. 06410013

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Motivasi Kerja	12
1. Pengertian Motivasi Kerja	12
2. Proses Motivasi	19
3. Jenis-jenis Motivasi	20
4. Tujuan Pemberian Motivasi	21
5. Bentuk Motivasi	22
6. Faktor-faktor Motivasi	24
7. Pengukuran Motivasi Kerja	28
8. Teori Motivasi	29
B. Analisis Faktor-faktor Motivasi Kerja	39
C. Motivasi Kerja dalam Islam	43
1. Motivasi Berperilaku	43
2. Motivasi Kerja dan Berproduksi	56
D. Hipotesis	69

BAB III METODE PENELITIAN	61
A. Rancangan Penelitian	61
B. Identifikasi Variabel Penelitian	62
C. Definisi Operasional	63
D. Populasi dan Sampel	66
E. Metode Pengumpulan Data	67
F. Proses Penelitian	72
G. Validitas dan Reliabilitas	73
1. Validitas Instrumen	73
2. Reliabilitas Instrumen	75
H. Metode Analisis Data	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
A. Deskripsi Objek Penelitian	78
1. Profile Perusahaan	78
2. Lokasi Penelitian	79
3. Personalia dan Ketenagaan	79
4. Visi dan Misi Perusahaan	80
5. Sarana dan Prasarana	81
B. Demografi Responden	83
C. Paparan Data dan Hasil Penelitian	85
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	85
2. Uji Hipotesis	87
D. Pembahasan	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi karyawan bagian produksi	66
Tabel 3.2	Bobot pernyataan Skala Likert	69
Tabel 3.3	<i>Blue print</i> faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	70
Table 3.4	<i>Blue print</i> motivasi kerja	72
Tabel 4.1	Data Karyawan	79
Table 4.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen X.....	86
Table 4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Y	87
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Serempak	88
Tabel 4.5	Hasil pengujian secara Parsial	89
Tabel 4.6	Nilai Koefisien Determinasi	91
Tabel 4.7	Nilai R^2 <i>adjusted</i> masing-masing variabel bebas	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	59
Gambar 3.1	Rancangan penelitian	62
Gambar 4.1	Demografi responden berdasarkan jenis kelamin	83
Gambar 4.2	Demografi responden berdasarkan tingkat pendidikan	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner I	107
Lampiran 2	Kuesioner II	111
Lampiran 3	Data Hasil Penelitian Faktor Motivasi Kerja	113
Lampiran 4	Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja	117
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	120
Lampiran 6	Model Regresi secara Serempak dan Parsial	127
Struktur Organisasi		
Bukti Konsultasi		
Surat Izin Penelitian		
Surat Pernyataan Sudah Melaksanakan penelitian		

ABSTRAK

Sulfiana, Fitri. 2010. *Pengaruh Motivation Factor dan Maintenance Factor terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia*. Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Endah Kurniawati P, M. Psi.

Kata Kunci : Motivasi Kerja

PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia merupakan perusahaan Jepang yang bergerak dalam bidang *speaker system manufacturing*. Perusahaan ekspor ini mengkhususkan diri memproduksi *Speaker Home Theatre, HiFi Speaker System* merk YAMAHA yang menggunakan bahan dasar kayu dan sukses diekspor ke USA, Eropa, Jepang, dan Negara-negara lainnya.

Seiring dengan berkembangnya zaman, semakin banyak muncul pesaing-pesaing dalam industri yang sejenis. Agar dapat bertahan dalam persaingan, perusahaan ini harus memiliki keunggulan kompetitif yaitu dengan jalan menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk menjadikan sumber daya tersebut efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan memelihara SDM yang dimiliki melalui motivasi kerja. Pemberian motivasi kerja dapat dilakukan pihak manajemen dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi itu sendiri, yaitu faktor intrinsik (*motivation factor*) dan faktor ekstrinsik (*maintenance factor*). Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diduga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia dan pengambilan sampelnya menggunakan teknik *non probability random sampling* sebesar 25% dari jumlah populasi yang ada pada bagian produksi. Adapun proses pengambilan data dengan menggunakan angket skala Likert, dilengkapi dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 15.00 *for windows*.

Dari hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa sepuluh variabel bebas terdapat delapan variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Masing-masing variabel bebas (prosentase pengaruh) tersebut adalah achievement (11%), recognition (4.3%), the work it self (6.9%), responsibility (5.7%), quality supervisor (7.8%), Interpersonal relation (11.7%), working condition (11.4%) dan wages (32,5%). Motivation factor memberikan sumbangan sebesar 27.9% terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan maintenance factor memberikan sumbangan yang cukup besar yaitu 63.4 % terhadap motivasi karyawan.

ABSTRACT

Sulfiana, Fitri. 2010. *Effect of Motivation Factor and Maintenance Factor for Employee Motivation of Production Department at PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia*. Thesis, Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor : Endah Kurniawati P, M. Psi.

Keywords : Employee Motivation

PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia is a Japanese company which is engaged in manufacturing the speaker system. This export company specializing producing Speaker Home Theatre, HiFi Speaker System Yamaha brands that use natural wood base and successfully exported to USA, Europe, Japan and other countries.

Along with the development of age, more and more competitors appear in similar industries. In order to survive in the competition, this company must have a competitive advantage is by way of using all its resources effectively and efficiently. Many ways can be done to make these resources effectively and efficiently, one of which is to maintain its human resources through work motivation. Provision of work motivation to do the management by taking into account the factors that influence the motivation itself, namely the intrinsic factors (motivation factors) and extrinsic factors (maintenance factors). Human resources (HR) who have high work motivation can increase company productivity.

The purpose of this study is to investigate the influence of motivation factor and the maintenance factor for employee motivation of production department at PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia.

This study used quantitative methods with descriptive explanatory type of research. The population in this study are all production employees at PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia and taking samples using a non probability random sampling technique of 25% of the total population is on the production employee. As for the retrieval of data using a Likert scale questionnaire, complemented by interviews, observation, and documentation. Test validity and reliability of the instrument performed using SPSS version of 15.00 for windows.

From the results of multiple linear regression analysis showed that ten independent variables there are eight independent variables that influence the dependent variable. Each independent variable (the percentage of influence) is achievement (11%), recognition (4.3%), the work it self (6.9%), responsibility (5.7%), quality supervisors (7.8%), Interpersonal relations (11.7%), working condition (11.4%) and wages (32.5%). Motivation factors provide a contribution of 27.9% on employee motivation, while the maintenance factor that contributed large enough that 63.4% of employee motivation.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun tujuan tersebut dapat dicapai dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Meskipun perusahaan memiliki perlengkapan dan aset finansial yang dapat menunjang produktivitas perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi, dimana sumber daya inilah yang nantinya menghasilkan dan mengeluarkan produk-produk yang dapat meningkatkan omset perusahaan sehingga perusahaan ini dapat hidup dan berkembang serta bersaing dengan perusahaan-perusahaan bisnis lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi harus mengelola sumber daya ini dengan baik dan benar. Tanpa orang-orang atau sumber daya manusia yang efektif, maka mustahil bagi suatu organisasi mendapatkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, organisasi juga berupaya agar para karyawan yang terlibat dapat memberikan prestasi kepada organisasi demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi itu sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan atasan kepada bawahan. Tatkala pemimpin terlibat dalam aktifitas sumber daya manusia, mereka berupaya memfasilitasi usaha-usaha

yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Setelah mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar, organisasi tentunya harus mempertahankan keefektifan yang dimiliki oleh karyawan. Adapun sumber daya manusia yang efektif dapat mempertahankan motivasi kerja yang mereka miliki, agar dapat terus memproduksi berbagai barang dan jasa yang telah menjadi target perusahaan.

Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan atau yang lebih dikenal dengan motivasi. Kuat dan lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja mereka. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharap imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh

manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (dalam hal ini karyawannya) untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang (para karyawan) agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut (Liang Gie dalam Samsudin, 2009:281-282).

Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah pemimpin. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa dapat inspirasi untuk bekerja keras. Sangat penting bagi sebuah perusahaan mempunyai karyawan- karyawan yang termotivasi tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan konsisten.

Hasil penelitian tentang *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh perindustrian pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan kota Medan* menyimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, keinginan dan harapan pribadi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 0,000. Koefisien determinasi (R^2) variable independen terhadap variable dependen sebesar 92% dan sisanya (8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitiannya.

Sementara hasil uji *t* (secara parsial) yaitu kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, dan lingkungan kerja berpengaruh kepada motivasi kerja dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh, sedangkan variabel keinginan dan harapan pribadi dengan nilai signifikan 0,238 atau 23.8% tidak berpengaruh pada motivasi kerja penyuluh perindustrian (Gustisyah, 2009:128).

Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi. Tentu saja setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. *Intensitas* berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika berbicara tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan *arah* yang menguntungkan organisasi. Motivasi memiliki dimensi *ketekunan* yang merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Karyawan-karyawan yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins & Judge, 2008:223).

Motivasi kerja merupakan masalah yang kerap kali dihadapi oleh beberapa perusahaan. Salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di

bidang *speaker system manufacturing*, yaitu PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia yang berdiri sejak tahun 1999. Perusahaan ini memiliki karyawan produksi sekitar 393 orang yang terbagi dalam lima divisi/bidang. Dalam aktifitasnya, perusahaan Jepang ini memiliki budaya kerja 5S yang menjadi acuan kerja bagi seluruh karyawan yang ada di dalamnya. Menurut mereka, bekerja melalui proses akan jauh lebih baik dari pada bekerja untuk mendapatkan hasil tanpa proses yang benar (wawancara agustus 2009). Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi tujuan utama dalam penerapan budaya kerja 5S ini. Namun dalam pelaksanaannya, masih banyak terjadi ketidakdisiplinan karyawan yang terlihat tidak mematuhi prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3), seperti tidak memakai alat pelindung diri ketika melakukan pekerjaan sehingga hal ini beresiko terjadinya kecelakaan kerja dan timbulnya penyakit akibat kesalahan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak HRD PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia, kemungkinan tidak adanya kesadaran untuk menggunakan alat keselamatan kerja ketika karyawan bekerja dikarenakan sejak dua tahun terakhir hingga agustus 2009 tidak ada angka kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan ini. Hal ini terus memelihara kebiasaan para pekerja untuk tidak menggunakan alat pelindung ketika bekerja.

Meskipun pada saat itu kecelakaan kerja tidak terjadi, namun kemangkiran kerja pada karyawan PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia sudah terlihat dari beberapa karyawan yang sering terlambat datang

untuk bekerja. Selain itu, ada karyawan yang membolos pada jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Hal ini mungkin nampak tidak begitu menonjol karena hanya dilakukan oleh satu atau dua orang saja. Namun, jika hal ini dibiarkan terus berlanjut akan menjadi benalu untuk perusahaan dan dapat merusak efektifitas kerja karyawan yang lain.

Masalah yang saat ini dihadapi oleh PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia adalah ketidakdisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan divisi HRD PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia, sebagian dari karyawan tidak mematuhi aturan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan, sehingga kecelakaan kerja terkadang tidak bisa dihindari. Pada maret 2010 tercatat tiga orang karyawan bagian produksi mengalami kecelakaan kerja. Hal ini diasumsikan karena kelalaian karyawan dan ketidakpatuhan mereka terhadap peraturan yang ada. Ditambah lagi dengan kurang berfungsinya para supervisor untuk mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk selalu mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Hal seperti ini memungkinkan terjadinya penurunan semangat kerja karyawan akibat kejenuhan dan kebosanan yang mereka rasakan.

Sementara itu, Herzberg mengatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: (1) *Maintenance Factors* (faktor-faktor pemelihara), (2) *Motivation Factors* (faktor-faktor motivasi). *Maintenance factors* berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman

badaniah. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemelihara ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian kerja, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan tunjangan lainnya. Hilangnya faktor tersebut dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan kerja bawahan dapat ditingkatkan. Adapun *motivation factor* menyangkut dengan kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini adalah perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (Herzberg dalam Brantas, 2009:109-110).

Terkait dengan kejenuhan kerja, jika ditilik dari teori Herzberg bisa disebabkan karena tidak adanya motivasi atau demotivasi dalam melakukan segala aktivitas yang diinginkan. Singkatnya, perlu adanya faktor motivasi (*motivation factor*) dengan cara mencari hal yang bisa mengembangkan diri, artinya *make some breakthrough* (cari sebuah kegiatan yang berbeda dari yang biasanya). Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor

ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (<http://parman.web.ugm.ac.id>).

Hasil penelitian tentang *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian sumber daya manusia & umum Semarang* menunjukkan hasil bahwa tingkat kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan kerja memiliki pengaruh terhadap pola motivasi kerja karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian sumber daya manusia & umum Semarang. Faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang cukup dominan pada motivasi kerja karyawan. Tetapi semua itu tidak bersifat mutlak, terkait dengan sifat dan karakteristik tiap individu karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian sumber daya manusia & umum Semarang sangat heterogen. Ia menyimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut memang dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, tetapi tidak semuanya mutlak berlaku untuk semua karyawan, hal ini lebih karena alasan yang bersifat internal pribadi personal yang bersangkutan (Habibi, 2005:63).

PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia tentunya memiliki beragam acuan kerja yang dibuat khusus untuk memudahkan para karyawannya dalam bekerja. Seperti halnya untuk bagian produksi yang memainkan peran penting dalam mengeluarkan produk-produk andalan perusahaan. Akan tetapi, karyawan merupakan manusia yang tidak bisa

bekerja seperti mesin pada umumnya. Karyawan juga memiliki kebutuhan yang menurut mereka harus dipenuhi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Terkadang mereka merasa bosan, jenuh, dan lelah dengan benda yang mereka hadapi setiap harinya. Hal ini mungkin akan menurunkan semangat dan gairah kerja dari para karyawan. Namun ini menjadi tugas pemimpin untuk dapat meningkatkan semangat kerja dengan berbagai cara yang dapat dilakukan seperti pemberian tunjangan, promosi jabatan, penghargaan, dan lain sebagainya. Pimpinan yang kurang memberikan motivasi kerja yang efektif dapat membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja sehingga akan berakibat timbulnya kemangkiran kerja pada karyawan. Jika hal ini terjadi dalam waktu yang panjang, maka dimungkinkan akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa dalam pelaksanaan pekerjaannya, karyawan memiliki faktor intrinsik dan ekstrinsik berbeda-beda yang menjadi motivasi mereka dalam bekerja. Sehubungan dengan uraian di atas, maka sudah menjadi kewajiban organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memupuk kegairahan kerja, sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapai. Keadaan inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya. Adapun judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh Motivation Factor dan Maintenance Factor terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia”***.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: apakah ada pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh *motivation factor* dan *maintenance factor* terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari sisi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi yang berarti bagi perkembangan ilmu Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Secara praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan agar dapat mengelola sumber daya manusia dalam hal perumusan kebijakan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia.

b. Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia, sehingga karyawan dapat lebih efisien dalam bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian Motivasi Kerja

Perilaku manusia itu hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Satuan dasar dari setiap perilaku adalah kegiatan. Sehingga semua perilaku itu adalah serangkaian aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan. Sebagai manusia, seseorang selalu mengerjakan sesuatu. Dalam banyak hal, seseorang itu melakukan lebih dari satu aktivitas pada saat tertentu. Demikian pula pada saat tertentu seseorang memutuskan untuk mengubah dari satu atau kombinasi aktivitas-aktivitas tersebut untuk mengerjakan aktivitas lainnya. Untuk keperluan ini, seorang manajer harus mengetahui dorongan atau kebutuhan seseorang tersebut untuk mau mengerjakan suatu aktivitas tertentu.

Perilaku seseorang itu sebenarnya dapat dikaji interaksi atau ketergantungan beberapa unsur yang merupakan suatu lingkaran. Unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan. Menurut Fred Luthans terdiri dari tiga unsur, yakni kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*), dan tujuan (*goal*) (Thoha, 2005:207).

Motivasi terkadang dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya seperti kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), dan *impuls*.

Orang yang satu berbeda dengan lainnya selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya. Adapun motivasi seseorang ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar maupun tidak. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut.

Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama (Sulistiyani & Rosidah, 2003:187) , yaitu:

- a) Motivasi dari karyawan
- b) Kemampuan karyawan untuk bekerja

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Sedangkan semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Adapun semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang di lakukan (Hasibuan, 2005:94)

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Rangsangan ini bisa timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal). Rangsangan ini akan menciptakan

motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Motif dapat diartikan sebagai “Driving Force” yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan berbuat dengan tujuan tertentu. Hasibuan (2005:95) mendefinisikan motif sebagai: “Suatu perangsang keinginan (wants) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

A motive is an inner state that energizes, activates or moves and that direct or channel behavior toward goals. Motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir (Berelson & Steiner dalam Hasibuan, 2005:95).

Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan, atau impuls. Motivasi seseorang tergantung kepada kebutuhan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun karena menemui kegagalan. Jadi kekuatan motif ini dapat berubah karena (Alma, 2006:74):

- a) Terpuaskannya kebutuhan. Bila kebutuhan telah terpuaskan maka motif akan berkurang dan beralih kepada kebutuhan lain dan seterusnya.
- b) Karena adanya hambatan, maka orang mencoba mengalihkan motifnya ke arah lain.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2005:92).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan (2005) mendefinisikan motivasi sebagai:

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan: 2005:95).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2006:456).

“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”. Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Sperling dalam Mangkunegara, 2005:46).

William J. Stanton mendefinisikan: *“A motive is a stimulated need which a goal oriented individual seeks to satisfy”*. Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasikan yang berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan Fillmore H. Stanford mengungkapkan: *“motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”*. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Stanton dan Stanford dalam Mangkunegara, 1993:46)

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Berelson dan Stainer dalam Sinungan, 2008:134).

Motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Para ahli manajemen sepakat bahwa motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun, seseorang bergerak itu dikarenakan oleh dua sebab, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh kebiasaan yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan serta dari gerak reflex secara biologis dan psikologis yang menjadi kodrat manusia (Robbins dalam Wahjono, 2010:78-79).

Directing or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment of organizational objectives. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Flippo dalam Brantas, 2009:101).

Motivation is all those inner striving conditions variously described as wishes, desire, needs, drives, and the like. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang member kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Berelson dan Steiner dalam Sastrohadiwiryo, 2005:267).

Memotivasi karyawan sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan karyawan dari hasil pekerjaannya itu. Pimpinan harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya itu. Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2005:93-94) menyebutkan keinginan-keinginan tersebut di antaranya:

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang ke dua, dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk mau bekerja.

Dengan demikian, jelas bahwa setiap pekerja mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan (*needs*) dan keinginan-keinginan (*wants*) yang dipuaskan dengan bekerja itu adalah:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan: menyangkut kepuasan fisik (biologis) seperti makan, minum, tempat tinggal, dan lain-lain, di samping kebutuhan akan rasa aman menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial: karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik: ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di sekitar pekerjaan, di luar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

2. Proses Motivasi

Dalam memotivasi karyawan, ada beberapa proses yang seharusnya dijalankan oleh para pemimpin (Hasibuan, 2005:101-102), yaitu:

- a) Tujuan. Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
- b) Mengetahui kepentingan. Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

- c) Komunikasi efektif. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.
- d) Integrasi tujuan. Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang menjadikan karyawan giat dan bersemangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja.

3. Jenis-jenis Motivasi

Pada dasarnya ada dua jenis motivasi (Brantas, 2009:123), yaitu:

- a) Motivasi positif (*incentive positive*) adalah suatu dorongan yang bersifat positif. Artinya jika para karyawan dapat menghasilkan prestasi di atas rata-rata, maka karyawan tersebut diberikan insentif berupa hadiah.
- b) Motivasi negatif (*incentive negative*), mendorong bawahan dengan ancaman hukuman. Artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasinya di atas standar akan diberikan hadiah.

Dalam praktik, kedua motivasi ini sering digunakan pada perusahaan. Insentif (positif/negatif) harus sesuai perjanjian. Jika menurut pimpinan suatu hal diberikan sebagai insentif tetapi menurut pegawai ternyata bukan insentif, maka akan hilanglah makna dari insentif tersebut.

4. Tujuan Pemberian Motivasi

Motivasi diberikan kepada karyawan berdasarkan atas tujuan-tujuan sebagai berikut (Hasibuan, 2005:97-98):

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

5. Bentuk Motivasi

Pada umumnya, bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama (Siswanto, 2008:124), yaitu:

a) Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan biasanya berupa uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi. Meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan uang mereka, namun selama beberapa decade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain. Rasa takut kehilangan pekerjaan dan sumber uang merupakan stimulus kerja yang sangat efektif karena uang sungguh-sungguh diperlukan bagi kelangsungan hidup.

b) Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan dengan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Adapun fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan. Sedangkan pengendalian berfungsi sebagai penilai kinerja, pemeriksa mutu, dan pengukur hasil kerja.

c) Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan,

mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan/decision making yang mempengaruhi pekerjaan mereka), serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

d) Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Adapun usaha yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan karyawan adalah pelatihan penyeliaan atau bagian daripadanya berupa kursus singkat mengenai tata laku manajemen dan sebagainya.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

a. *Motivation Factor* (faktor intrinsik)

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Faktor motivator ini terdiri dari (Manullang, 2008:178):

1. Prestasi (*achievement*)

Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan

pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan itu harus sedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan (*recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b. Memberi surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai
- d. Memberi medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e. Memberi kenaikan gaji dan promosi

3. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Agar *responsibilities* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Pengembangan (*advancement*)

Advancement merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Agar faktor *advancement* ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan, selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan atau latihan lanjutan.

b. *Maintenance Factor* (faktor ekstrinsik)

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan di dalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Faktor ini disebut dengan *maintenance factor* (faktor ekstrinsik). Agar kekecewaan dapat dihilangkan dari pekerjaan, maka pemimpin harus melakukan tindakan sebagai berikut:

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)

Yang menjadi sorotan di sini adalah kebijaksanaan personalia. Policy personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya, yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer. Di sinilah peran masing-masing manajer, agar apa yang ditulis benar-benar direalisasikan dalam praktek oleh masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

2. Supervisi (*quality supervisor*)

Dengan technical supervision yang menimbulkan kekecewaan dimaksudkan adanya kekurangmampuan dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini, para manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti latihan dan pendidikan.

3. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan “boss” nya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer, yakni:

- a. *Technical skill* (kecakapan teknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pemimpin tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses, dan umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
 - b. *Human skill* (kecakapan kemanusiaan), adalah kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerja sama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
 - c. *Conceptual skill* (kecakapan konseptual), yaitu kemampuan memahami kerumitan seluruh organisasi, sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi sebagai keseluruhan
4. Kondisi kerja (*working condition*)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabot, suhu udara, dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg, seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi

5. Gaji (*wages*)

Pada umumnya, masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku di dalam unitnya. Namun demikian, masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-

jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam perusahaannya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

7. Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey dalam mendiagnosis bidang masalah tertentu pada karyawan. Misalnya penggunaan kuesioner untuk mengetahui tentang kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja.

Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek (Gustisyah, 2009:54): yaitu:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan kemampuan
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- g. Kesetiaan dan kejujuran
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan
- i. Tercapai tujuan perorangan dan organisasi
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

8. Teori Motivasi

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi. Apabila seorang manajer harus meramalkan perilaku secara cukup teliti, ia perlu mengetahui sesuatu mengenai tujuan bawahannya dan tindakan yang akan diambil untuk mencapainya. Berikut dijelaskan teori motivasi dari beberapa tokoh:

a) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor (*two factor theory*) atau disebut juga sebagai teori motivasi hygiene (*motivation hygiene theory*), dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Robbins, 2008:227).

Motivasi ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurut hasil penelitian Herzberg, ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan (Brantas, 2009:109) yaitu:

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya itu.

2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, misalnya penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain sejenis itu.
3. Pegawai kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg beranggapan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. *Maintenance factors* (faktor-faktor pemeliharaan)

Faktor pemeliharaan ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan hygiene ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian kerja, supervise yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan bermacam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan kerja bawahan dapat ditingkatkan.

2. *Motivation factor* (faktor-faktor motivasi)

Faktor motivasi ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini adalah perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Herzberg berpendapat bahwa apabila para manajer ingin memberi motivasi pada para bawahannya, yang diperlukan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik.

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yang *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhi faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan (Rivai, 2006:476)

Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa kedua faktor ini (*maintenance factor* dan *motivation factor*) dapat dipenuhi. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya. Ini adalah suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa sehingga dapat menstimulasi dan menantang pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

b) Teori Hierarki Kebutuhan

Dalam bukunya yang berjudul *Motivation and Personality*, Maslow menggolongkan kebutuhan manusia itu pada lima tingkat kebutuhan (*five hierarchy of needs*) (Maslow dalam Sobur, 2003:274). Kelima tingkat kebutuhan itu adalah:

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*)

Jika diterjemahkan dalam dunia kerja di perusahaan, kebutuhan fisiologis ini berupa makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja atau karyawan.

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar, paling kuat, dan paling jelas di antara segala kebutuhan manusia adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Maslow berpendapat, keyakinan kaum behaviorisme bahwa kebutuhan-kebutuhan fisiologis

memiliki pengaruh yang besar pada tingkah laku manusia hanya dapat dibenarkan sejauh kebutuhan-kebutuhan itu tidak terpuaskan.

Menurut Maslow, selama manusia hidup selalu mendambakan sesuatu. Manusia adalah binatang yang berhasrat dan jarang mencapai taraf kepuasan yang sempurna, kecuali untuk suatu saat yang terbatas. Begitu suatu hasrat berhasil dipuaskan, segera muncul hasrat lain sebagai penggantinya.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang digunakan (Samsudin, 2009:284).

Pada dasarnya, kebutuhan rasa aman ini mengarah pada dua bentuk, yakni:

- a. Kebutuhan keamanan jiwa;
- b. Kebutuhan keamanan harta

Kebutuhan rasa aman muncul sebagai kebutuhan yang paling penting kalau kebutuhan fisiologis telah terpenuhi. Ini meliputi kebutuhan perlindungan, keamanan, hukum, kebebasan dari rasa takut, dan kecemasan. Dalam pandangan Maslow, kebutuhan rasa aman sudah dirasakan individu sejak kecil ketika ia mengeksplorasi lingkungannya.

3. Kebutuhan-kebutuhan sosial (*social needs*)

Kalau kebutuhan ini dikaitkan dengan kerja, maka kebutuhan akan jiwanya sewaktu-waktu. Selain itu juga, perasaan aman akan harta yang

ditinggal saat mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut masa depan karyawan.

Kebutuhan sosial ini juga dapat diartikan sebagai interaksi rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Pemenuhan kebutuhan penghargaan menjurus pada kepercayaan terhadap diri sendiri dan perasaan diri berharga. Kebutuhan akan penghargaan bukan saja perhatian dan pengakuan dari kelompoknya, melainkan juga kehormatan dan status yang memerlukan standar moral, sosial, dan agama.

Maslow membagi kebutuhan penghargaan ini dalam dua jenis, yaitu: *Pertama*, penghargaan yang didasarkan atas respek terhadap kemampuan, kemandirian, dan perwujudan kita sendiri. *Kedua*, penghargaan yang didasarkan atas penilaian orang lain. Penghargaan ini dapat dilihat dengan baik dalam usaha untuk mengapresiasi diri dan mempertahankan status. Kebutuhan ini dapat diartikan seperti pemberian penghargaan (*reward*), mengakui hasil karya individu, status, pengakuan, perhatian, dan lain-lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Maslow melukiskan kebutuhan aktualisasi diri sebagai hasrat untuk menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Ia mendasarkan teori aktualisasi diri dengan asumsi

bahwa setiap manusia memiliki hakekat *intrinsik* yang baik, dan itu memungkinkan untuk mewujudkan perkembangan. Perkembangan yang sehat terjadi bila manusia mengaktualisasikan diri dan mewujudkan segenap potensinya.

Menurut Maslow, hanya sedikit orang yang mencapai aktualisasi diri sepenuhnya, sebab gerakan ke arah aktualisasi diri ini tidak secara otomatis. Salah satu persyaratan untuk mencapai aktualisasi diri adalah terpuaskan berbagai kebutuhan yang lebih rendah, yaitu kebutuhan-kebutuhan fisiologis, rasa aman, memiliki dan cinta, serta penghargaan. Namun, gerakan ke arah aktualisasi diri ini tidaklah mudah meski seseorang telah memenuhi kebutuhan dasar mereka. Hal ini disebabkan beberapa faktor (Sobur, 2003:279):

- a) Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah yang paling lemah, sehingga dapat dengan mudah dikuasai oleh kebiasaan, tekanan, kebudayaan, dan sikap yang salah terhadap aktualisasi diri.
- b) Orang-orang sering takut untuk mengetahui diri sendiri yang sebenarnya penting untuk aktualisasi diri.
- c) Aktualisasi diri pada umumnya memerlukan lingkungan yang memberi kebebasan kepada seseorang untuk bebas mengungkapkan dirinya, menjelajah, memilih perilaku, dan mengejar nilai-nilai (kebenaran, keadilan, dan kejujuran).

Pada dasarnya, kebutuhan aktualisasi diri berbeda pada setiap orang. Selain itu, aktualisasi diri tidak melibatkan bakat istimewa atau

kegiatan-kegiatan yang artistik atau kreatif. Orang yang mengaktualisasi diri dimotivasi oleh *metakebutuhan-metakebutuhan (growth motivation/being motives/meta motives)* yang berorientasi penyesuaian kehidupan individu dengan kecenderungan-kecenderungan aktualisasi diri yang unik dan ditujukan untuk meningkatkan pengalaman atau ketegangan yang mengarah pada pertumbuhan dalam diri (Sobur, 2003:280).

Di dunia kerja, kebutuhan aktualisasi diri dimaknai dengan kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki (Samsudin, 2009:284).

c) **Teori X dan Y**

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia: pandangan pertama pada dasarnya negatif yang disebut *Teori X*, dan yang kedua pada dasarnya positif yang disebut *Teori Y* (Robbins & Judge, 2008 :226).

Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

- 1) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya;
- 2) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan;
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin;

- 4) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam Teori X, McGregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya sebagai Teori Y:

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat dan bermain;
- 2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan;
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggungjawab;
- 4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu. Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang tinggi lebih mendominasi individu. McGroger sendiri yakin bahwa asumsi-asumsi Teori Y lebih valid daripada Teori X.

d) Teori Kebutuhan

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi karyawan. McClelland *theory of needs* memfokuskan pada tiga hal, yaitu:

- 1) *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)

Kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Biasanya kebutuhan ini membuat seorang individu memiliki dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.

2) *Need for Power* (kebutuhan kekuasaan)

McClelland menyatakan bahwa kebutuhan ini berupa bentuk penguasaan untuk mempengaruhi individu lain untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3) *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Dalam kebutuhan ini juga terdapat hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

B. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha bagi sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Semua kegiatan organisasi/perusahaan tersebut tidak berfaedah jika anggota-anggota yang ada dalam sebuah perusahaan tidak berhasrat menyumbangkan usahanya guna memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan dan perbuatan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu. Demikian pula halnya dengan karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Karyawan bekerja pada umumnya akan mengharapkan imbalan baik berupa materi misalnya gaji, upah, tunjangan, maupun non materi seperti kepuasan batin (psikologis) yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja di perusahaan tersebut.

Sebuah penelitian tentang *analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage*, diketahui bahwa status pekerjaan, pengakuan, dan gaji/imbalan memiliki hubungan yang nyata dengan produktivitas karyawan. Sedangkan faktor prestasi, pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab, hubungan kerja antar karyawan, kondisi kerja, serta administrasi dan kebijakan perusahaan tidak memiliki hubungan yang nyata dengan produktivitas karyawan.

Nilai korelasi *Rank Spearman* mengenai faktor-faktor motivasi kerja, jika diurutkan yaitu pengakuan (-0,284), gaji/imbalan (-0,265), dan status pekerjaan (-0,256). Ketiga faktor tersebut berada dalam kondisi *moderately low association*, yaitu kondisi yang menunjukkan hubungan lemah dengan produktivitas karyawan. Artinya semakin baik perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor tersebut akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan. Sedangkan faktor-faktor lainnya tidak memiliki hubungan yang nyata dengan produktivitas karyawan (Harini, 2006:54)

Berdasarkan hasil penelitian di atas, besar kecilnya tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat menentukan positif dan negatifnya

tingkat motivasi kerja karyawan. Meskipun setiap orang berbeda pendapat mengenai seseorang bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan uang, namun tidak dipungkiri bahwa gaji/upah merupakan faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja atau melakukan suatu perbuatan. Mereka bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Sehingga tanpa terpenuhinya kebutuhan tersebut, karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, untuk mengharapkan agar karyawan bekerja lebih baik harus ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama besar kecilnya tingkat upah.

Hal ini juga ditegaskan oleh Simamora yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang memungkinkan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan. Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Dan jika mereka merasa dibayar lebih mahal, maka mereka akan bekerja lebih keras (Simamora, 2004:448)

Selain itu, status pekerjaan seperti posisi jabatan serta hak dan kewajiban karyawan dalam perusahaan juga akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan seharusnya merasa mampu dengan pekerjaan yang diembannya saat ini. Hal ini dapat menjadi faktor pendorong motivasi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan karena sudah berada pada kapasitas kemampuan

mereka. Dengan demikian, diharapkan karyawan juga bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada mereka.

Jika semua tanggung jawab telah dilaksanakan oleh karyawan dan mereka merasa mampu melakukan pekerjaan itu, maka timbul keinginan untuk bekerja lebih baik lagi. Keinginan untuk berprestasi tinggi merupakan suatu hal yang lumrah dan merupakan suatu kebutuhan individu atau kelompok, walaupun pencapaiannya hanya sampai batas tertentu. Prestasi berhubungan dengan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, memecahkan masalah, mempertahankan pendapat, ataupun merasakan atau melihat hasil pekerjaan. Dengan mencapai suatu bentuk prestasi, maka seseorang akan merasakan suatu kebanggaan tersendiri karena apa yang telah dicapainya. Selain itu, tingkat prestasi seorang karyawan juga akan berdampak pada peningkatan dalam karir dan kenaikan gaji.

Setelah karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka karyawan membutuhkan pengakuan berupa bentuk perhatian pihak perusahaan, dalam hal ini adalah atasan terhadap karyawan yang berprestasi. Pengakuan merupakan salah satu faktor pendorong agar motivasi kerja karyawan meningkat. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan terus mencoba dan berusaha untuk meningkatkan lagi kinerja mereka. Pengakuan tidak hanya bersifat materi, non materipun akan memberikan kepuasan bagi karyawan yang berprestasi.

Seperti yang kita ketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki prestasi kerja

yang tinggi dan gaji yang tinggi, namun jika hubungan interpersonal yang terjalin tidak baik maka karyawan akan merasakan kejenuhan dalam bekerja. Hubungan kerja yang baik dan harmonis antar atasan dengan bawahan sangat penting untuk menjalin hubungan baik dalam bekerjasama guna mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, agar hubungan itu bisa terwujud diharapkan adanya komunikasi dua arah yang efektif dan keterbukaan antar sesama karyawan. Disamping itu, hubungan antar rekan sejawat juga sangat penting dalam lingkungan pekerjaan. Hubungan yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan akan bergairah dalam bekerja.

Setelah semua faktor di atas terpenuhi, maka perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja karyawan. Kondisi ini dapat berupa lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan, keamanan dalam bekerja, ketersediaan fasilitas, serta situasi dan perlengkapan kerja yang memadai. Kondisi kerja pada suatu perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan memperhatikan hal-hal tersebut dengan baik. Dengan kondisi kerja demikian, perusahaan berharap agar karyawan dapat bekerja seoptimal mungkin karena kenyamanan yang mereka peroleh di lingkungan kerja sudah terpenuhi.

Selain itu, perusahaan juga mempunyai kebijakan dan administrasi yang memudahkan karyawan dalam bekerja. Kebijakan dan administrasi perusahaan tersebut meliputi hal-hal mengenai kebijaksanaan yang diambil oleh organisasi (tertulis atau tidak tertulis), pelaksanaannya, dan administrasi kepegawaian. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan dapat berupa

prosedur kerja, pelaksanaan peraturan, hubungan antar karyawan dengan departemen, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, apabila perusahaan menerapkannya dengan baik maka diharapkan para karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Selain itu, karyawan juga membutuhkan kepuasan batin yang membuat mereka mencintai pekerjaannya. Suasana batin (psikologis) seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi yang menjadikan lingkungan kerjanya tampak selalu semangat atau bergairah sehingga menghasilkan kegiatan kerja yang maksimal dan pada akhirnya mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

C. MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM

1. Motivasi Berperilaku

Secara bahasa, kata motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*" yang kata kerjanya adalah "*motivate*" yang berarti "*to provide with motives, as the characters in a story or play*". Artinya, sebagai karakter dalam cerita atau permainan. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia istilah motivasi berarti sebab-sebab yang menjadi dorongan bagi tindakan seseorang. Berdasarkan itu, dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan. Dalam istilah psikologi, motivasi adalah "*a general term referring to the regulation of need satisfying and goal seeking behaviors*". Artinya, motivasi adalah istilah umum yang

merujuk kepada perputaran pemenuhan kebutuhan dan tujuan tingkah laku. Dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan tingkah laku. Dorongan tersebut dapat muncul dari tujuan dan kebutuhan (Baharuddin, 2007:238).

Berdasarkan munculnya, maka ada motivasi yang muncul dari dalam diri yang disebut dengan motivasi intrinsik yang bersifat batin, dan ada pula yang berasal dari luar diri seseorang yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi yang datang dari luar ini bisa saja bersifat batin atau bersifat materi. Motivasi yang bersifat batin misalnya dorongan untuk memperoleh rasa penghormatan, pujian, kepuasan, kenikmatan, dan lain-lain. Sedangkan motivasi yang bersifat fisik atau materi seperti untuk mendapatkan hadiah berupa materi, untuk mendapatkan uang, dan lain-lain.

Berdasarkan sifatnya, motivasi intrinsik muncul akibat adanya tiga hal pokok, yaitu kebutuhan, pengetahuan, dan aspirasi cita-cita. Sementara motivasi ekstrinsik muncul sebagai akibat dari adanya ganjaran, hukuman, persaingan atau kompetisi. Sejalan dengan itu, maka motivasi itu berguna dan bermanfaat bagi manusia sebagai penggerak tingkah laku, mengarahkan tingkah laku, menjaga dan menopang tingkah laku. Selain itu, motivasi juga mempunyai peranan dan fungsi yang besar bagi manusia, yaitu:

- a. Menolong manusia untuk berbuat atau bertingkah laku
- b. Menentukan arah perbuatan manusia
- c. Menyeleksi perbuatan manusia

Berdasarkan uraian di atas, motivasi diartikan sebagai dorongan yang sangat menentukan tingkah laku dan perbuatan manusia. Motivasi menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia. Dalam konsep islam, motivasi disebut sebagai *niyyah* dan *'ibadah*. *Niyyah* merupakan pendorong utama manusia untuk berbuat atau beramal. Sementara *'ibadah* adalah tujuan manusia untuk berbuat atau beramal. Dalam hadits Rasulullah menjelaskan bahwa perbuatan sangat ditentukan oleh *niyyah*:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ

Artinya:

“... Sesungguhnya amal perbuatan itu ditentukan oleh niyyahnya...”

(Baharuddin, 2007:239).

Berdasarkan hadits di atas, dapat dijelaskan bahwa kata kunci dalam memahami motivasi adalah dorongan. Dorongan itu dapat bersifat psikis yang muncul dari dalam diri dan muncul sebagai akibat adanya kebutuhan, pengetahuan, dan cita-cita dalam diri seseorang. Dalam hal dorongan yang diakibatkan oleh kebutuhan, maka kebutuhan itu dapat berbentuk fisik dan dapat pula berbentuk psikis, bahkan berbentuk spiritual-transendental. Kebutuhan-kebutuhan ini memerlukan pemuasan, karena rasa ingin puas itulah manusia berperilaku.

Motivasi mampu mempengaruhi perilaku internal dan eksternal. Di antara bidang-bidang perilaku yang terpengaruh oleh motivasi adalah:

a. Belajar dan pelaksanaannya

- b. Daya motorik dan daya indrawi
- c. Daya memori dan lupa
- d. Perilaku sosial dan keutuhan perilaku

Setiap bidang di atas terpengaruh oleh motivasi positif hingga dalam pelaksanaannya mencapai hasil yang baik, ataupun motivasi negatif hingga pelaksanaannya terjadi penyimpangan atau cacat. Kadar motivasi adalah yang menentukan dampak positif dan negatifnya. Setiap motivasi yang ada memiliki dampak yang berbeda pada setiap individu, terkadang positif pada satu orang, namun negatif pada orang lain.

Manusia memiliki dua jenis motivasi, yaitu motivasi naluriah dan motivasi kognitif (Taufiq, 2006:657).

1. Motivasi naluriah

Motivasi naluriah adalah motivasi yang muncul dari suatu kekurangan atau ketidakseimbangan fisiologis. Hal ini disertai dengan kekhawatiran dalam diri hingga mampu menggerakkan semua daya dalam diri untuk menutupi kekurangan tersebut dan menghilangkan kekhawatiran yang timbul dengan aktivitas-aktivitas yang bertujuan untuk pemuasannya. Motif-motif naluriah ini seperti motif lapar, motif haus, motif sekresi (rasa ingin buang air besar/kecil), motif tidur dan istirahat, motif bernafas, dan motif menjaga keturunan.

Binatang dan manusia sama-sama memiliki motivasi naluriah. Namun, manusia memiliki keistimewaan tersendiri dalam motivasi yang dimilikinya.

Manusia mampu mengendalikan motivasinya dengan proses pembelajaran dan menjadikan motivasi sosial sebagai prioritas utama.

2. Motivasi kognitif

Motif ini berkaitan dengan dasar-dasar biologis dalam diri manusia. Ia adalah kebutuhan yang dipelajari manusia dari lingkungan dan sosial masyarakatnya. Kebutuhan untuk dihargai adalah kebutuhan kejiwaan dan tidak ada hubungannya dengan organ tubuh. Tujuan dari kebutuhan kognitif adalah untuk menjaga diri dan mengembangkan kemampuannya. Adapun motivasi kognitif seperti:

a. Motif psikis

1) Motif keamanan

Beberapa ayat al-quran menjelaskan dua motivasi yang berbeda, yang pertama motif naluriah dan kedua motif kognitif.

لَا يَلْفُ قُرَيْشٍ ۖ إِذْ لَفِهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ ۖ فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا
الْبَيْتِ ۖ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ۖ

Artinya:

Karena kebiasaan orang-orang Quraisy, (yaitu) kebiasaan mereka bepergian pada musim dingin dan musim panas. Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah Ini (Ka'bah). Yang Telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan. (QS. Quraiys:1-4) (Departemen Agama RI, 2004:601)

Orang Quraisy biasa mengadakan perjalanan terutama untuk berdagang ke negeri Syam pada musim panas dan ke negeri Yaman pada musim dingin. dalam perjalanan itu mereka mendapat jaminan keamanan

dari penguasa-penguasa dari negeri-negeri yang dilaluinya. Ini adalah suatu nikmat yang amat besar dari Tuhan mereka. oleh Karena itu sewajarnya mereka menyembah Allah yang Telah memberikan nikmat itu kepada mereka.

Definisi rasa aman yang dipahami setiap individu sangat beragam, tergantung dari tingkatan usianya dan juga pendidikannya, khususnya pendidikan yang berkembang pada masyarakatnya. Rasa takut bagi seorang muslim hendaknya diarahkan pada satu hal, yakni takut dari murka Tuhannya. Dialah hendaknya yang ditakuti (murka-Nya) dan diharapkan (kasih sayang-Nya). Rasa aman bagi seorang muslim tidak hanya dibutuhkan dalam kehidupan dunia saja, namun ia pun membutuhkan rasa aman kelak pada hari kiamat dari siksa Allah. Dengan persepsi inilah perilaku seorang muslim diarahkan untuk selalu beriman kepada Allah dan hari kiamat, dan pemenuhannya diarahkan pada penegakan nilai-nilai yang ada pada ajaran agamanya (Taufiq, 2006:683).

2) Motif untuk mengetahui sesuatu

Allah telah menganugerahkan daya inderawi pada binatang dan juga manusia yang bisa dipergunakan untuk mengamati dan menganalisis keadaan sekitarnya. Lebih dari itu, Allah pun telah menganugerahkan akal pikiran bagi manusia yang memberikan makna lebih dari segala hal yang ditangkap oleh daya indrawinya. Dengan akal pikiranlah manusia mampu memahami segala hal dengan baik dan kemudian mengajarkan apa yang didapatkannya kepada generasi penerusnya. Motif inilah sebenarnya yang

menggerakkan manusia untuk memajukan ilmu pengetahuan dan membangun peradabannya. Allah berfirman:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya:

Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur. (QS. an-Nahl:78) (Departemen Agama RI, 2004:275)

Selain itu juga, Allah telah memberikan wahyu kepada manusia, sesuatu ilmu pengetahuan yang melebihi penalaran akal manusia. Dengan wahyulah manusia mampu memenuhi rasa ingin tahunya akan hal-hal ghoib dan hal-hal yang tidak bisa dilihatnya.

3) Motif untuk mengaktualisasikan diri

Islam telah mengukuhkan motif ini bila individu mampu memenuhinya dengan batasan yang telah ditetapkan. Islampun telah menjadikan pertumbuhan motif ini sebagai salah satu tujuan pendidikan islam. Dengan motif inilah seseorang mampu mandiri, menghadapi segala kesulitan yang dihadapinya dengan ketepatan hati, malu untuk meminta bantuan orang lain atas segala hal yang bisa dikerjakannya sendiri dan mampu belajar bertanggung jawab atas segala perilakunya di masyarakat.

Islam membangun konsep ini dengan landasan prasangka terbaik pada tiap individu. Rasa percaya diri seseorang untuk bisa mngemban tanggung jawab akan tetap tampak walaupun dalam kondisi rentan

sekalipun, yakni dalam masalah keimanan. Seorang individu mampu memutuskan pilihannya dengan segala kebebasan tanpa dipaksa ataupun diintimidasi.

Islam mengajarkan manusia untuk bekerja secara *ihsan*. Islam juga menempatkan kerja atau amal sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, muslim mesti menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah).

Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dengan kata lain, ia akan menjadi orang yang terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya. Ada tiga tahapan yang harus dilakukan seseorang agar prestasi kerja meningkat dan kerjapun bernilai ibadah:

- a. Kerja keras. Ukuran kerja keras adalah kesempatan berbuat, tanpa pamrih.
- b. Kerja cerdas. Kepasifan dalam menghadapi pekerjaan membatasi seseorang tidak berusaha meningkatkan kemampuan profesionalismenya. Profesionalisme biasanya dijadikan ukuran dalam peningkatan prestasi di setiap pekerjaan.

- c. Ikhlas. Ukuran ikhlas berdasarkan ajaran Islam. Ikhlas dalam berkarya adalah kunci kejujuran. Banyak para pekerja yang dalam pekerjaannya tekun dan cerdas namun tidak ikhlas yang pada akhirnya menjadi petaka.

Dalam mengerjakan sesuatu, seorang muslim selalu melandasinya dengan mengharap ridha Allah. Ini berimplikasi bahwa ia tidak boleh melakukan sesuatu dengan sembrono, sikap seenaknya, dan secara acuh tak acuh. Sehubungan dengan ini, optimalisasi nilai hasil kerja berkaitan erat dengan konsep ihsan. Ihsan berkaitan dengan etos kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaikmungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin. Allah mewajibkan atas segala sesuatu sebagaimana firman-Nya:

الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ^ط وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ ﴿٧﴾

Artinya:

“Yang membuat segala sesuatu yang dia ciptakan sebaik-baiknya dan yang memulai penciptaan manusia dari tanah”. (QS. As-Sajdah: 7)
(Departemen Agama RI, 2004:415)

Selain itu muslim pun diminta *itqan* dalam mengerjakan sesuatu. *Itqan* berarti membuat atau mengerjakan sesuatu secara sungguh-sungguh dan teliti sehingga rapi, indah, tertib dan bersesuaian dengan yang lain dari bagian-bagiannya. Dengan demikian, bila Allah melakukan *ihsan* kepada manusia, maka manusia pun dituntut melakukan *ihsan* dalam kehidupan.

Tegasnya, perintah *ihsan* merupakan perintah kepada umat Islam untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin (<http://mimbarjumat.com/archives/51>).

b. Motif sosial

1) Motif cinta

Cinta adalah suatu emosi. Motif untuk dicintai adalah salah satu kebutuhan manusia dari manusia lainnya. Cinta dari sesama yang menimbulkan satu motivasi sosial dan mengarahkannya untuk bisa berperilaku pro-sosial kepada sesamanya. Sesungguhnya, bukan kecintaan kepada sesamanyalah yang membuatnya mampu berbuat baik kepada mereka. Allah telah memerintahkan manusia untuk berbuat baik kepada sesamanya dan hal inilah yang memicu dan memotivasi perilakunya untuk bisa berbuat baik kepada sesama.

2) Motif penghargaan

Dalam masa pendidikan, individu membutuhkan suatu penghargaan dan penghormatan dari sesamanya. Kebutuhan ini memotivasinya untuk bisa bersaing dan melakukan segala sesuatunya dengan profesional.

Dalam perspektif islam, setiap individu hendaknya melakukan segala sesuatu dengan tujuan utama yakni mengharapkan keridhaan Allah. Sehingga Allah akan senantiasa menilai semua perbuatannya tersebut sebelum manusia mampu menilainya. Allah berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (QS. at-Taubah:105) (Departemen Agama RI, 2004:203)

Pemahaman ayat di atas tidak bertentangan dengan kebutuhannya untuk bisa dihargai oleh sesama. Bedanya hanya terletak pada kualitas saja. Orang kafir hanya memperdulikan pandangan manusia saja hingga ia akan melakukan segala sesuatunya menurut pandangan manusia adalah baik. Sedangkan menurut seorang mukmin, melakukan segala sesuatu untuk mendapatkan keridhaan Allah dan berimplikasi pada penghargaan dan pujian sesama atas dirinya. Disaat manusia memujinya, ia akan bersyukur kepada Allah dan berdoa:

اللَّهُمَّ اجْعَلْنِي خَيْرًا مِمَّا يَظُنُّ النَّاسُ وَاغْفِرْ لِي مَا لَا يَعْلَمُونَ وَلَا
 تُؤَاخِذْنِي بِمَا يَقُولُونَ.

Artinya:

“Ya Allah, jadikanlah aku lebih baik dari apa yang dipersepsikan oleh manusia. Ampunilah aku atas apa yang mereka tidak ketahui dan jangan jadikan apa yang mereka katakana sebagai suatu dosa bagiku”. (Taufiq, 2006:687).

3) Motif loyalitas

Motif ini adalah satu motif timbal balik antara seseorang dengan institusi tertentu, hingga membuat seseorang akhirnya menampakkan loyalitasnya kepada institusi tersebut. Islam telah memberikan makna loyalitas yang lebih luas dari yang biasanya dipahami manusia selama ini. Islam mengajarkan bentuk loyalitas kepada keyakinan dan prinsip hidup, dan bukan loyalitas kepada sesuatu yang tidak ada hubungannya dalam diri individu, baik itu loyalitas kepada keluarga, suku, Negara, maupun strata sosial.

Loyalitas yang diakui kebenarannya oleh islam adalah loyalitas kepada keyakinan atas kebenaran islam dan keyakinan bahwa manusia adalah satu umat yang sama. Allah berfirman:

إِنَّ هَذِهِ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَنَا رَبُّكُمْ فَاعْبُدُونِ ﴿٩٢﴾

Artinya:

“Sesungguhnya (agama Tauhid) Ini adalah agama kamu semua; agama yang satu dan Aku adalah Tuhanmu, Maka sembahlah Aku”.

(QS. al-Anbiyaa:92) (Departemen Agama RI, 2004:330)

Perjalanan sejarah membuktikan bahwa loyalitas kepada akidah dan keyakinan adalah loyalitas terkuat dari semua loyalitas yang diketahui dan dikenal dalam kehidupan manusia.

c. Motif spiritual

1) Motif beragama

Kebutuhan untuk beragama adalah kebutuhan spiritual dan berlandaskan pada fitrah manusia. Allah berfirman:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang Telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui. (QS. ar-Ruum:30) (Departemen Agama RI, 2004:407)

Bila ada anggapan bahwa motif beragama merupakan bagian dari motif naluriah dan motif kognitif melalui proses pembelajaran, sesungguhnya ia adalah motif spiritual yang mandiri bahkan merupakan motif yang jelas dan tampak terlihat dalam kehidupan masyarakat.

2. Motivasi Kerja dan Berproduksi

Motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tetapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Sebagaimana sabda Rasulullah saw:

“*Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla*”. (HR. Ahmad)

Dan dalam sabda yang lain:

“*Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya ketrampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah*”. (HR. Ahmad)

Al-quran memotivasi muslim untuk bekerja. Dalam banyak ayat Allah berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya:

Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumu'ah:10) (Departemen Agama RI, 2004:554)

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, al-Quran menjelaskan:

وَءَايَةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿١٣﴾
وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجْرْنَا فِيهَا مِنِ الْأَعْيُنِ ﴿١٤﴾ لِيَأْكُلُوا
مِنْ ثَمَرِهِ ۖ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿١٥﴾

Artinya:

Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. kami hidupkan bumi itu dan kami keluarkan dari padanya biji-bijian. Maka daripadanya mereka makan dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang

dusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur? (QS. Yaasin:33-35) (Departemen Agama RI, 2004:442)

Ayat tersebut menuntut manusia bersyukur kepada Allah atas berbagai nikmat yang dikaruniakan kepadanya. Perwujudan dari rasa syukur tersebut adalah:

1. Hendaklah manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi, sebagaimana dinyatakan ayat tersebut: “..dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka”. Tetapi, meski manusia yang bekerja, usaha tersebut tetap disandarkan pada kehendak Allah dengan disertai memohon pertolongan-Nya.
2. Lingkungan adalah anugerah Allah yang menyediakan hal-hal yang dapat membantu manusia dalam kehidupannya, apabila anugerah Allah ini disertai kesiapan berkarya yang disediakan pula baginya sejak pertumbuhannya. Keterampilan (usaha tangan) dalam pertanian adalah pilar yang kokoh dan asasi dalam perolehan hasil-hasil pertanian.

Dengan demikian seorang muslim tidak dibenarkan bersikap fatalistis (bersikap menunggu tanpa berusaha). Sebab faham fatalisme adalah jalan yang negatif dalam kehidupan. Islam hanya mengenal konsep tawakkal kepada Allah, tetapi sama sekali tidak menerima fatalisme. Tawakkal pada Allah berarti mendaya gunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan (<http://aguslestari.blogdetik.com/feed/>).

Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dan kenikmatan yang baik dapat berubah menjadi ibadah jika disertai niat tulus untuk menjaga anugerah hidup dan memanfaatkannya, serta menghormati kehendak Sang Pemberinya. Jika iman merupakan ruh amal, maka amal merupakan tubuh iman. Memisahkan keduanya akan menghasilkan bentuk kehidupan yang timpang.

Orang yang beriman tetapi tidak bekerja, maka ia hidup dalam kehampaan dan kelumpuhan, tidak ada hasil konkrit dalam hidupnya, dan tidak ada tanda-tanda keimanannya. Sebaliknya, orang yang bekerja tanpa iman akan hidup seperti robot dan tidak mampu merasakan eksistensi nilai-nilai dibalik penciptaannya. Islam menetapkan bahwa amal tanpa iman adalah perjuangan sia-sia, bagaikan debu berhamburan ditiup angin kencang.

Islam telah menetapkan kerja bagi seorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Islam memerintahkan bekerja dan menganjurkan agar pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Rasulullah saw berpesan agar seorang muslim berlaku adil dalam menetapkan gaji dan menepati pembayarannya. Pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang. Demikian pula, ia berpesan agar para pemimpin tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerja diluar kemampuannya.

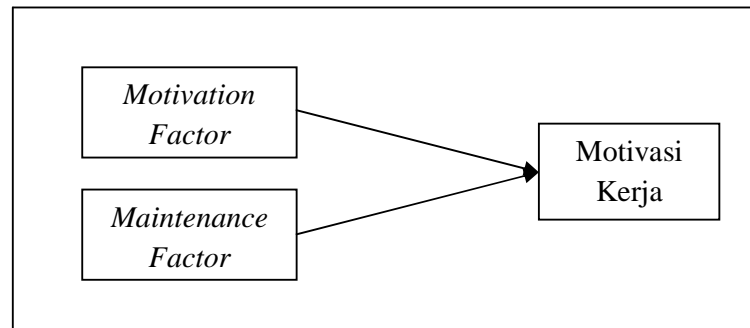
Prinsip pertama yang ditegakkan islam dalam mengatur masyarakat ialah agar setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.

D. HIPOTESIS

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006:71).

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan dan untuk menjawab rumusan masalah, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah: $H_a : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8, b_9, b_{10} \neq 0$ (artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia)

BAB III

METODE PENELITIAN

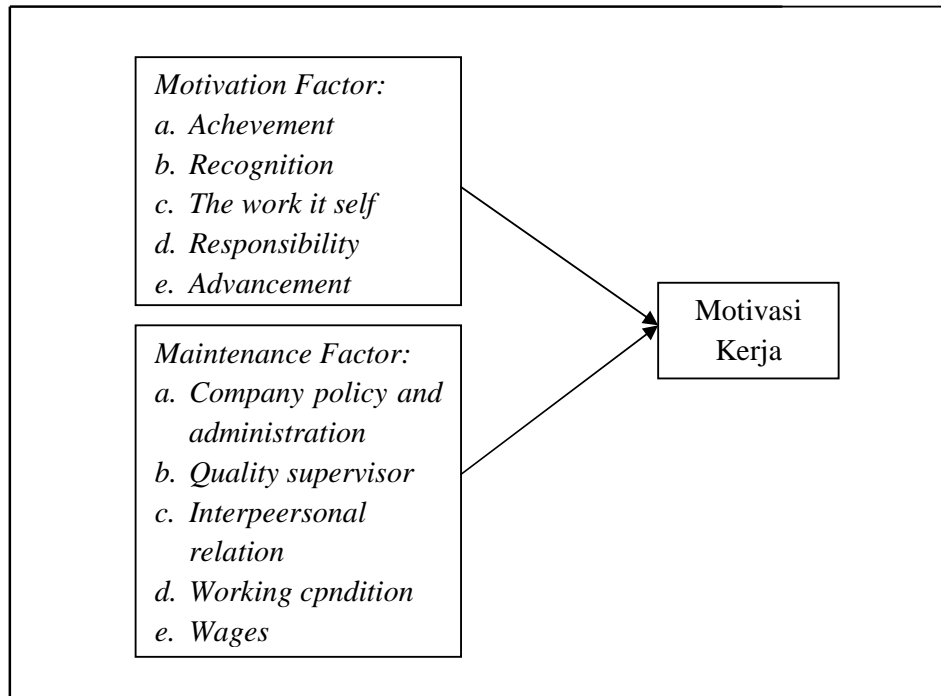
A. RANCANGAN PENELITIAN

Setiap penelitian selalu mempunyai tujuan, dimana tujuan dari penelitian untuk mencari jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulannya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis (Azwar, 2007:5).

Jika dilihat dari kedalaman analisisnya, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan (Azwar, 2007:6).

Sedangkan jika dilihat dari sifatnya, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif eksplanatori, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain (Sugiyono dalam Gustisyah, 2009:37).

Adapun model rancangan penelitian ini dapat dilihat seperti gambar berikut:



Gambar 3.1
Rancangan Penelitian

B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:116).

Dalam penelitian sosial dan psikologi, suatu variabel tidak mungkin hanya berkaitan dengan satu variabel lain saja melainkan selalu saling berpengaruh dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, seorang peneliti perlu melakukan identifikasi terlebih dahulu terhadap variabel penelitiannya. Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan fungsinya masing-masing (Azwar, 2007:61).

Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Sedangkan variabel bebas (*independent variabel*) adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dengan kata lain, variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui (Azwar, 2007:62).

Berikut identifikasi variabel penelitian:

- a. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y)
- b. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *achievement* (X_1), *recognition* (X_2), *the work it self* (X_3), *responsibility* (X_4), *advancement* (X_5), *company policy and administration* (X_6), *quality supervisor* (X_7), *interpersonal relation* (X_8), *working condition* (X_9), *wages* (X_{10})

C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2003:126).

Definisi Operasional melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu (Kerlinger, 2000:51).

Adapun Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:
 - a. *Achievement* (X_1), yaitu: (1) keinginan untuk bekerja lebih baik, (2) adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, (3) kesadaran untuk memperbaiki kesalahan dalam bekerja, (4) kemampuan melaksanakan tugas
 - b. *Recognition* (X_2), yaitu: (1) pujian terhadap hasil kerja karyawan, (2) puas terhadap penghargaan yang diberikan, (3) mendapatkan hadiah berupa uang tunai, (4) mendapatkan surat penghargaan
 - c. *The work it self* (X_3), yaitu: (1) kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman kerja, (2) mampu menghindari kebosanan kerja, (3) perasaan senang terhadap pekerjaan, (4) kesadaran akan pentingnya pekerjaan
 - d. *Responsibility* (X_4), yaitu: (1) menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, (2) tugas diselesaikan tepat waktu, (3) memiliki disiplin kerja yang tinggi, (4) kesadaran melakukan pekerjaan tanpa harus diawasi atasan
 - e. *Advancement* (X_5), yaitu: (1) kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kemajuan, (2) pengadaan pelatihan oleh perusahaan
 - f. *Company policy and administration* (X_6), yaitu: (1) prosedur kerja yang mudah, (2) aturan kerja yang jelas, (3) pelaksanaan peraturan yang ditetapkan perusahaan

- g. *Quality Supervisor* (X_7), yaitu: (1) mampu memecahkan masalah pekerjaan, (2) melakukan pengawasan, (3) menjadi teladan bagi karyawan
 - h. *Interpersonal relation* (X_8), yaitu: (1) kecakapan menggunakan alat kerja, (2) kemampuan untuk bekerja dengan kelompok, (3) berpartisipasi diberbagai kegiatan yang diadakan perusahaan, (4) bekerja untuk merealisasikan tujuan organisasi
 - i. *Working condition* (X_9), yaitu: (1) memiliki ruangan kerja khusus, (2) penerangan, (3) fasilitas kerja, (4) suhu udara, (5) lingkungan kerja yang nyaman
 - j. *Wages* (X_{10}), yaitu: (1) gaji dasar sesuai dengan UMR, (2) mencukupi kebutuhan hidup, (3) besarnya gaji sudah dibicarakan sebelumnya, (4) gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, (5) perusahaan memberikan tunjangan, (6) pemberian bonus khusus
2. Motivasi Kerja (Y) adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Indikatornya adalah: (1) Mempunyai sifat agresif terhadap perusahaan, (2) kreatif di dalam bekerja, (3) Adanya peningkatan mutu pekerjaan, (4) mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, (5) setia dan jujur pada pekerjaan, (6) inisiatif dalam bekerja, (7) kesetiaan dan kejujuran, (8) terjalin hubungan antara karyawan dan pimpinan, (9) tercapai tujuan perorangan dan organisasi, (10) menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

D. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti dan nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya (Winarsunu, 2002:12).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada bagian produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia yang berjumlah 393 orang.

Tabel 3.1
Populasi Karyawan Bagian Produksi

No	Departemen	Jumlah Populasi (Orang)
01	Wood Working	123
02	Painting	95
03	PCB Assembly	21
04	Asembly	26
05	Final Assembly	128
Jumlah		393

Sumber data: PT. Yamaha Electronics Mfg Indonesia

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2006:131).

Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10–15% atau 20–25% atau lebih (Arikunto, 2002:112).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *non probability random sampling*. Dikarenakan keterbatasan data dari perusahaan, maka peneliti menetapkan 25% dari populasi yang ada untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang.

E. METODE PENGUMPULAN DATA

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian (Bungin, 2005:119). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode dalam mengumpulkan data, yaitu:

1. Metode Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan seharian manusia dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indera lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit (Bungin, 2005:133). Peneliti melakukan observasi karyawan pada bagian produksi untuk mengetahui masalah apa yang terjadi saat ini di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia. Observasi dilakukan sejak Agustus 2009 hingga September 2009.

2. Metode Wawancara

Wawancara atau interviu adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara (Bungin, 2005:126). Peneliti menggunakan wawancara untuk melengkapi informasi

yang dirasa kurang dari hasil observasi. Wawancara ini antara lain untuk menggali informasi yang berhubungan dengan masalah yang ditemukan di perusahaan, meminta penjelasan tentang setiap divisi, dan lain sebagainya. Peneliti melakukan wawancara sejak Agustus 2009 hingga Agustus 2010.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006:231). Metode ini digunakan peneliti untuk mengumpulkan data karyawan dan gambar-gambar yang mendukung penelitian.

Adapun instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah skala sikap model Likert. Skala sikap disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Skala ini berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu *favorabel* (mendukung atau memihak objek sikap) dan pernyataan yang tidak *favorable/unfavorabel* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2007:97-98).

Peneliti hanya menggunakan pernyataan sikap yang bersifat *favorabel* (mendukung atau memihak objek sikap). Hal ini dikarenakan jika peneliti juga

menggunakan pernyataan sikap yang bersifat *unfavorabel*, maka dikhawatirkan akan banyak aitem skala yang gugur akibat kekurangsesuaian antara penyusunan aitem *favorabel* dengan *unfavorabel*.

Sugiyono (2003) mengemukakan bahwa jawaban untuk setiap instrumen yang menggunakan skala Likert dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Skala Likert terdiri dari 5 pilihan jawaban namun ada juga yang hanya menggunakan 4 pilihan jawaban dengan meniadakan respon yang di tengah. Menurut Consevelo G. Sevilla dkk (1993) beberapa peneliti berusaha menghapus sama sekali dengan menghilangkan angka netral dan mengurangi skala menjadi empat angka. Peneliti memberikan penekanan pada kecenderungan responden untuk mengamankan diri dengan menempatkan jawaban mereka di tengah sebagai angka netral (kecenderungan sentral), individu yang mempunyai kecenderungan tersebut jelas tidak melakukan atau mungkin mereka menafsirkannya sebagai tipe yang moderat (Sugiyono dalam Rita 2008:44).

Oleh karena itu peneliti menghilangkan jawaban netral (N) karena dikhawatirkan responden yang belum bisa memutuskan memberikan jawaban akan memberikan jawaban yang netral sehingga jawaban cenderung ke tengah.

Tabel 3.3
Bobot Pernyataan

Skor Pernyataan	Favorable
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Setelah memperoleh metode dan instrumen pengumpulan data yang tepat, peneliti menyusun sebuah rancangan penyusunan instrumen yang dikenal dengan istilah kisi-kisi (*blue print*). Kisi-kisi adalah sebuah tabel yang menunjukkan hubungan antara hal-hal yang disebutkan dalam baris dengan hal-hal yang disebutkan dalam kolom (Arikunto, 2006:162).

Table 3.4
Blue Print Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Deskriptor	Nomor Aitem
1	Motivation Factor		
	<i>Achievement</i>	a. Keinginan untuk bekerja lebih baik b. Adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi c. Kesadaran untuk memperbaiki kesalahan dalam bekerja d. Kemampuan melaksanakan tugas	1, 2, 17, 30
	<i>Recognition</i>	a. Pujian terhadap hasil kerja karyawan b. Puas terhadap penghargaan yang diberikan c. Mendapatkan hadiah berupa uang tunai d. Mendapatkan surat penghargaan	3, 4, 18, 31
	<i>The work it self</i>	a. Kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman kerja b. Mampu menghindari kebosanan kerja c. Perasaan senang terhadap pekerjaan d. Kesadaran akan pentingnya pekerjaan	5, 19, 20, 32
	<i>Responsibility</i>	a. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar b. Tugas diselesaikan tepat waktu c. Memiliki disiplin kerja yang tinggi d. Kesadaran melakukan pekerjaan tanpa harus diawasi atasan	6, 7, 21, 33
	<i>Advancement</i>	a. Kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kemajuan	8, 22, 34

		b. Pengadaan pelatihan oleh perusahaan	
2	<i>Maintenance Factor</i>		
	<i>Company policy an administration</i>	a. Prosedur kerja yang mudah b. Aturan kerja yang jelas c. Pelaksanaan peraturan yang ditetapkan perusahaan	9, 23, 35
	<i>Quality Supervisor</i>	a. Mampu memecahkan masalah pekerjaan b. Melakukan pengawasan c. Menjadi teladan bagi karyawan	10, 24, 36
	<i>Interpersonal relation</i>	a. Kecakapan menggunakan alat kerja b. Kemampuan untuk bekerja dengan kelompok c. Berpartisipasi diberbagai kegiatan yang diadakan perusahaan d. Bekerja untuk merealisasikan tujuan organisasi	11, 12, 25, 37
	<i>Working condition</i>	a. Memiliki ruangan kerja khusus b. Penerangan c. Fasilitas kerja d. Suhu udara e. Lingkungan kerja yang nyaman	13, 14, 26, 27, 38
	<i>Wages</i>	a. Gaji dasar sesuai dengan UMR b. Mencukupi kebutuhan hidup c. Besarnya gaji sudah dibicarakan sebelumnya d. Gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan e. perusahaan memberikan tunjangan f. pemberian bonus khusus	15, 16, 28, 29, 39, 40
		Jumlah	40

Selain itu, peneliti juga menyebarkan kuesioner untuk mengukur motivasi kerja karyawan. Kuesioner ini disusun karena perusahaan belum pernah memiliki data tentang motivasi kerja karyawan.

Table 3.5
Blue Print Motivasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Deskriptor	Nomor Aitem
1	Motivasi Kerja	k. Mempunyai sifat agresif l. Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan m. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari n. Mematuhi jam kerja o. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan kemampuan p. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja q. Kesetiaan dan kejujuran r. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan s. Tercapai tujuan perorangan dan organisasi t. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Jumlah			10

F. PROSES PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia pada karyawan bagian produksi. Ada dua tahapan yang peneliti lakukan dalam proses penelitian ini, yaitu:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan tahap awal peneliti menemukan masalah di lapangan melalui observasi langsung di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia khususnya pada bagian produksi. Observasi ini peneliti lakukan pada agustus 2009 hingga september 2010. Setelah peneliti merumuskan masalah, maka selanjutnya peneliti perlu membuat

rancangan penelitian, menentukan populasi dan sampel, menentukan metode pengumpulan data, dan menyusun instrumen penelitian untuk dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, peneliti telah menyusun angket sebagai alat ukur motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia dan segera menyebarkan angket tersebut kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian. Setelah semua angket terkumpul barulah peneliti melakukan pengolahan data dan menganalisis hasil penelitian tersebut, serta membuat kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian.

G. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Hasil pengukuran dan data yang diperoleh dengan menggunakan ukuran tersebut dapat digunakan dalam penelitian jika memiliki kesahihan ukuran (*validity of a measure*) dan keandalan ukuran (*reliability of a measure*). Ini berarti bahwa jika data diperoleh dari satu instrumen atau teknik pengumpulan data kita perlu mengetahui apakah data secara benar mengindikasikan perilaku yang diukur (Silalahi, 2009:236).

1. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah atau valid berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebuah instrumen dikatakan sah apabila

mampu mengukur apa yang diinginkan atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Hasan, 2002:79).

Validitas sebuah instrumen dapat diketahui dengan melakukan pengujian secara eksternal atau secara internal. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian secara internal (validitas internal) dengan menggunakan validitas konstruksi (*construct validity*) sebagai jenis validitas pengukuran. Validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan (Reksoatmodjo, 2007:193).

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid (sahih). Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor aitem instrumen dengan rumus *Pearson Product Moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{hitung} = Koefesien korelasi
- $\sum X_i$ = Jumlah skor aitem
- $\sum Y_i$ = Jumlah skor total (seluruh aitem)
- n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana:

t = Nilai t hitung

r = Koefesien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Kemudian r_{hitung} dari tiap pertanyaan dibandingkan dengan $r_{tabel} = r_{n-2}^{\alpha}$ dengan derajat bebas $n-2$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut valid. Apabila dalam perhitungan ditemukan pernyataan yang tidak valid, kemungkinan pernyataan tersebut kurang baik susunan kalimatnya, sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda. Perhitungan validitas instrumen menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 15.00 *for windows*.

2. Reliabilitas Instrumen

Borg dan Gall mendefinisikan: “*Reliability...is the level of internal consistency or stability of the measuring devices over time*”. Reliabilitas adalah tingkat konsistensi atau stabilitas sarana pengukuran sejalan dengan waktu. Bruce W. Tuckman mendefinisikan: “*Reliability (is defined) as consistency of a test score over items and over time...*”. Kedua definisi tersebut menunjukkan bahwa antara instrumen dan skor pengujian terdapat hubungan yang erat dan menentukan reliabilitas pengujian (Reoksoatmodjo, 2007:195).

Cara pengukuran reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Jika alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0.5 maka suatu variabel dikatakan reliabel (Malhotra (2009) dalam Ekawati).

Dalam penelitian ini metode mencari reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran, dan rumus yang digunakan adalah *Alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap aitem

S_t = Variansi total

k = Jumlah aitem

Untuk mencantumkan tinggi rendahnya tingkat reliabilitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 15.00 *for windows* dan hasilnya akan menggunakan acuan kategorisasi reliabilitas.

H. METODE ANALISIS DATA

Data yang sudah dikumpulkan diolah, diedit, ditabulasi, dan dianalisis untuk menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih.

Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (Riduwan, 2005:155).

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *achievement* (X_1), *recognition* (X_2), *the work it self* (X_3), *responsibility* (X_4), *advancement* (X_5), *company policy and administration* (X_6), *quality supervisor* (X_7), *interpersonal relation* (X_8), *working condition* (X_9), *wages* (X_{10}) terhadap motivasi kerja (Y).

Berikut rumus yang digunakan dalam analisis regresi berganda:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_p X_{pi} + \epsilon_i$$

Dimana:

i = 1, 2, 3.....N

Y_i = Nilai pengamatan yang ke i

$X_1.....X_p$ = Peubah bebas yang menentukan nilai pengamatan ke- i

$\beta_1.....\beta_p$ = Koefisien-koefisien regresi sebagian (parsial) untuk peubah $X_{1i}.....X_{pi}$

β_0 = Titik potong sumbu Y

ϵ_i = Faktor sisaan yang ke- i

N = Banyaknya pengamatan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

1. Profile Perusahaan

PT. Yamaha Electronics manufacturing Indonesia (YEMI) merupakan salah satu group corporation Japan yang berdiri bula Februari 1999 dengan mengkhususkan diri memproduksi *Speaker Home Theatre, HiFi Speaker System* merk YAMAHA yang menggunakan bahan dasar kayu dan sukses diekspor ke USA, Eropa, Jepang, dan Negara-negara lainnya.

Jenis usaha yang digeluti oleh PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia merupakan Sub Assembly dan komponen elektronika (*speaker system*) dengan kapasitas produksi 1.300.000 *speaker system* per tahunnya. Selain itu, PT. YEMI ini telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001 pada tahun 2002 dan ISO 14001 pada tahun 2003.

Pendirian perusahaan manufacturing di Indonesia ini dilatarbelakangi oleh beberapa hal, yaitu:

1. Pangsa pasar yang menjanjikan dengan mempertimbangkan populasi di masa depan
2. Ketersediaan tenaga kerja yang mudah dan efisien
3. Ketersediaan bahan baku (terutama bahan baku kayu dan speaker unit).

2. Lokasi Perusahaan

PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia beralamat di Kawasan Industri PIER (Kawasan Berikat Nusantara), Jl. Rembang Industri II 9/11 Mojoparon – Rembang Pasuruan. Luas area PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia adalah 50.000 M² dengan luas bangunan 13.000 M².

3. Personalia dan Ketenagaan

Pada tahun 2003, jumlah keseluruhan karyawan PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia adalah 800 orang. Namun hingga agustus 2010, karyawan perusahaan ini berjumlah 580 orang dari berbagai departemen seperti yang tertera di bawah ini:

Tabel 4.1
Data Karyawan PT. Yamaha Electronics Mfg Indonesia

No	Jabatan	Pendidikan				Jumlah (orang)
		Sarjana /D3	SMA	SMP	SD	
1	Presiden Direktur	1				1
2	PGA	7				7
3	Purchasing	13				13
4	Logistic	21				21
5	Accounting	19				19
6	Procurement	20	9			29
7	Production Control	17				17
8	Production Engineering	140	283			423
9	Quality Assurance	21	2			23
10	General Service		5			5
11	Security	6	5			11
12	Sopir		7	3		9
13	Gardener			1	1	2
Jumlah						580

Sumber Data: PT. Yamaha Electronics Mfg Indonesia

Dalam mencapai target usaha sehari-hari, maka tenaga kerja secara perorangan tidak dapat bekerja sendiri-sendiri. Semua kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan sudah terorganisir. Berikut waktu kerja standar yang telah ditetapkan PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia adalah:

- a) Senin – Kamis : 07.00 – 16.00 wib (termasuk jam istirahat)
- b) Jumat : 07.00 – 16.30 wib (termasuk jam istirahat)
- c) Sabtu : 07.00 – 16.00 wib (termasuk jam istirahat)

Bila melebihi jam kerja di atas, maka akan dihitung sebagai jam lembur dan karyawan akan mendapatkan uang lembur sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun gaji pokok standar yang ditetapkan oleh perusahaan tergantung dari tingkatan jabatan yang ada di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia dan upah minimal karyawan mengikuti standar Upah Minimum Regional (UMR)

4. Visi dan Misi Perusahaan

a. VISI:

Visi PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia adalah *supply the excellent sound to the customer* dengan kapasitas produksi 1.000.000 *speaker system* per tahunnya.

b. MISI:

Misi PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia adalah *Strategy Home Theater No. 1* yang menjadi 5 besar dalam industri speaker di dunia dengan mempercepat dan meningkatkan produksi untuk mencapai jumlah penjualan sebesar 10 Miliar Yen.

PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia akan memproduksi produk bermutu tinggi yang memberikan kesan dan kepuasan kepada *costumer* dunia. Target tersebut dapat diraih melalui kombinasi kekuatan pengembangan produk dari Yamaha corporation, penggunaan teknologi suara terbaru, pemilihan material terbaik, serta kemampuan tinggi (SDM) pekerja-pekerja Indonesia.

PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia mempunyai prinsip manajemen, yaitu:

1. Menerapkan Quality, Cost, dan Delivery (QCD)
2. Menggunakan teknologi tinggi di bidang Wood Working
3. Mengidentifikasi, memahami, dan menyelesaikan masalah
4. Implementasi 5S
5. Memberikan kontribusi kepada Indonesia

Kemampuan utama PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia adalah di bidang tehnik *wood working* dan tehnik *painting*. Sementara itu, prinsip dalam berproduksi adalah kualitas tinggi, biaya rendah, produktivitas tinggi, serta *short production lead time*. Prinsip tersebut dipegang teguh untuk mencapai target perusahaan, yaitu “*Menjadi Pemimpin Dalam Industri Hiburan*”.

5. Sarana dan Prasarana

Adapun sarana dan prasarana yang saat ini dimiliki oleh PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia adalah:

a. Gudang dan Bangunan

- | | |
|---------------------------------|------------------|
| 1. Office Room | 7. Musholla |
| 2. Seminar Room | 8. Poliklinik |
| 3. Area Wood Working | 9. Kamar Mandi |
| 4. Area Painting | 10. Kantin |
| 5. Area Ware House/Raw Material | 11. Kiosk |
| 6. Finish Good | 12. Parking Area |

b. Peralatan dan Perlengkapan produksi

1. Mesin-mesin produksi
2. Material/bahan produksi
3. Forklift

c. Fasilitas Ruangan

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| 1. Meja | 6. Lemari Kabinet |
| 2. Kursi | 7. White Board |
| 3. Komputer | 8. Alat kebersihan |
| 4. Telepon | 9. Tempat sampah |
| 5. Printer dan Mesin foto copy | 10. Papan Informasi |

d. Fasilitas keselamatan kerja

1. Perlengkapan APD (alat pelindung diri): masker, respirator, ear plug, helmet, shoes, dan lain-lain
2. Obat-obatan
3. Asuransi kesehatan

- e. Transportasi
 - 1. Mobil
 - 2. Bomen Jemputan

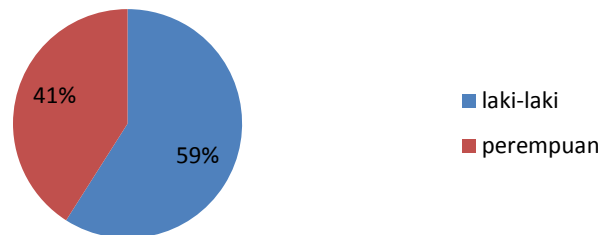
B. DEMOGRAFI RESPONDEN

Responden pada penelitian ini sebanyak 100 orang pada lima divisi dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 59 orang dan perempuan sebanyak 41 orang. Sementara itu, responden dengan latar belakang pendidikan SMA sebanyak 34 orang, SMK sebanyak 30 orang, dan karyawan dengan latar belakang pendidikan STM sebanyak 36 orang.

Deskripsi demografi responden dapat dilihat pada grafik berikut:

- a. Berdasarkan jenis kelamin

Gambar 4.1
Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

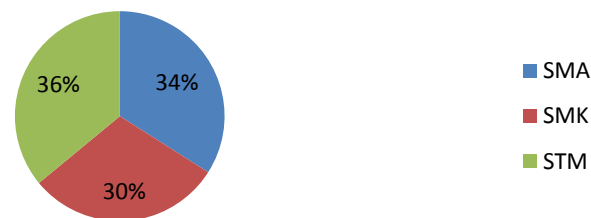


Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 59 orang berjenis kelamin laki-laki atau jika diprosentasekan sebanyak 59%. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 41 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 41%. Dari jumlah prosentase itu, jelas bahwa mayoritas karyawan bagian produksi yang ada di

PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia berjenis kelamin laki-laki. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan responden laki-laki dan perempuan karena perbedaan jenis kelamin juga juga berpengaruh terhadap motivasi seseorang dalam bekerja dan mengikuti pendidikan serta pengembangan yang diadakan perusahaan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pengembangan diperlukan kemampuan fisik dan fisiologis, sementara kemampuan fisik dan psikologis laki-laki dan perempuan berbeda.

b. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Gambar 4.2
Demografi Responden Berdasarkan latar belakang pendidikan



PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia memiliki karyawan bagian produksi yang mayoritas berlatar belakang pendidikan SMA sederajat. Perusahaan sengaja merekrut karyawan produksi dengan pendidikan SMA agar lebih mudah untuk dididik atau diberikan pelatihan. Selain itu, perusahaan hanya membutuhkan tenaga untuk bisa bekerja di area produksi yang jelas lebih membutuhkan kekuatan fisik. Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan latar belakang pendidikan mereka yaitu 34

orang lulusan SMA atau jika diprosentasekan sebanyak 34%. Sedangkan responden yang berlatar belakang SMK sebanyak 30 orang atau sebanyak 30%. Sementara itu, yang memiliki latar belakang pendidikan STM sebanyak 36 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 36%. Berdasarkan perincian data tersebut, maka dapat diketahui bahwa karyawan pada bagian produksi PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia mayoritas berlatar belakang pendidikan STM yaitu sebanyak 36 orang.

C. PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen X

Instrument yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item yang memiliki korelasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi. Dengan derajat bebas 98 dan alpha 0.05 didapatkan r_{tabel} sebesar 0.261. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan untuk pernyataan yang diulang adalah sama atau jawabannya sama. Uji ini digunakan untuk melihat konsistensi jawaban. Pengujian reliabilitas dari suatu variabel dapat dilakukan dengan melihat nilai cronbach alpha. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0.60 .

Tabel 4.2
Validitas dan Reliabilitas Instrumen X

Variabel	No. Pernyataan	Korelasi	Alpha cronbach	Keterangan
<i>Achievement</i>	1	0.530	0.603	Valid dan reliabel
	2	0.405		
	17	0.392		
	30	0.588		
<i>Recognition</i>	3	0.708	0.748	Valid dan reliabel
	4	0.751		
	18	0.510		
	31	0.576		
<i>The work it self</i>	5	0.403	0.608	Valid dan reliabel
	19	0.305		
	20	0.562		
	32	0.403		
<i>Responsibility</i>	6	0.503	0.724	Valid dan reliabel
	7	0.699		
	21	0.698		
	33	0.530		
<i>Advancement</i>	8	0.568	0.706	Valid dan reliabel
	22	0.499		
	34	0.752		
<i>Administration</i>	9	0.598	0.701	Valid dan reliabel
	23	0.550		
	35	0.675		
<i>Quality supervisor</i>	10	0.507	0.727	Valid dan reliabel
	24	0.675		
	36	0.715		
<i>Interpersonal relation</i>	11	0.589	0.665	Valid dan reliabel
	12	0.492		
	25	0.379		
	37	0.656		
<i>Working condition</i>	13	0.407	0.625	Valid dan reliabel
	14	0.364		
	26	0.535		
	27	0.421		
	38	0.608		
<i>Wages</i>	15	0.317	0.795	Valid dan reliabel
	16	0.507		
	28	0.274		
	29	0.576		

	39	0.353		
	40	0.494		

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Motivasi Kerja(Y)

Pada table 4.3 dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk setiap pernyataan yang mengukur tingkat motivasi kerja responden. Pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari 0.261. pernyataan no. 4 memiliki nilai r_{hitung} kurang dari 0.261 sehingga pernyataan ini tidak valid.

Table 4.3
Validitas dan Reliabilitas Instrumen Y

No. Pernyataan	Korelasi	Alpha cronbach	Keterangan
Y1	0.384	0.656	Valid dan reliabel
Y2	0.375		Valid dan reliabel
Y3	0.276		Valid dan reliabel
Y4	0.177		Tidak valid dan reliabel
Y5	0.380		Valid dan reliabel
Y6	0.310		Valid dan reliabel
Y7	0.295		Valid dan reliabel
Y8	0.355		Valid dan reliabel
Y9	0.350		Valid dan reliabel
Y10	0.365		Valid dan reliabel

2. Uji Hipotesis

Pada bagian ini akan dilakukan pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh secara serempak dengan uji F dan melakukan pengujian parsial dengan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara serempak

Dari hasil program SPSS yang dilakukan untuk mengestimasi data, telah diperoleh beberapa hasil pengujian, salah satunya adalah hasil pengujian serempak atau uji F, pengujian secara serempak pengaruh antara semua

variabel bebas (*Achievement, Recognition, The work it self, Responsibility, Advancement, Administration, Quality supervisor, Interpersonal relation, Working conditional, Wages*) terhadap variabel terikatnya (tingkat motivasi) dapat dilihat dengan nilai F_{hitung} -nya. Hipotesis Nol diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan hipotesis nol ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$).

Hasil pengujian secara serempak (F_{hitung}) dapat dilihat pada table 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Pengujian serempak

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.542	10	23.454	12.762	.000(a)
	Residual	163.568	89	1.838		
	Total	398.110	99			

a Predictors: (Constant), wages, responsibility, working_condition, quality_supervisor, interpersonal_relation, administration, advancement, achievement, work_it_selt, recognition
b Dependent Variable: motivasi

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 12.762 sedangkan F_{tabel} pada selang kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan ($\alpha= 5\%$) adalah sebesar 1.939 dengan tingkat signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang kecil sekali (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat atau dengan kata lain tolak H_0 . Secara empirik dapat dinyatakan bahwa variabel bebas (*Achievement, Recognition, The work it self, Responsibility, Advancement, Administration, Quality supervisor,*

Interpersonal relation, Working conditional, Wages) berpengaruh terhadap variabel terikatnya (tingkat motivasi).

b. Pengujian hipotesis secara parsial

Berdasarkan hasil program SPSS yang dilakukan mengestimasi data, telah diperoleh beberapa hasil pengujian, salah satunya adalah hasil pengujian parsial atau Uji-t. Pengujian secara parsial melihat pengaruh antara semua variabel bebas (*Achievement, Recognition, The work it self, Responsibility, Advancement, Administration, Quality supervisor, Interpersonal relation, Working conditional, Wages*) secara individu (parsial) terhadap variabel terikatnya (motivasi).

Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya. Hipotesis nol diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan hipotesis nol ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada selang kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$).

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada table 4.5 berikut ini:

Table 4.5
Hasil Pengujian secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ² adjusted
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.064	2.753		5.835	.000	-
	achievement	-.211	.146	-.107	-1.443	.003	0.11
	recognition	.006	.087	.005	.069	.005	0.043
	work_it_selt	.291	.149	.145	1.957	.014	0.069
	responsibility	-.240	.123	-.150	-1.960	.023	0.057
	advancement	.238	.129	.137	1.844	.068	-
	administration	.583	.291	.145	2.005	.058	-
	quality_supervisor	.923	.197	.343	4.688	.000	0.078
	interpersonal_rlation	1.386	.247	.396	5.611	.000	0.117
	working_condition	1.096	.233	.339	4.697	.000	0.114
	wages	1.083	.235	.336	4.613	.000	0.325

a Dependent Variable: motivasi

Pada table 4.5 dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk setiap variabel bebas. Untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat dapat dilihat pada kolom terakhir tabel di atas dengan melihat tingkat signifikannya.

Pada table 4.5 dapat dilihat bahwa variabel *achievement*, *recognition*, *work it self*, *responsibility*, *quality supervisor*, *interpersonal relation*, *working condition* dan *wages* memiliki tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 (5%). Ini menyatakan bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh terhadap motivasi. Dengan perkataan lain, kedelapan variabel tersebut tolak H_0 . Variabel *advancement* dan *administration* tidak berpengaruh pada motivasi karena nilai tingkat signifikansinya (0.068 dan 0.058) lebih besar dibandingkan dengan 0.05 (5%). Pada variabel *advancement* dan *administration*, maka harus menerima H_0 .

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa dari kesepuluh variabel yang diteliti, ternyata variabel *quality supervisor*, *interpersonal relation*, *working condition* dan *wages* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan karena diperoleh tingkat signifikansi paling kecil yaitu 0.000.

Di samping pengujian serempak dan parsial, maka ada satu koefisien lagi yang mempunyai makna penting bagi regresi, yaitu koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada table 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6
Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968(a)	.937	.913	1.35567

a Predictors: (Constant), wages, responsibility, working_conditional, quality_supervisor, interpersonal_relation, administration, advancement, achievement, work_it_self, recognition

Pada table 4.6 dapat dilihat bahwa R^2 adjusted adalah sebesar 0.913 atau 91.3%. Angka ini menyatakan bahwa variabel (*Achievement, Recognition, The work it self, Responsibility, Advancement, Administration, Quality supervisor, Interpersonal relation, Working conditional, Wages*) mempengaruhi variabel terikat (tingkat motivasi sebesar 91.3% dan sisanya 8.7% dipengaruhi oleh variabel lainnya).

Untuk mengetahui persentase masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah dengan melihat nilai R^2 adjusted dari regresi variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas. Ringkasan nilai R^2 adjusted dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Nilai R^2 adjusted masing-masing variabel bebas

No	Pernyataan	R^2 Adjusted	Persentase	Jumlah	Faktor
1	<i>Achievement</i>	0.11	11%	27.9%	<i>Motivation factor</i>
2	<i>Recognition</i>	0.043	4.3%		
3	<i>The work it self</i>	0.069	6.9%		
4	<i>Responsibility</i>	0.057	5.7%		
5	<i>Quality supervisor</i>	0.078	7.8%	63.4%	<i>Maintenance factor</i>
6	<i>Interpersonal relation</i>	0.117	11.7%		
7	<i>Working condition</i>	0.114	11.4%		
8	<i>Wages</i>	0.325	32.5%		

D. PEMBAHASAN

Setiap perusahaan menghendaki karyawannya mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya motivasi kerja adalah bila harapan-harapan para karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara material maupun non material.

Abraham Spierling mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam nienapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (dalam Mangkunegara, 1993: 46).

Sementara itu, Herzberg berasumsi bahwa motiasi yang ideal dapat merangsang usaha/kinerja adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurutnya, orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu *motivation factor* dan *maintenance factor* (Brantas, 2009:1009).

Dari hasil penelitian di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia khususnya pada karyawan yang bekerja di bagian produksi, *motivation factor* memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja sebanyak

27.9%. *Motivation factor* terdiri dari *achievement* yang berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 11%, *recognition* berpengaruh sebesar 4.3%, *the work it self* berpengaruh sebesar 6.9% dan *responsibility* berpengaruh sebesar 5.7%. Adapun dari *motivation factor* ini, *advancement* tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia. Hal ini disebabkan karena perusahaan jarang sekali memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang melalui promosi jabatan, pengadaan *training*, dan bentuk pengembangan lainnya yang mungkin dilakukan oleh sebuah perusahaan.

Pada *motivation factor*, faktor *achievement* memberikan pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja karyawan, yakni sebanyak 11%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia pada dasarnya ingin bekerja lebih baik dan memperoleh penghargaan atas kerja keras yang telah mereka lakukan. Jika karyawan merasa puas terhadap prestasi yang telah dicapainya saat bekerja, maka motivasi kerja karyawan pun akan meningkat. Hal serupa diungkapkan oleh Herzberg dalam teorinya yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang berperan sebagai motivator (*achievement*) mampu memuaskan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik (Manullang, 2008:178).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005: 67).

Dalam menyelesaikan pekerjaan, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain mempunyai kemampuan dan kualitas kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu sangat penting bagi PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia untuk melaksanakan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap-tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan pimpinan mereka. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap atasan, karena penilaian prestasi kerja akan membangkitkan semangat kerja karyawan agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi dan dapat memenuhi target produksi perusahaan. Dengan adanya prestasi kerja (*achievement*) diharapkan karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga para karyawan dapat menjadikan prestasi kerja ini sebagai dasar untuk meningkatkan pendapatan (berupa bonus dari perusahaan).

Islam juga menganjurkan umatnya untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja yang baik. Dalam beberapa hadist disebutkan bahwa:

Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (profesional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajall. (HR. Ahmad).

Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya ketrampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah (HR. Ahmad)

Salah satu prinsip kerja yang diajarkan Allah swt melalui Alquran adalah kontinuitas kerja dibarengi dengan pengharapan bahwa pekerjaan itu akan mendapat nilai tersendiri di sisi Allah swt dan tidak jadi sia-sia. Yaitu,

dengan jalan memanfaatkan waktu semaksimal dan seoptimal mungkin tanpa menunda-nundanya hingga waktu yang lama. Allah SWT berfirman:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya:

”Apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain (berikutnya). Jika itu semua sudah selesai, maka berharaplah kepada Tuhanmu.” (QS. Al-Insyirah : 7-8) (Departemen Agama RI, 2004:596).

Sementara itu, *maintenance factor* memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja karyawan. Sekitar 63.4% faktor ini memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja. Jika masing-masing faktor ini dijabarkan, maka *quality supervisor* memberikan pengaruh sebesar 7.8% terhadap motivasi kerja karyawan. Sementara itu, besar pengaruh *interpersonal relation* terhadap motivasi kerja sebesar 11.7%, *working condition* berpengaruh sebesar 11.4%, dan wages memiliki pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia, yakni sebanyak 32.5%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang ada di dalam perusahaan, sehingga mereka tetap betah di dalam perusahaan. Hal ini seperti yang diungkapkan Herzberg bahwa gaji (kompensasi) merupakan *factor hygiene* (faktor pemelihara) karena hal itu

dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (bila diberikan dalam jumlah yang kurang) walaupun tidak dapat menimbulkan kepuasan kerja (bila diberikan dalam jumlah berlebih) (Cahayani, 29:77).

Selain itu, T. Hani Handoko mengatakan bahwa suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi. Sedangkan Mulia Nasution mengemukakan bahwa perusahaan perlu memberikan imbalan kepada para pegawai yang telah mengorbankan waktu, kesempatan dan keterampilan sehingga pegawai merasa puas karena usaha mereka dihargai (dalam Gustisyah, 2009:69).

Setiap orang adalah individu yang unik, punya motivasi yang berbeda, serta memiliki sesuatu yang mempengaruhi motivasinya dalam bertindak. Tingkat motivasi karyawan dipengaruhi tidak saja oleh pandangan mereka tentang nilai dari hasil yang mereka kerjakan, tujuan kompensasi, juga harapan kompensasi tersebut. Apabila karyawan melihat ada hubungan positif antara usaha, kinerja, dan kompensasi, maka ia akan memiliki usaha yang sangat kuat dan motivasi yang sangat tinggi. Karena karyawan merasa bahwa dari usaha yang baik dan kinerja yang tercipta, maka akan didapat hasil yang baik pula (kompensasi).

Kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang memungkinkan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan (Lawler dalam Simamora, 2006:448).

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia harus melihat atau menganalisis tentang

kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan dari sudut pandang mereka. Adalah hal yang lumrah jika karyawan memiliki harapan tentang jumlah kompensasi yang akan diterimanya. Oleh karena itu jika perusahaan mengadakan perekrutan karyawan, maka perusahaan meminta calon karyawannya untuk mencantumkan jumlah gaji yang diinginkan sehingga perusahaan mengetahui harapan calon karyawan dan dapat memberi tahu jika standar gaji yang ada diperusahaan tidak sesuai dengan harapan calon karyawannya.

Karena perasaan puas atau tidak puasnya karyawan terhadap kompensasi yang didapat merupakan akumulasi dari seluruh kompensasi yang diterima dan bukan sekedar gaji pokok, maka hendaknya perusahaan turut memperhatikan tunjangan-tunjangan yang umum diberikan, yaitu transportasi dan uang makan secara sungguh-sungguh, karena hal-hal yang tampak kecil itu sesungguhnya memberikan peranan yang besar terhadap kepuasan karyawan.

Dari uraian-uraian di atas maka tersirat bahwa dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan pun meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang,

sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Dengan demikian, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dapat diartikan dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik dan mendorong motivasi kerja yang lebih baik pula.

Islam menggariskan gaji atau kompensasi lebih komprehensif. Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٥﴾

Artinya:

Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah : 105) (Departemen Agama RI, 2004:203).

Ayat di atas menyerukan kepada manusia agar bekerja demi Allah semata dengan berbagai amal dan perbuatan yang bermanfaat baik untuk dirinya maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat dengan

menilai dan memberi ganjaran amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau gaji atau kompensasi.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya:

Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An-Nahl : 97) (Departemen Agama RI, 2004:278).

Surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang utama dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Selain itu, al-Quran juga menyerukan bahwa dalam memberikan kompensasi atau gaji kepada karyawan seharusnya sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam al-Quran Allah berfirman:

“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS. An-Najm : 39).

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Tidak ada perbedaan dalam pemberian gaji bagi karyawan yang mengemban tugas yang sama, kecuali jika karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga perusahaan dapat memberikan bonus atas usaha kerasnya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah terdapat pengaruh antara *motivation factor* khususnya *achievement* terhadap motivasi kerja karyawan, dan *wages* (kompensasi) dari *maintenance factor* memberikan pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari data penelitian di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia dapat diambil kesimpulan bahwa *motivation factor* memberikan sumbangan secara keseluruhan terhadap motivasi kerja sebanyak 27.9%. Jika dijabarkan berdasarkan faktor-faktor, maka *achievement* menyumbang sebanyak 11% terhadap motivasi kerja karyawan, *recognition* sebanyak 4.3%, *the work it self* sebanyak 6.9%, dan *responsibility* sebanyak 5.7%. Hal ini menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Sementara faktor *advancement* tidak memberikan sumbangan atau tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia.

Sedangkan *maintenance factor* memberikan sumbangan sebanyak 63.4% terhadap motivasi kerja. Untuk *quality supervisor* menyumbang sebanyak 7.8%, *interpersonal relation* memberi pengaruh sebanyak 11.7%, *working condition* berpengaruh sebanyak 11.4%, dan *wages* berpengaruh terhadap motivasi kerja sebanyak 32.5%. Hal ini menunjukkan bahwa *wages* (gaji) memberikan pengaruh dominan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Sementara itu, *policy company and administration* tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

B. SARAN

Setelah mengetahui kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, karyawan, serta penulis selanjutnya, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

- a. *Achievement, recognition, the work it self, responsibility, quality supervisor, interpersonal relation, working condition, dan wages* berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan bagian produksi, sehingga disarankan agar PT. Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia dapat tetap mempertahankan kebijakan yang selama ini diberlakukan kepada karyawan bagian produksi, bahkan jika mungkin lebih meningkatkan lagi perhatiannya kepada variabel yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu pemberian gaji dan faktor pemelihara motivasi kerja lainnya.
- b. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan mengadakan pelatihan dan pengembangan agar mereka lebih optimal dalam mencapai prestasi kerja.

2. Bagi karyawan

- a. Karyawan diharapkan memahami pentingnya motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan dan memiliki prestasi kerja yang baik.
- b. Karyawan harus tetap melakukan usaha perbaikan terhadap kinerja agar hasil yang didapat saat bekerja sesuai dengan target perusahaan

sehingga karyawan mampu berkembang dan memperoleh bonus yang tinggi atas prestasi kerja yang telah dicapai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan peneliti yang ingin meneliti dengan tema yang sama lebih menyempurnakan skala motivasi. Skala yang telah dibuat dengan baik akan dapat lebih dipercaya untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan dan bermanfaat bagi peneliti lainnya.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian yang telah dilakukan seperti mencari faktor lain (yang pengaruhnya 8.7%) yang di dalam penelitian ini tidak diteliti, seperti faktor kepribadian, faktor masa kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. 2006. *Kewirausahaan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baharuddin. 2007. *Paradigma Psikologi Islami: Studi tentang Elemen Psikologi dari Al-Quran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta
- Bungin, B. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Cahayani, Ati. 2009. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Departemen Agama RI. 2004. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Bandung: PT. Syaamil Cipta Media
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Ekawati, Herlina. 2006. *Penentuan Prioritas Mahasiswa dalam Memilih Simcard Prabayar GSM Menggunakan Analytic Hierarchy Proses (AHP) Studi Kasus di Universitas Brawijaya*. Skripsi, Program Studi Statistika Jurusan Matematika Fakultas Matematika Universitas Brawijaya Malang
- Gustisyah, Raika. (2009). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*. Tesis, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Habibi, Beni. (2005). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. ASKES Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang*. Tugas Akhir, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang
- Hadinoto, S.R. 1997. *Psikologi Perkembangan Pengantar dalam Berbagai Bagianya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Harini, L.D. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Diamond Cold Storage*. Skripsi, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor

- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasan, M.I. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Kerlinger, F. N. 2000. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Terjemahan oleh Gadjah Mada University Press. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mangkunegara, A.P. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: PT. Trigenda Karya
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Reksoatmodjo. 2007. *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: CV. Alfabeta
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo persada
- Rita. 2008. *Hubungan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Bagian Instalasi PG. Kribet Baru I Bululawang Malang*. Skripsi, Jurusan Bimbingan konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang
- Rivai. V. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Robbins, S.P, & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Silalahi, U. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Sinungan, M. 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Siswanto. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sobur, A. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Salynah, Siti. 2008. *Kontribusi Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Sahabat Klaten*. Skripsi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Sulistiyani, A.T. & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Taufiq, M.I. 2006. *Panduan Lengkap dan Praktis Psikologi Islami*. Jakarta: Gema Insani
- Wahjono, S.I. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Winarsunu, T. 2002. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press

Lampiran 1: Kuesioner faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

KUESIONER I

Petunjuk:

1. Kuesioner ini disusun untuk tujuan penelitian ilmiah
2. Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih
3. Mohon seluruh pertanyaan dijawab dengan jelas, jujur, dan akurat
4. Jawaban yang diberikan tidak berpengaruh terhadap penilaian kerja anda
5. Nama dan identitas anda kami jamin kerahasiaannya 100%
6. Atas partisipasi dan kerja sama anda kami ucapkan terimakasih

Fitri Sulfiana

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Malang 2010

BAGIAN I

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :.....
2. Umur :.....tahun
3. Departemen :.....
4. Jenis Kelamin :.....
5. Pendidikan Terakhir :.....

Identitas anda akan sepenuhnya dirahasiakan, sehingga diharapkan untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur & sesuai dengan keadaan yang anda rasakan saat ini

BAGIAN II
PERNYATAAN PILIHAN

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja				
2	Atasan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi				
3	Atasan memuji saya apabila hasil kerja saya baik				
4	Saya puas terhadap penghargaan yang diberikan atasan saat saya berhasil melakukan suatu pekerjaan				
5	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki				
6	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar				
7	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
8	Atasan memberikan saya pekerjaan yang menantang agar saya berkembang dan bisa lebih maju				
9	Prosedur kerja di bagian tempat saya bekerja sangat mudah				
10	Atasan selalu memberikan nasehat dan				

	pemecahannya terhadap masalah yang saya hadapi dalam bekerja				
11	Saya dapat dengan mudah mengoperasikan alat kerja				
12	Saya senang dapat bekerja sama dengan teman sejawat jika mendapatkan tugas dari atasan				
13	Saya memiliki ruangan khusus untuk bekerja				
14	Penerangan di ruangan saya bekerja tidak membuat mata saya silau saat bekerja				
15	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan standar UMR				
16	Besarnya gaji dapat memenuhi kebutuhan keluarga saya				
17	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja, maka saya akan segera memperbaikinya tanpa harus ditegur oleh atasan terlebih dahulu				
18	Jika saya berhasil mencapai target tugas saya, atasan selalu memberikan saya penghargaan berupa uang tunai				
19	Jika saya merasa bosan dalam bekerja, atasan mampu menyemangati saya untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan				
20	Saya merasa senang dengan posisi kerja saya saat ini				
21	Meskipun tidak diabsen, saya akan tetap masuk kerja tepat waktu				
22	Saya senang jika direkomendasikan oleh atasan untuk mengikuti pelatihan kerja				
23	Aturan kerja dan pembagian tugas telah dirinci dengan jelas				
24	Pengawasan yang dilakukan supervisor dapat membantu saya mengatasi kesulitan dalam bekerja				
25	Saya selalu aktif berpartisipasi dalam rangkaian kegiatan yang diadakan oleh perusahaan				
26	Perusahaan menyediakan fasilitas yang lengkap sehingga mempermudah saya dalam bekerja				
27	Ruangan kerja saya terdapat ventilasi sehingga tidak pengap				

28	Sebelum saya bekerja, atasan sudah membicarakan besarnya gaji yang akan saya terima setiap bulannya				
29	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini				
30	Saya mampu melaksanakan tugas seberat apapun yang diberikan atasan				
31	Saat saya berhasil melaksanakan tugas, perusahaan memberikan saya penghargaan berupa piagam/surat pengharagaan				
32	Jika saya bekerja dengan sesuai target produksi, maka produktivitas perusahaanpun akan meningkat				
33	Meskipun atasan tidak mengawasi karyawan saat bekerja, namun saya tetap akan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar				
34	Perusahaan sering mengadakan pelatihan kerja untuk para karyawan				
35	Saya telah mematuhi dan melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan				
36	Atasan selalu menunjukkan perilaku yang baik kepada para karyawannya				
37	Bekerja dengan baik membuat saya berguna bagi perusahaan				
38	Lingkungan kerja di sini bersih dan menyenangkan				
39	Jenis-jenis tunjangan dan besarnya sudah jelas dan diperhatikan oleh perusahaan				
40	Perusahaan memberikan bonus khusus pada karyawannya yang berprestasi				

Identitas anda akan sepenuhnya dirahasiakan, sehingga diharapkan untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur & sesuai dengan keadaan yang anda rasakan saat ini

Terimakasih atas Kerja Sama Anda

Lampiran 2: Kuesioner Motivasi Kerja

KUESIONER II

Petunjuk:

7. Kuesioner ini disusun untuk tujuan penelitian ilmiah
8. Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih
9. Mohon seluruh pertanyaan dijawab dengan jelas, jujur, dan akurat
10. Jawaban yang diberikan tidak berpengaruh terhadap penilaian kerja anda
11. Nama dan identitas anda kami jamin kerahasiaannya 100%
12. Atas partisipasi dan kerja sama anda kami ucapkan terimakasih

Fitri Sulfiana

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Malang 2010

BAGIAN I

IDENTITAS RESPONDEN

6. Nama :
7. Umur : tahun
8. Departemen :
9. Jenis Kelamin :
10. Pendidikan Terakhir :

Identitas anda akan sepenuhnya dirahasiakan, sehingga diharapkan untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur & sesuai dengan keadaan yang anda rasakan saat ini

BAGIAN II
PERNYATAAN PILIHAN

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Motivasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Menurut saya, sifat agresif terhadap pekerjaan mencerminkan motivasi kerja				
2	Menurut saya, selalu kreatif dalam melaksanakan pekerjaan mencerminkan motivasi kerja				
3	Menurut saya, jika mutu pekerjaan meningkat dari ke hari mencerminkan motivasi kerja				
4	Menurut saya, jika selalu mematuhi jam kerja yang telah ditentukan mencerminkan motivasi kerja				
5	Menurut saya, pemberian tugas sudah sesuai dengan kemampuan karyawan				
6	Menurut saya, memiliki inisiatif dalam bekerja dapat mendorong prestasi kerja saya				
7	Saya perlu memperhatikan sifat kesetiaan dan kejujuran dalam bekerja				
8	Menurut saya, jika hubungan antara pimpinan dan karyawan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja				
9	Menurut saya, motivasi kerja dapat mencapai tujuan organisasi				
10	Menurut saya, jika informasi yang disampaikan pimpinan tepat dan akurat dapat meningkatkan motivasi kerja				

Lampiran 3: Data Hasil Penelitian Faktor Motivasi Kerja

No	Aitem Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja																																										
	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	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	3	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
6	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
8	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	
9	4	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
10	4	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
11	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
15	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3		
17	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
19	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3		
20	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
22	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
23	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
25	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	

27	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2		
28	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	4	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3		
30	4	3	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
31	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1		
32	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
33	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
34	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2
36	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	
38	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
39	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
40	3	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	2	1	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2		
43	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2
44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
45	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	
47	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
48	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
50	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3		
51	3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2
52	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	

55	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
56	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2			
57	4	2	2	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	4	2	2	3	3	3		
58	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
59	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3			
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	1	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3			
61	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	1	3	3		
62	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2			
63	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	2	3	4	2	3	2	2	3		
64	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3		
65	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	4	4	3	3	3			
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3		
67	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	4	3	4	3	3		
68	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3		
69	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	
70	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	2	4	3	3	1	1	3	
71	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	3	3	1	4	3	3	3	4	
72	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	4	4	3	3	
73	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
74	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	
75	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
77	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	4	4	2	1	3
78	3	2	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
79	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
80	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	
81	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	
82	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3

83	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
84	4	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	
85	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	1		
86	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	
87	4	3	2	1	2	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	4	3	2	4	2	4	2	3	3	
88	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	1	4	4	3	3	3	4	2	3	2	
89	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	1	4	3	4	3	3	3	
90	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
91	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	1	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2		
92	4	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3		
93	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3		
94	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3		
95	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	
96	4	3	2	1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	
97	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
98	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
99	4	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	
100	3	3	2	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	1	2	3	2	4	3	2	4	3	4	3	1	2

Lampiran 4: Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja

No	Aitem Motivasi Kerja										Jumlah
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	
1	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	34
2	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	33
3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	34
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
5	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	35
6	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	29
7	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	32
8	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	32
9	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	29
10	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
11	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	34
12	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	34
13	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	32
14	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	33
15	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
16	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	34
17	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	28
18	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
19	3	4	3	4	2	4	2	4	4	3	33
20	4	3	4	3	2	3	1	3	3	1	27
21	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	34
22	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
23	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
24	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	35
25	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
26	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	35
27	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
28	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35
29	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	30
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	30
31	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
32	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	32
33	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	31
34	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	33
35	2	3	2	4	4	4	3	3	1	3	29
36	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	29
37	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	32

38	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	32
39	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	32
40	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34
41	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	36
42	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	33
43	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	30
44	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
45	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	33
46	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
47	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	31
48	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
49	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	32
50	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
51	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
52	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	32
53	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	31
54	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
55	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
56	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	31
57	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	31
58	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
59	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	32
60	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	34
61	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	31
62	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	30
63	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	31
64	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	32
65	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	31
66	3	4	4	2	2	4	1	3	3	4	30
67	4	4	3	2	3	4	2	4	3	4	33
68	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34
69	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	33
70	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	32
71	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
72	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
73	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
74	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	35
75	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	34
76	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	29
77	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	31
78	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	30
79	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	33
80	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3	32

81	2	2	3	3	1	4	3	1	3	4	26
82	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
83	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35
84	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
85	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
86	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	31
87	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
88	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	33
89	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	30
90	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	31
91	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
92	3	3	3	3	1	4	1	4	3	4	29
93	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	34
94	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	32
95	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33
96	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	35
97	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
98	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	31
99	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	34
100	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	32

Lampiran 5: Uji validitas dan reliabilitas

Correlations

		X1	X2	X17	X30	jumlah
X1	Pearson Correlation	1	.150	-.033	-.005	.530(**)
	Sig. (2-tailed)		.138	.741	.957	.000
	N	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.150	1	-.144	-.073	.405(**)
	Sig. (2-tailed)	.138		.153	.468	.000
	N	100	100	100	100	100
X17	Pearson Correlation	-.033	-.144	1	-.019	.392(**)
	Sig. (2-tailed)	.741	.153		.850	.000
	N	100	100	100	100	100
X30	Pearson Correlation	-.005	-.073	-.019	1	.588(**)
	Sig. (2-tailed)	.957	.468	.850		.000
	N	100	100	100	100	100
jumlah	Pearson Correlation	.530(**)	.405(**)	.392(**)	.588(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	4

Correlations

		X3	X4	X18	X31	jumlah
X3	Pearson Correlation	1	.487(**)	.128	.169	.708(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.204	.093	.000
	N	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.487(**)	1	.144	.167	.751(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.152	.096	.000
	N	100	100	100	100	100
X18	Pearson Correlation	.128	.144	1	.162	.510(**)
	Sig. (2-tailed)	.204	.152		.107	.000
	N	100	100	100	100	100
X31	Pearson Correlation	.169	.167	.162	1	.576(**)
	Sig. (2-tailed)	.093	.096	.107		.000
	N	100	100	100	100	100
jumlah	Pearson Correlation	.708(**)	.751(**)	.510(**)	.576(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	4

Correlations

		X5	X19	X20	X32	jumlah
X5	Pearson Correlation	1	-.063	-.023	-.226(*)	.403(**)
	Sig. (2-tailed)		.530	.816	.024	.000
	N	100	100	100	100	100
X19	Pearson Correlation	-.063	1	-.176	-.027	.305(**)
	Sig. (2-tailed)	.530		.080	.788	.002
	N	100	100	100	100	100
X20	Pearson Correlation	-.023	-.176	1	-.048	.562(**)
	Sig. (2-tailed)	.816	.080		.637	.000
	N	100	100	100	100	100
X32	Pearson Correlation	-.226(*)	-.027	-.048	1	.403(**)
	Sig. (2-tailed)	.024	.788	.637		.000
	N	100	100	100	100	100
jumlah	Pearson Correlation	.403(**)	.305(**)	.562(**)	.403(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.608	4

Correlations

		X6	X7	X21	X33	jumlah
X6	Pearson Correlation	1	.242(*)	.156	-.076	.503(**)
	Sig. (2-tailed)		.015	.121	.454	.000
	N	100	100	100	100	100
X7	Pearson Correlation	.242(*)	1	.398(**)	.100	.699(**)
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.322	.000
	N	100	100	100	100	100
X21	Pearson Correlation	.156	.398(**)	1	.145	.698(**)
	Sig. (2-tailed)	.121	.000		.149	.000
	N	100	100	100	100	100
X33	Pearson Correlation	-.076	.100	.145	1	.530(**)
	Sig. (2-tailed)	.454	.322	.149		.000
	N	100	100	100	100	100
jumlah	Pearson Correlation	.503(**)	.699(**)	.698(**)	.530(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

- * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	4

Correlations

		X8	X22	X34	jumlah
X8	Pearson Correlation	1	.124	.097	.568(**)
	Sig. (2-tailed)		.220	.337	.000
	N	100	100	100	100
X22	Pearson Correlation	.124	1	.012	.499(**)
	Sig. (2-tailed)	.220		.902	.000
	N	100	100	100	100
X34	Pearson Correlation	.097	.012	1	.752(**)
	Sig. (2-tailed)	.337	.902		.000
	N	100	100	100	100
jumlah	Pearson Correlation	.568(**)	.499(**)	.752(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	3

Correlations

		X9	X23	X35	jumlah
X9	Pearson Correlation	1	.007	.090	.598(**)
	Sig. (2-tailed)		.943	.371	.000
	N	100	100	100	100
X23	Pearson Correlation	.007	1	.068	.550(**)
	Sig. (2-tailed)	.943		.504	.000
	N	100	100	100	100
X35	Pearson Correlation	.090	.068	1	.675(**)
	Sig. (2-tailed)	.371	.504		.000
	N	100	100	100	100
jumlah	Pearson Correlation	.598(**)	.550(**)	.675(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	3

Correlations

		X10	X24	X36	jumlah
X10	Pearson Correlation	1	.009	.175	.507(**)
	Sig. (2-tailed)		.930	.082	.000
	N	100	100	100	100
X24	Pearson Correlation	.009	1	.148	.675(**)
	Sig. (2-tailed)	.930		.141	.000
	N	100	100	100	100
X36	Pearson Correlation	.175	.148	1	.715(**)
	Sig. (2-tailed)	.082	.141		.000
	N	100	100	100	100
jumlah	Pearson Correlation	.507(**)	.675(**)	.715(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	3

Correlations

		X11	X12	X25	X37	jumlah
X11	Pearson Correlation	1	.205(*)	-.132	.171	.589(**)
	Sig. (2-tailed)		.041	.190	.090	.000
	N	100	100	100	100	100
X12	Pearson Correlation	.205(*)	1	.089	-.024	.492(**)
	Sig. (2-tailed)	.041		.379	.815	.000
	N	100	100	100	100	100
X25	Pearson Correlation	-.132	.089	1	-.006	.379(**)
	Sig. (2-tailed)	.190	.379		.949	.000
	N	100	100	100	100	100
X37	Pearson Correlation	.171	-.024	-.006	1	.656(**)
	Sig. (2-tailed)	.090	.815	.949		.000
	N	100	100	100	100	100
jumlah	Pearson Correlation	.589(**)	.492(**)	.379(**)	.656(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	4

Correlations

		X13	X14	X26	X27	X38	jumlah
X13	Pearson Correlation	1	.057	.206(*)	.107	.018	.407(**)
	Sig. (2-tailed)		.571	.040	.287	.856	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X14	Pearson Correlation	.057	1	-.028	-.113	-.087	.364(**)
	Sig. (2-tailed)	.571		.784	.262	.387	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X26	Pearson Correlation	.206(*)	-.028	1	-.052	.076	.535(**)
	Sig. (2-tailed)	.040	.784		.607	.452	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X27	Pearson Correlation	.107	-.113	-.052	1	.182	.421(**)
	Sig. (2-tailed)	.287	.262	.607		.070	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X38	Pearson Correlation	.018	-.087	.076	.182	1	.608(**)
	Sig. (2-tailed)	.856	.387	.452	.070		.000
	N	100	100	100	100	100	100
jumlah	Pearson Correlation	.407(**)	.364(**)	.535(**)	.421(**)	.608(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

Correlations

		X15	X16	X28	X29	X39	X40	jumlah
X15	Pearson Correlation	1	.002	-.004	-.168	.051	.075	.317
	Sig. (2-tailed)		.984	.970	.095	.617	.456	.244
	N	100	100	100	100	100	100	100
X16	Pearson Correlation	.002	1	.000	.056	-.089	.008	.507(**)
	Sig. (2-tailed)	.984		.997	.579	.376	.933	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X28	Pearson Correlation	-.004	.000	1	-.034	.170	-.063	.274(**)
	Sig. (2-tailed)	.970	.997		.734	.091	.531	.006
	N	100	100	100	100	100	100	100
X29	Pearson Correlation	-.168	.056	-.034	1	-.034	.082	.576(**)
	Sig. (2-tailed)	.095	.579	.734		.738	.416	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100

X39	Pearson Correlation	.051	-.089	.170	-.034	1	.057	.353(**)
	Sig. (2-tailed)	.617	.376	.091	.738		.570	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X40	Pearson Correlation	.075	.008	-.063	.082	.057	1	.494(**)
	Sig. (2-tailed)	.456	.933	.531	.416	.570		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
jumlah	Pearson Correlation	.117	.507(**)	.274(**)	.576(**)	.353(**)	.494(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.244	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Untuk Y

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
VAR00001	1	.077	.033	.032	-.137	.025	-.041	.113	.085	-.052	.384(**)
			.448	.746	.751	.175	.803	.682	.262	.402	.611
											.000
											100
VAR00002	.077	1	.039	-.150	.070	.039	-.116	-.034	.121	.127	.375(**)
											.000
											.000
											100
VAR00003	.033	.039	1	-.154	.110	-.082	-.056	-.069	.185	.018	.276(**)
											.005
											.005
											100
VAR00004	.032	-.150	-.154	1	-.020	-.049	.057	.034	-.048	-.061	.177
											.078
											.078
											100
VAR00005	-.137	.070	.110	-.020	1	-.161	.098	.138	-.016	-.042	.380(**)
											.000
											.000
											100
VAR00006	.025	.039	-.082	-.049	-.161	1	-.122	.002	.060	.189	.310(*)
											.036
											.036
											100
VAR00007	-.041	-.116	.056	.057	.098	-.122	1	-.021	-.116	.035	.295(**)
											.003
											.003
											100
VAR00008	.113	-.034	-.069	.034	.138	.002	-.021	1	-.045	.058	.355(**)

	Sig. (2-tailed)	.262	.735	.494	.736	.170	.986	.834		.660	.568	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00009	Pearson Correlation	.085	.121	.185	-.048	-.016	.060	-.116	-.045	1	-.050	.350(**)
	Sig. (2-tailed)	.402	.232	.065	.639	.876	.552	.251	.660		.619	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00010	Pearson Correlation	-.052	.127	.018	-.061	-.042	.189	.035	.058	-.050	1	.365(**)
	Sig. (2-tailed)	.611	.209	.859	.545	.681	.060	.730	.568	.619		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00011	Pearson Correlation	.384(**)	.375(**)	.276(**)	.177	.380(**)	.210(*)	.295(**)	.355(**)	.350(**)	.365(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.078	.000	.036	.003	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	10

Lampiran 6: Model Regesi secara Serempak dan Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968(a)	.937	.913	1.35567

a Predictors: (Constant), wages, responsility, working_conditional, quality_supervisor, interpersonal_relation, administration, advancement, achievement, work_it_self, recognition

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.542	10	23.454	12.762	.000(a)
	Residual	163.568	89	1.838		
	Total	398.110	99			

a Predictors: (Constant), wages, responsility, working_conditional, quality_supervisor, interpersonal_relation, administration, advancement, achievement, work_it_self, recognition

b Dependent Variable: motivasi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	16.064	2.753		5.835	.000
	achievement	-.211	.146	-.107	-1.443	.003
	recognition	.006	.087	.005	.069	.005
	work_it_self	.291	.149	.145	1.957	.014
	responsility	-.240	.123	-.150	-1.960	.023
	advancement	.238	.129	.137	1.844	.068
	administration	.583	.291	.145	2.005	.058
	quality_supervisor	.923	.197	.343	4.688	.000
	interpersonal_relation	1.386	.247	.396	5.611	.000
	working_conditional	1.096	.233	.339	4.697	.000
	wages	1.083	.235	.336	4.613	.000

a Dependent Variable: motivasi

Lampiran R² adjusted analisis regresi secara individu (parsial)

Model Summary

Model	Predictors (Constant)	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	achievement	.352(a)	.124	.11	2.01002
	recognition	.224(a)	.050	.043	1.98515
	work_it_self	.281(a)	.079	.069	1.93459
	responsibility	.249(a)	.062	.057	2.01353
	quality_supervisor	.295(a)	.087	.078	1.92563
	interpersonal_relation	.355(a)	.126	.117	1.88429
	working_conditional	.350(a)	.122	.114	1.88805
	wages	.615(a)	.373	.325	1.87618