

**STUDI KOMPARATIF TERHADAP MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN KONTRAK DAN  
KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**S K R I P S I**

Oleh

**ACHMAD CHUMAI DI**

NIM: 04610110



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2011**

**STUDI KOMPARATIF TERHADAP MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN KONTRAK DAN  
KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**S K R I P S I**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

**ACHMAD CHUMAIDI**

NIM: 04610110



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2011**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**STUDI KOMPARATIF TERHADAP MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN KONTRAK DAN  
KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**S K R I P S I**

Oleh

**ACHMAD CHUMAI**

NIM: 04610110

Telah Disetujui 26 Maret 2011

Dosen Pembimbing,

**Achmad Sani Supriyanto., SE., M.Si**

NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui:

Dekan,

**Dr. HA. MUHTADI RIDWAN, MA.**

NIP. 19550302 198703 1 004

**LEMBAR PENGESAHAN**

**STUDI KOMPARATIF TERHADAP MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN KONTRAK DAN  
KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**S K R I P S I**

O l e h

**ACHMAD CHUMAI**

NIM: 04610110

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada 8 April 2011

**Susunan Dewan Penguji**

**Tanda Tangan**

1. Ketua Penguji

**Siswanto, SE., M.Si**

NIP 19750906 200604 1 001

( )

2. Sekretaris/Pembimbing

**Achmad Sani Supriyanto., SE., M.Si**

NIP 19720212 200312 1 003

( )

3. Penguji Utama

**Dr. H. Jamal Lulail Yunus, SE., MM**

NIP 19700707 200003 1 001

( )

Mengetahui:

Dekan,

**Dr. HA. MUHTADI RIDWAN, MA.**

NIP. 19550302 198703 1 004

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Achmad Chumaidi

NIM : 04610110

Alamat : Jln. KH. Wahid Hasyim Gg. 13 No: 19A Pasuruan

Menyatakan bahwa “**skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**STUDI KOMPARATIF TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 26 Maret 2011

Hormat Saya,

Achmad Chumaidi

NIM : 04610110

## **PERSEMBAHAN**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Kupersembahkan karya ini untuk orang yang penuh arti dalam hidupku: Abah H. Husaini Alm dan Ibu Chafsoh yang dengan sabar dan penuh kasih sayang selalu Mendoakan dan membimbingku serta memberikan dorongan terbesar dalam hidupku baik moril maupun materil agar bisa menjadi manusia yang bermanfaat bagi agama, nusa bangsa dan sesama.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah melimpahkan hidayah serta anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi SI dengan judul “STUDI KOMPARATIF TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG”.

Shalawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengajarkan kita tentang arti kehidupan yang sesungguhnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafa'at beliau di hari akhir kelak. Amin. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat jasa, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh *ta'dhim*, dari lubuk hati yang paling dalam penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Achmad Sani Supriyanto., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen dan pembimbing skripsi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Atas bimbingan, arahan, saran, dan motivasinya, penulis sampaikan *Jazakumullah Ahsanal Jaza'*.
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag Selaku dosen penasehat akademik selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah mendidik, membimbing mengajarkan dan mencurahkan ilmu-ilmunya kepada penulis. Semoga Allah melipat gandakan amal kebaikan mereka.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kepada beliau atas semua kebaikan, bimbingan dan pengarahan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis juga sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena di dalam penulisannya banyak sekali terdapat kekurangan dan kekeliruan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan laporan karya ilmiah ini.

Semoga karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua, terutama bagi diri penulis sendiri. Amin.

Malang, 26 Maret 2011

**Penulis**



## DAFTAR ISI

### Halaman

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                      | <b>ii</b>   |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>                 | <b>iii</b>  |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>                  | <b>iv</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN .....</b>                   | <b>v</b>    |
| <b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>                 | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                      | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                          | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                       | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                       | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                    | <b>xiv</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                            | <b>xv</b>   |
| <br>  |             |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>                | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....                        | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                       | 6           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                     | 6           |
| 1.4 Batasan Penelitian .....                    | 7           |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....                    | 7           |
| <br>  |             |
| <b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA .....</b>            | <b>9</b>    |
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....                  | 9           |
| 2.2 Kajian Teoritis .....                       | 12          |
| 2.2.1 Motivasi Kerja .....                      | 12          |
| 2.2.2 Tujuan Motivasi .....                     | 14          |
| 2.2.3 Jenis dan Model Motivasi .....            | 15          |
| 2.2.4 Alat-Alat Motivasi .....                  | 17          |
| 2.2.5 Teori Motivasi.....                       | 18          |
| 2.2.6 Motivasi Dalam Pandangan Islam .....      | 20          |
| 2.2.7 Kepuasan Kerja dan Faktor-Faktornya ..... | 23          |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.2.8 Pengukuran Kepuasan Kerja.....               | 27        |
| 2.2.9 Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja.....        | 28        |
| 2.2.10 Teori Kepuasan Kerja .....                  | 29        |
| 2.2.11 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam .....  | 30        |
| 2.2.12 Model Konsep.....                           | 34        |
| 2.2.13 Hipotesis penelitian .....                  | 34        |
| <b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>            | <b>36</b> |
| 3.1. Lokasi Penelitian.....                        | 36        |
| 3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....          | 36        |
| 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....           | 37        |
| 3.4 Data dan Jenis Data.....                       | 37        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data.....                   | 38        |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel.....             | 39        |
| 3.7 Model Analisis Data .....                      | 43        |
| 3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....         | 43        |
| 3.7.2 Uji Beda Independent Samples .....           | 45        |
| <b>BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA .....</b> | <b>47</b> |
| 4.1. Paparan Data Hasil Penelitian.....            | 47        |
| 4.1.1. Deskripsi Umum UIN Maliki Malang .....      | 47        |
| 4.1.2. Visi dan Misi UIN Maliki Malang.....        | 51        |
| 4.1.3. Struktur Organisasi UIN Maliki Malang ..... | 52        |
| 4.2. Analisis Data Hasil Penelitian .....          | 54        |
| 4.2.1. Profil Demografis Responden.....            | 54        |
| 4.2.2. Deskripsi Variabel.....                     | 57        |
| 4.2.3. Analisis Data dan Pengajuan Hipotesis ..... | 57        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.2.3.1. Uji Validitas dan Realibilitas .....   | 57        |
| 4.2.3.2. Uji Beda Variabel Motivasi Kerja ..... | 58        |
| 4.2.3.3. Uji Beda Variabel Kepuasan Kerja.....  | 62        |
| 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....          | 66        |
| <b>BAB V : PENUTUP .....</b>                    | <b>69</b> |
| 5.1. Kesimpulan .....                           | 69        |
| 5.2. Saran-Saran .....                          | 70        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                     | <b>72</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                                 |           |

## **DAFTAR TABEL**

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu .....  | 9  |
| Tabel 3.1: Populasi (Sampel Penelitian) .....  | 37 |
| Tabel 3.2: Definisi Operasional dan Indikator Variabel .....                                       | 40 |
| Tabel 3.3: Skala Pengukuran Variabel.....  | 42 |
| Tabel 4.1: Klasifikasi Responden .....   | 55 |
| Tabel 4.2: Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja (X1) .....                                  | 59 |
| Tabel 4.3: Hasil Uji Beda Variabel Motivasi Kerja (X1) .....                                       | 61 |
| Tabel 4.4: Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan Kerja(X2) .....                                   | 63 |
| Tabel 4.5: Hasil Uji Beda Variabel Kepuasan Kerja (X2).....  | 64 |
| Tabel 4.6: Perbandingan Antara Karyawan Kontrak dan Tetap Terkait Motivasi dan Kepuasan Kerja..... | 67 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1: Model Konsep .....  | 34 |
| Gambar 4.1: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ..... | 51 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|  |    |
|--|----|
| Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....            | 74 |
| Lampiran 2: Data Penelitian .....                | 77 |
| Lampiran 3: Deskripsi Variabel.....              | 80 |
| Lampiran 4: Uji Validitas dan Reliabilitas ..... | 84 |
| Lampiran 5: Daftar Riwayat Hidup .....           | 86 |
| Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian .....    | 87 |
| Lampiran 7: Bukti Konsultasi .....               | 88 |

## ABSTRAK

Chumaidi, Achmad, 2011 SKRIPSI. Judul: “Studi Komparatif Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”

Pembimbing: Achmad Sani Supriyanto., SE., M.Si

---

---

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia selalu berperan dominan dalam setiap pencapaian sebuah organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia meskipun alat-alat yang dimiliki sangat canggih. Hal itu karena selain sebagai konseptor, manusia juga adalah aktor dalam setiap kegiatan organisasi. Di sisi lain, sebagai sumber daya utama yang peranannya penting dalam pencapaian tujuan, manusia juga memiliki potensi yang sama besar dalam menghambat pencapaian tujuan mengingat karakternya yang dinamis dari waktu-ke waktu terutama yang berkaitan dengan keinginan individu.

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Model analisis yang digunakan adalah deskriptif uji beda *independent sample*. Analisis data dalam penelitian ini dimulai terlebih dahulu dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen, dan selanjutnya baru dilakukan analisis uji beda *independent sample*. Keseluruhan teknik analisis data akan dibantu dengan menggunakan statistik.

Hasil pengujian menggunakan uji beda *independent sample* menghasilkan kesimpulan bahwa bahwa rata-rata score untuk variabel motivasi kerja karyawan tetap lebih besar dibandingkan karyawan kontrak, yaitu  $22,647 > 22,055$ . Ini artinya dari enam poin pernyataan yang diajukan dalam angket, yaitu X1. 1-6, karyawan tetap memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak. Akan tetapi perbedaan rata-rata tersebut secara statistik terbukti tidak signifikan setelah dilakukan uji beda rata-rata independen sampel. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja menghasilkan kesimpulan rata-rata score untuk variabel kepuasan kerja karyawan tetap lebih besar dibandingkan karyawan kontrak, yaitu  $21,588 > 17,916$ . Ini juga berarti bahwa dari enam poin pernyataan yang diajukan dalam angket, yaitu X2.1-6, karyawan tetap mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak. Dan perbedaan tersebut secara statistik terbukti signifikan setelah dilakukan uji beda rata-rata independen sampel.

## ABSTRACT

Chumaidi, Achmad, 2011 Thesis. Title: "The Comparative Study On Motivation And Job Satisfaction Among Contractual and Government Employees at "Maulana Malik Ibrahim" State Islamic University of Malang"

Advisors: Achmad Sani Supriyanto., SE., M. Si.

---

---

Keywords: Motivation, Job Satisfaction

Human resources are always becoming dominant role in every achievement of an organization. The purpose of the organization is impossible without the active role of human beings even though the tools are extremely sophisticated. Besides as a drafter, human beings also are actors in each organization's activities. On the other hand, as a major resource whose role is crucial in achieving the goal, human beings also have the same potential in inhibiting the achievement of objectives considering the dynamic character from time to time, especially those associated with needed individual.

This study aimed at comparing motivational (X1) and job satisfaction (X2) between the employee contract (non-civil servants) and permanent employees or (PNS) at Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. The model used is descriptive analysis of different test independent sample. The data analysis was started early by using test validity and reliability of instruments, and further analyzed different by using test of independent sample. Overall data analysis techniques will be assisted by using SPSS. 16.

The test results use different test independent sample concludes that the average score for the variable employee motivation remains larger than a contract employee, ie  $22.647 > 22.055$ . This means that the statement of the six points proposed in the questionnaire, namely X1.1-6, permanent employee motivation is higher than contract employees. However, the average difference was not significant statistically proven into difference test after an average of independent samples. As job satisfaction variable concluded the average score for the variable of employee job satisfaction remains greater than a contract employee, ie  $21.588 > 17.916$ . This also means that the statement of the six points proposed in the questionnaire, namely X2.1-6, employees continue to experience higher job satisfaction compared with contract employees. And the differences are statistically proven significant difference test after conducting an average of independent samples as well.



## المستخلص

الحميدي، أحمد، ٢٠١١ بحث جامعي . الموضوع: "دراسة مقارنة في الحوافز وقناعة العمل بين الموظف المؤقت والموظف الدائم في جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية ما لانج"

المستشار: أحمد ساني سوبرياتنو، بكالوريوس الاقتصاد، ماجستير في العلوم

الكلمات البحث : حافز، قناعة العمل

المراد البشرية هي دائما دورا مهيمننا في كل إنجاز للمؤسسة. والغرض من هذه المنظمة لم يكن ممكنا من دون دور فاعل للإنسان، وإن كانت أدوات متطورة للغاية. وذلك لأن، بخلاف كما مدون، والبشر أيضا كل الجهات الفاعلة في أنشطة المنظمة. من ناحية أخرى، باعتبارها موردا رئيسيا التي تؤدي دورا حاسما في تحقيق الهدف، والبشر لديهم أيضا بنفس التأثير والفعالية في تحقيق الأهداف والتي تحول دون النظر في الطابع الدينامي من وقت لآخر، ولا سيما تلك المرتبطة مع الرغبات الفردية.

هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة حافز (X1) وقناعة العمل (X2) بين موظفي العقود والموظفين الدائمين في الجامعة الإسلامية دولة مالانغ مالك ابراهيم مولانا. النموذج المستخدم هو التحليل الوصفي للعينة اختبار مختلفة مستقلة. وكان تحليل البيانات بدأت لأول مرة مع اختبار صحة وموثوقية من الصكوك ، وكذلك تحليل عينة اختبار جديد مختلف مستقلة. وستقدم المساعدة عموما تقنيات تحليل البيانات باستخدام الإحصاء. نتائج الاختبار باستخدام مختلف عينة اختبار مستقل يخلص إلى أن متوسط درجات لتحفيز الموظفين متغير لا يزال أكبر من موظف العقد، أي  $22,674 > 22,055$ . وهذا يعني أن البيان الصادر عن النقاط الست المقترحة في الاستبيان، وهما س ١. ٦-١, موظفين دائمين لديها أعلى الدافع من موظفي العقود. ومع ذلك، كان فرق متوسط ليس كبيرا ثبت إحصائيا اختبار الفرق بعد بمتوسط عينات مستقلة. أما بالنسبة للمتغير الرضا الوظيفي واحتتمت المعدل للمتغير الرضا الوظيفي الموظف لا يزال أكبر من موظف العقد، أي  $21,088 > 17,916$  وهذا يعني أيضا أن البيان الصادر عن النقاط الست المقترحة في الاستبيان، وهما س ٢. ٦-١ والموظفين لا تزال تعاني من ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي مقارنة مع موظفي العقود. وأثبتت فروق ذات دلالة إحصائية اختبار الفرق بعد إجراء بمتوسط عينات مستقلة.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia selalu berperan dominan dalam setiap pencapaian sebuah organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia meskipun alat-alat yang dimiliki sangat canggih. Hal itu karena selain sebagai konseptor, manusia juga adalah aktor dalam setiap kegiatan organisasi. Di sisi lain, sebagai sumber daya utama yang peranannya penting dalam pencapaian tujuan, manusia juga memiliki potensi yang sama besar dalam menghambat pencapaian tujuan mengingat karakternya yang dinamis dari waktu-ke waktu terutama yang berkaitan dengan keinginan individu. Fenomena tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan, kebutuhan dapat berwujud fisik ataupun non fisik serta sosial ekonomis, misalnya kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan dan lainnya. Namun dinamika tersebut sangat tergantung pada kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan daya saing produksi yang bisa dihasilkan. Karena itulah mengatur sumber daya manusia menjadi sangat penting agar pemanfaatannya bisa dilakukan dengan tepat melalui prinsip efisiensi dan efektivitas.

Siagian (2007:25-26) berpendapat bahwa salah satu tantangan terbesar organisasi di masa mendatang adalah menciptakan pengelolaan organisasi yang semakin efisien, efektif dan produktif.

Hal ini semakin mempertegas bahwa ketergantungan organisasi terhadap sumber daya manusia yang bermutu tinggi merupakan hal yang tak tertawar.

Salah satu sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah melalui proses perekrutan karyawan. Perekrutan karyawan menjadi penting mengingat melalui proses inilah kualitas orang-orang yang akan bekerja dan mengendalikan organisasi atau perusahaan dimulai. Melalui proses perekrutan, perusahaan melakukan berbagai macam seleksi, baik administrasi maupun psikologis, untuk menjangkau sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam proses perekrutan tersebut, secara umum perusahaan biasanya menetapkan standar hubungan kerja tertentu yang disesuaikan dengan tujuan dan kemampuan finansial perusahaan. Salah satu standar tersebut adalah dengan menetapkan kebijakan perekrutan karyawan dengan kategori kontrak dan tetap. Karyawan kontrak adalah mereka yang bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Jangka waktu tersebut dituangkan dalam bentuk kontrak, dan apabila masa kontrak berakhir, kewajiban karyawan pun terhadap perusahaan berakhir. Sementara karyawan tetap adalah mereka yang bekerja pada perusahaan dalam batas waktu yang tidak ditentukan, dan biasanya memperoleh penghasilan tertentu secara teratur. Fenomena diberlakukannya kebijakan mengenai penetapan calon karyawan kontrak atau tetap tidak saja melanda dunia bisnis saja yang notabene berlatar belakang *profit oriented*, tetapi juga

diterapkan di perusahaan atau organisasi yang mempunyai latar belakang pendidikan. Banyak alasan yang dikemukakan terhadap kebijakan penggunaan pegawai kontrak, pekerja kontrak mempunyai kinerja yang tinggi, perusahaan tidak mempunyai kewajiban memberikan pesangon di akhir masa kerja dan lainnya. Berdasarkan alasan-alasan penggunaan pekerja kontrak, dapat diketahui ditinjau dari segi perusahaan, penggunaan karyawan kontrak memang menguntungkan bagi perusahaan. Akan tetapi bila ditinjau dari segi karyawan kontrak sendiri, kebijakan tersebut kurang menguntungkan. Dalam arti bahwa karena statusnya hanya sebagai karyawan kontrak, maka karyawan selalu dibayangi ketidak pastian apalagi bila masa kontraknya akan berakhir.

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang adalah salah satu lembaga yang juga menerapkan sistem perekrutan dengan kategori kontrak dan tetap, dengan tingkat pemberian kompensasi yang berbeda. Karyawan tetap berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan karyawan kontrak berstatus non-PNS. Dari sini peneliti ingin mengkaji apakah kebijakan mengenai penetapan karyawan kontrak dan karyawan tetap sama seperti kebijakan yang diberlakukan di kebanyakan perusahaan yang berlatar belakang *profi oriented*, dan bagaimana tingkat motivasi dan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Dalam kaitannya dengan perkembangan industri yang semakin pesat, kategorisasi karyawan tersebut menjadi salah satu isu problematis

di tengah kecenderungan aktualisasi tiap individu yang dari waktu ke waktu menuntut kualitas yang semakin baik. Kualitas karir menjadi sangat penting bagi tiap individu mengingat hal tersebut dapat meningkatkan aktualisasi, status, dan identitas pribadi. Karir juga merupakan rangkaian pengalaman peran yang apabila diurut dengan tepat dapat menuju pada tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran. Karir merupakan kebutuhan yang akan terus tumbuh dalam diri karyawan, sehingga akan mendorong motivasi kerja. Motivasi sebagai sebuah proses antara intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan. Karena itu, motivasi erat kaitannya kepuasan kerja seseorang. Motivasi berkaitan erat dengan reaksi karena tindakan seseorang dipengaruhi oleh persepsi terhadap situasi. Dan jika merujuk pada teori motivasi yang dikemukakan Maslow, dimana motivasi dipandang sebagai sebuah rangkaian terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan, maka motivasi juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Dalam siklus yang sederhana, motivasi seseorang dalam bekerja akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan terhadap terpenuhinya berbagai kebutuhan yang menjadi kepentingannya. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, secara bergiliran akan berimbas pada kualitas kerja seseorang.

Penelitian yang pernah mengkomparasikan motivasi dan kepuasan karyawan berdasarkan tingkat struktural dan penghasilannya pernah dilakukan oleh Damayanti (2007) pada perusahaan yang menerapkan ISO dan tidak menerapkan ISO. Penelitian tersebut menghasilkan temuan

tentang ketidakberbedaan kinerja karyawan dilihat dari kualitas perusahaannya. Penelitian lainnya yang identik juga pernah dilakukan oleh Handoko dan Wijayanti (2007) terhadap motivasi kerja karyawan kontrak dan tetap di perusahaan jasa *profit oriented*, dan menghasilkan temuan adanya perbedaan motivasi. Sementara itu, penelitian Marten dan Ramona (2001) menghasilkan temuan tidak adanya perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari faktor pekerjaan, supervisi, upah, promosi, dan rekan kerja pada sebuah perusahaan jasa di Bali.

Penelitian tersebut di atas merupakan rangkaian penelitian yang objeknya adalah perusahaan *profit oriented*. Sehingga hasil temuannya bersifat kasuistik dan tidak general. Untuk itu, dipandang penting adanya penelitian yang mengkomparsikan motivasi karyawan pada perusahaan atau organisasi yang non profit. Penelitian ini bermaksud meneliti perbedaan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan pada salah satu perguruan tinggi negeri di Malang, yaitu Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Pemilihan lokasi ini selain didasarkan pada pertimbangan efisiensi, juga dilakukan karena pertimbangan status lembaga yang merupakan lembaga pendidikan milik Negara, dimana kategorisasi karyawan biasanya berdasarkan PNS (pegawai tetap) dan non-PNS (pegawai kontrak). Dan jika ditinjau dari sudut jenjang karir, terdapat perbedaan *privilege* yang cukup mencolok antara PNS dan non-PNS yang

diduga akan menyebabkan perbedaan motivasi dan kepuasan secara personal.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana motivasi dan kepuasan kerja karyawan tetap di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
- 1.2.2. Bagaimana motivasi dan kepuasan kerja karyawan kontrak di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
- 1.2.3. Apakah ada perbedaan motivasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
- 1.2.4. Apakah ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Untuk mengetahui tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan tetap di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- 1.3.2. Untuk mengetahui tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan kontrak di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 1.3.3. Untuk mengetahui perbedaan motivasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 1.3.4. Untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

#### **1.4. Batasan Penelitian**

Mengingat banyaknya jumlah karyawan di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dan menyebar di setiap unit Universitas, maka responden penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan tetap dan karyawan kontrak yang berada di unit fakultas dan pasca sarjana yang tercatat di Bagian Administrasi dan Kepegawaian (BAK) per 31 Juli 2010.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### 1.4.1. Bagi peneliti

Sebagai wahana untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan tentang praktek ke dalam bidang sesungguhnya, serta praktek dari



ilmu yang sudah diperoleh selama berada dibangku kuliah tentang teori motivasi dan kepuasan kerja.

#### 1.4.2. Bagi lembaga

Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan lembaga untuk lebih memperhatikan mengenai masalah yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja.

#### 1.4.3. Bagi pihak lain

Sebagai suatu karya ilmiah, maka hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai suatu tambahan pengetahuan bagi pihak lain guna menambah wawasan keilmuan dan rujukan penelitian di masa-masa yang akan datang.

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1. Penelitian Terdahulu**

Diantara beberapa penelitian terdahulu yang identik dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama/<br/>Tahun</b>     | <b>Judul</b>   | <b>Metode<br/>Pengumpulan<br/>Data</b> | <b>Metode<br/>Analisis</b>    | <b>Hasil<br/>Penelitian</b>   |
|-----------|----------------------------|--|--|-------------------------------|---|
| 1.        | Vinny<br>Damayanti<br>2007 | Analisa<br>Perbandingan<br>Karyawan di<br>Restoran<br>yang<br>Menerapkan<br>ISO<br>9001:2000<br>dan Restoran<br>yang tidak<br>Menerapkan<br>ISO<br>90001:2000<br>di Surabaya | Dokumentasi<br>dan Kuesoner            | Kuantitati<br>f (Uji<br>Beda) | Tidak ada<br>perbedaan<br>yang<br>signifikan<br>antara kinerja<br>karyawan di<br>restoran yang<br>menerapkan<br>ISO<br>9001:2000 dan<br>yang tidak<br>menerapkan. |

|    |   |  |                          |                        |  |
|----|---|--|--------------------------|------------------------|--|
| 2. | Sisilia Handoko dan Sherly Wijayanti 2007 | Analisa Perbandingan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di Ayodya Resort Bali Dilihat Dari Teori Kebutuhan Maslow Dan Teori ERG | Wawancara dan Observasi  | Kualitatif Deskriptif  | karyawan kontrak mempunyai tingkat motivasi yang berbeda dari karyawan tetap dalam bekerja.                                    |
| 3. | Theodorus Marten dan Olivia Ramona 2001   | Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap Berdasarkan Faktor Pekerjaan,  | Dokumentasi dan Kuesoner | Kuantitatif (Uji Beda) | Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara Karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan faktor pekerjaan, supervisi, |

|    |                            |  |                             |   |  |
|----|----------------------------|--|-----------------------------|---|--|
|    |                            | Supervisi,<br>Upah,<br>Promosi, dan<br>Rekan Kerja<br>di Food and<br>Beverage<br>Division The<br>Ritz-Carlton<br>Bali  |                             |   | upah, promosi,<br>dan rekan<br>kerja di Food<br>and Beverage<br>Division The<br>Ritz-Carlton,<br>Bali. |
| 4. | Achmad<br>Chumaidi<br>2010 | Studi<br>Komparatif<br>Terhadap<br>Motivasi dan<br>Kepuasan<br>Kerja antara<br>Karyawan<br>Kontrak dan<br>Karyawan<br>Tetap di<br>Universitas<br>Islam Negeri<br>Maulana<br>Malik<br>Ibrahim<br>Malang | Dokumentasi<br>dan Kuesoner | Kuantitati<br>f<br>Deskriptif<br>(Uji Beda<br><i>Independent Sample</i> ) |  |

Sumber: Diolah sendiri

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu di atas terletak pada:

2.1.1 Lokasi penelitian; Lokasi penelitian ini adalah Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang

2.1.2 Variabel penelitian; Variabel penelitian ini mencakup dua aspek, yaitu motivasi dan kepuasan.

2.1.3 *Content*; penelitian ini mengikutkan pembahasan dari sudut pandang Islam terhadap aspek motivasi dan kepuasan.

## **2.2. Kajian Teoritis**

### **2.2.1. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Hasibuan (2002:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah atau semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun teori

motivasi yang terkenal dan sering dipakai adalah teori hirarki kebutuhan dari Maslow.

Diana dalam bukunya (2008:197) menyebutkan bahwa teori hirarki kebutuhan Maslow *menghipotesiskan* bahwa dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan:

- 2.2.1.1. Kebutuhan faali (*fisiologi*) dapat dianalogikan sebagai kebutuhan sehari-hari seperti makan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya.
- 2.2.1.2. Kebutuhan keamanan dapat diartikan sebagai kebutuhan perlindungan fisik dan emosional.
- 2.2.1.3. Kebutuhan sosial bisa diartikan kebutuhan akan rasa kasih sayang, persahabatan, diterima dengan baik, dan persahabatan.
- 2.2.1.4. Kebutuhan akan penghargaan dapat diartikan rasa hormat internal seperti harga diri, prestasi, pengakuan dan perhatian.
- 2.2.1.5. Kebutuhan aktualisasi diri

Motivasi ini sangat penting, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses dalam diri seseorang yang menstimulir atau mendorong orang agar bertindak atau tingkah

laku guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini seperti diungkapkan Handoko (1995:176) “motivasi adalah rangsangan yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja yang sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

### **2.2.2. Tujuan Motivasi**

Memotivasi bukanlah hal yang mudah karena sulit untuk mengetahui dan menentukan kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) dari para karyawan. Pada dasarnya kebutuhan setiap orang adalah sama, sedangkan keinginan dari setiap orang tidak sama antara yang satu dengan yang lain, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan, kemampuan, pendidikan dan lingkungannya.

Pemberian motivasi kepada para bawahan atau karyawan oleh pimpinan bertujuan untuk (Hasibuan, 2002:146):

- 2.2.2.1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2.2.2.2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2.2.2.3. Mempertahankan kestabilan kerja perusahaan.
- 2.2.2.4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- 2.2.2.5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 2.2.2.6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 2.2.2.7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan prestasi karyawan.
- 2.2.2.8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.2.2.9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui beberapa hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh kepada pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.2.3. Jenis dan Model Motivasi**

Menurut Heidjrahcman dan Husnan (1997:204-205) ada 2 jenis motivasi, yaitu: *Pertama*, motivasi positif; yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan-kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. *Kedua*, motivasi negative; yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan kekuatan ketakutan. Pada jenis motivasi



negatif dalam jangka pendek dapat meningkatkan kegairahan kerja, karena mereka takut terhadap sanksi atau hukuman yang akan mereka terima, namun untuk jangka panjang hal ini dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi tersebut sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya, namun penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus seimbang, dan manajer harus memahami kapan di antara kedua jenis motivasi tersebut dapat efektif untuk merangsang semangat atau gairah kerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sementara itu, Hasibuan (2002:148) berpendapat bahwa model motivasi terbagi menjadi tiga, yaitu:

- 2.2.3.1. Model tradisional, yaitu memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat dengan cara menerapkan system intensif, yaitu memberikan intensif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.
- 2.2.3.2. Model hubungan manusia, yaitu memotivasi bawahan dengan cara mengakui kebutuhan mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
- 2.2.3.3. Model sumber daya manusia, dalam model ini karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang, barang,

tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

#### **2.2.4. Alat-alat Motivasi**

Hasibuan (1996:99) dalam bukunya berpendapat bahwa alat-alat motivasi dibagi menjadi tiga yaitu: yang pertama adalah alat motivasi materiil insentif; yang kedua adalah non materiil insentif; dan yang ketiga adalah kombinasi antara materiil dan non materiil.

Jadi bila dijabarkan setiap alat motivasi diatas mempunyai pengertian sebagai berikut:

##### **2.2.4.1. Materiil Insentif**

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi dengan cara memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan inventaris, rumah dinas dan lainnya.

##### **2.2.4.2. Non Materiil Insentif**

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak bernilai; jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misal: medali, piagam, atau bintang jasa.

#### 2.2.4.3. Kombinasi Materiil dan Non Materiil

Alat motivasi yang diberikan dengan cara mengkombinasikan antara materiil dan non materiil; jadi alat motivasi ini dapat memenuhi kebutuhan ekonomis dan kebutuhan rohani.

### 2.2.5. Teori Motivasi

Teori motivasi berasumsi bahwa faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan yang mendorong manusia untuk berperilaku atau melakukan aktivitas tertentu. Jadi menurut teori ini semangat atau kegairahan kerja seseorang itu didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, sehingga semakin tinggi satandar kebutuhan dan kepuasan seseorang, maka semakin giat juga ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasannya. Adapun teori-teori kebutuhan yang terkenal dalam teori kepuasan ini antara lain:

#### 2.2.5.1. Teori klasik atau teori kubutuhan tunggal

Teori ini dikemukakan oleh Fredderick Winslow Taylor yang menyatakan bahwa motivasi para pekerja itu hanya untuk memenuhi kebutuhan biologis saja, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

#### 2.2.5.2. Teori hirarki kebutuhan Maslow

Teori ini dikemukakan oleh A. H. Maslow yang menyatakan tiga asumsi pokok, yaitu: (1) Manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan, dan keinginan mereka itu selalu tidak terpenuhi seluruhnya; (2) Setelah satu keinginan terpenuhi langsung muncul keinginan yang lain. Proses ini tidak pernah berakhir dan berlangsung dari lahir hingga akhir hayat; (3) Kebutuhan manusia itu tersusun menurut hirarki tingkat pentingnya kebutuhan, yang meliputi: *Pertama*, Kebutuhan fisik/biologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, seperti air, udara, makan, minum, rumah, sex dan lain sebagainya; *Kedua*, kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari ancaman, kecelakaan dan keselamatan dalam bekerja; *Ketiga*, kebutuhan sosial (*Social needs*), yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi, bergaul, berteman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan masyarakat luas; *Keempat*, kebutuhan harga diri (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dalam lingkungan kerja dan masyarakat luas; *Kelima*, kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan

kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi diri lainnya untuk mencapai prestasi kerja yang luar biasa dan sangat memuaskan yang sulit dicapai oleh orang lain.

#### **2.2.6. Motivasi dalam Pandangan Islam**

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. 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. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

(Basid 2010:online) Dalam Islam motivasi juga diurai dengan sangat jelas baik didalam Al-Quran maupun didalam hadist Nabi. Motivasi dalam bekerja harus menjadi kuat jika terdapat keseimbangan antara kebutuhan manusia secara material dan spiritual (badaniah dan jiwa).

Hal ini dapat dilihat dalam firman Allah SWT:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ

اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*“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)

Diana dalam bukunya (2008:200) berpendapat bahwa “Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, wakaf dan lainnya”.

Sebab, manusia memerlukan keseimbangan yang utuh antara kebutuhan spritual dan material dalam mengarungi kehidupan dunia. Dengan kata lain, motivasi bekerja akan kita dapatkan apabila kebutuhan jiwa kita telah terpenuhi dan seimbang melalui pendekatan kepada Allah melalui perintah sholat.

Allah SWT berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ط</sup>

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*"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".*

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah: "Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu", Tafsir dari melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu (Shihab, 2003:402).

### **2.2.7. Kepuasan Kerja dan Faktor-Faktornya**

Salah satu sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan para pekerja/ karyawan. Oleh karena itu kepuasan seorang karyawan sangat perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan perusahaan karena kepuasan karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam keberlangsungan suatu proses organisasi atau perusahaan.

Menurut Ringgo (1996:219) kepuasan kerja terdiri atas perasaan sikap seseorang mengenai pekerjaan orang tersebut. Meliputi semua aspek dari suatu pekerjaan tertentu, baik dan buruk, positif dan negatif, dikontribusikan pada pengembangan dari perasaan puas. Jadi kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan mengenai pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja itu menunjukkan adanya kesesuaian antara suatu harapan terhadap pekerjaan dengan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Menurut As'ad yang mengutip dari Tiffin (1995:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pemimpin dengan karyawan.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum dari beberapa sikap khusus terhadap



faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti dari konsep kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja sangat banyak dan bervariasi, tidak hanya dari pekerjaan saja, melainkan juga berasal dari kondisi fisik dan lingkungan kerja, faktor sosial, dan pekerja sendiri. Lebih lanjut Riggio (1996:223) memaparkan: ‘Faktor-faktor kepuasan kerja berdasarkan *Job Descriptive Index*, yaitu pengukuran yang standart terhadap kepuasa kerja meliputi:

#### 2.2.7.1. Pekerjaan itu sendiri

Dari studi-studi tentang karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja. Lima dimensi inti dari materi pekerjaan yang meliputi ragam keterampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task idetity*), kepentingan pekerjaan (*task idetity*), kepentingan pekerjaan (*task significance autonomy*), dan umpan balik (*feed back*). Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

#### 2.2.7.2. Mutu dan pengawasan supervisi

Aktivitas pengawasan adalah suatu proses dimana manajer dapat memastikan bahwa aktivitas yang aktual sesuai dengan yang direncanakan. Proses pengawasan mencatat perkembangan aktivitas pekerjaan oleh karyawan dan memungkinkan manajer untuk mendeteksi penyimpangan dari apa yang telah direncanakan, kemudian melakukan tindakan korektif untuk mengatasinya. Perilaku pengawasan terdekat merupakan determinan penting lain dari kepuasan kerja.

#### 2.2.7.3. Gaji atau upah

Menurut Heidijrachman dkk (1992:128) memberikan definisi upah adalah sebagai jumlah keseluruhan pengganti jasa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja yang meliputi upah pokok dan tunjangan lainnya. Padahal beberapa studi yang telah dilakukan, diketahui bahwa upah merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi ukuran ada tidaknya kepuasan kerja, dimana penyebab utamanya adalah ketidakadilan dalam pemberian upah tersebut.

#### 2.2.7.4. Kesempatan promosi

Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan

bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang dicapai seseorang. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang. Ada pendapat lain yang menyebutkan bahwa promosi adalah dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial, oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya (Robbins 1991:172).

#### 2.2.7.5. Rekan kerja

Agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan bergairah, maka dibutuhkan suatu lingkungan kerja yang menunjang. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang menunjang dan menimbulkan serta meningkatkan semangat serta kegairahan dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

### **2.2.8. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Rivai (2004: 480) ada beberapa alasan mengapa harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan yaitu:

#### **2.2.8.1. Perspektif Kemanusiaan**

Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik, penting juga diperhatikan indikator emosional dan kesehatan psikologis.

#### **2.2.8.2. Perspektif Kemanfaatan**

Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang dapat mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

### 2.2.9. Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang yang berbeda:

#### 2.2.9.1. Pekerja muda

Pekerja muda yang baru masuk di dalam sistem perusahaan cenderung mempunyai kepuasan kerja yang lebih kecil bila dibandingkan pekerja yang sudah lama bekerja di tempat yang sama. Ada beberapa alasan yang mendasari pernyataan ini, antara lain: *Pertama*, Pekerja muda yang baru masuk cenderung memiliki harapan yang tinggi pada suatu perusahaan tempat dia akan bekerja, akan tetapi hal ini dapat tidak terpenuhi apabila pekerjaan yang dia terima tidak sesuai dengan pengharapannya; *Kedua*, Para lulusan mahasiswa baru cenderung mempunyai kualitas kerja yang lebih (*overqualified*).

#### 2.2.9.2. *Blue-collar workers*

Mereka cenderung tidak percaya bahwa banyak terdapat kesempatan kerja yang tersedia, baik untuk mereka sendiri ataupun untuk anak mereka. Walaupun mereka mempunyai pendidikan yang lebih baik, akan tetapi kesempatan mereka diambil alih oleh pekerja muda.

Meningkatkan kualitas karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka dan pada akhirnya meningkatkan laba

perusahaan. Kuswadi (2004: 54-55) berpendapat ukuran kepuasan karyawan merupakan langkah pertama yang krusial untuk sebagian besar kepuasan perusahaan dan program-program loyalitas. Para karyawan merupakan titik temu antara merek perusahaan dan pelanggan. Karyawan yang tidak puas sering mengakibatkan pelanggan tidak puas.

### **2.2.10. Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yukl (1977) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal:

#### **2.2.10.1. Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory)**

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

#### 2.2.10.2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupunditempat lain.

#### 2.2.10.3. Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

#### **2.2.11. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam**

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu

manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja.

Islam memandang kepuasan kerja seseorang bukan dari aspek keduniawian saja tetapi aspek ukhrawi juga diperhatikan. Di dalam bekerja seorang muslim harus bersikap ikhlas dan bersungguh-sungguh (*ikhshan*) dan berniat karena Allah, maka dengan memastikan perkara tersebut sudah terpenuhi maka akan melahirkan perasaan puas terhadap apa yang sudah dikerjakan dan menyerahkan hasilnya kepada Allah SWT. Selain dari faktor pekerja yang bersangkutan, sokongan atau dorongan dari pemimpin seperti pujian, gaji yang setimpal, pendekatan, dan lainnya juga sangat mempengaruhi psikologi seorang pekerja. Justru kepuasan kerja di dalam Islam menekankan kepada kepuasan rohani dan jasmani, hal tersebut dapat dilihat dalam Al-Quran QS. Al-Baqarah:83 yang berbunyi:

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ

إِحْسَانًا وَذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ

حُسْنًا وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا

مِّنْكُمْ وَأَنْتُمْ مُّعْرِضُونَ ﴿٨٣﴾



*“Dan (ingatlah), ketika kami mengambil janji dari Bani Israil (yaitu): janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat kebaikanlah kepada ibu bapa, kaum kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin, serta ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia, Dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Kemudian kamu tidak memenuhi janji itu, kecuali sebagian kecil daripada kamu, dan kamu selalu berpaling”.* (QS. Al-Baqarah:83)

Al Banna mengungkapkan (1997:387) Parameter kepuasan dalam ekonomi Islam bukan hanya terbatas pada benda-benda konkrit (materi), tapi juga tergantung pada sesuatu yang bersifat abstrak, seperti amal shaleh yang manusia perbuat. Kepuasan dapat timbul dan dirasakan oleh seorang manusia muslim ketika harapan mendapat kredit poin dari Allah SWT melalui amal shalehnya semakin besar.

Dari pernyataan diatas menegaskan bahwa ruang lingkup keilmuan ekonomi Islam lebih luas dibandingkan dengan ekonomi konvensional. Ekonomi Islam bukan hanya berbicara tentang pemuasan materi yang bersifat fisik, tapi juga berbicara cukup luas tentang pemuasan materi yang bersifat abstrak, pemuasan yang lebih berkaitan dengan posisi manusia sebagai hamba Allah SWT. Hal ini dipertegas dengan adanya firman Allah dalam surat (Lukman 31:20) yang berbunyi:

أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ

وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعْمَهُ ظَهْرَهُ وَبَاطِنَهُ وَمِنَ النَّاسِ مَن يُجَادِلُ

فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُّنِيرٍ ﴿٣٠﴾

*'Tidakkah kamu perhatikan Sesungguhnya Allah Telah menundukkan untuk (kepentingan)mu apa yang di langit dan apa yang di bumi dan menyempurnakan untukmu nikmat-Nya lahir dan batin. dan di antara manusia ada yang membantah tentang (keesaan) Allah tanpa ilmu pengetahuan atau petunjuk dan tanpa Kitab yang memberi penerangan'.*

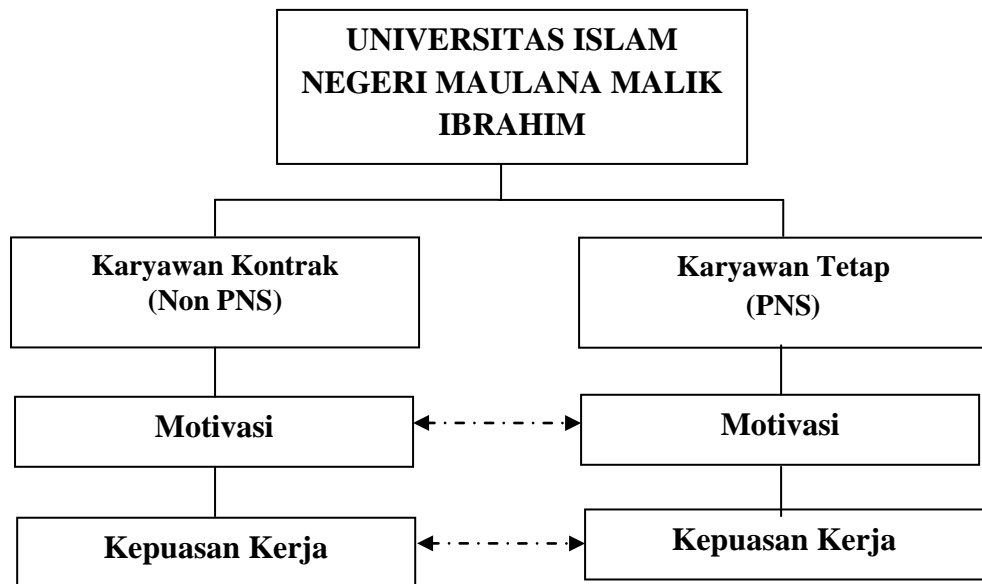
Dengan adanya konsep keislaman ini diharapkan kedepannya para pekerja khususnya yang Muslim bisa lebih sejahtera dan lebih total dalam bekerja.

### 2.2.12. Model Konsep

Secara keseluruhan, model konsep penelitian ini disusun sebagaimana gambar berikut:

**Gambar 2.1**

#### Model Konsep



Sumber: Diolah Berdasarkan Kajian Teori

### 2.2.13. Hipotesis Penelitian

Rumusan masalah penelitian ini terdiri dari lima rumusan masalah. Dua rumusan masalah pertama bersifat *non-hypothetic* dan akan dijawab dengan statistik deskriptif, sedangkan tiga rumusan sesudahnya bersifat hipotetik dan akan dijawab dengan uji beda. Jadi, hipotesis penelitian untuk tiga rumusan masalah terakhir adalah sebagai berikut:

2.2.11.1. Ho: Tidak ada perbedaan motivasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Ha : Ada perbedaan antara motivasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2.2.11.2. Ho: Tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Ha: Ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan objek penelitian terfokus pada karyawan di unit Fakultas. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan pertimbangan keterbatasan waktu dan kemudahan perolehan data.

#### **3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan deskriptif komparatif. Artinya, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data terhadap sampel dari populasi tertentu, dan selanjutnya didiskripsikan secara lebih lanjut dengan menggunakan model-model statistik untuk memberikan penegasan pada teori yang telah dibangun sebelumnya. Menurut Arikunto (2002:147) penelitian yang menggunakan pendekatan deskriptif komparatif adalah penelitian yang mempelajari fenomena yang terjadi pada dua objek atau lebih kemudian membandingkan fenomena-fenomena tersebut berdasarkan diskripsi data yang mendalam.

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak di 5 unit Fakultas yang ada di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Keseluruhan jumlah populasi tersebut tersaji dalam tabel 3.1. Berdasarkan pertimbangan kuantitas, maka dalam penelitian ini seluruh populasi ditetapkan sebagai sampel.

**Tabel 3.1**

#### **Populasi (Sampel) Penelitian**

| <b>Keterangan</b> | <b>Karyawan</b> |                |
|-------------------|-----------------|----------------|
|                   | <b>Tetap</b>    | <b>Kontrak</b> |
| Fakultas Ekonomi  | 5               | 6              |
| Fakultas Tarbiyah | 7               | 3              |
| Fakultas Hmbud    | 6               | 3              |
| Fakultas Saintek  | 6               | 16             |
| Fakultas Syariah  | 5               | 4              |
| Pasca Sarjana     | 5               | 4              |
| <b>Total</b>      | <b>34</b>       | <b>36</b>      |

Sumber: BAK UIN Maliki Malang per 31 Juli 2010

### 3.4. Data dan Jenis Data

Arikunto (2002:107) menjelaskan bahwa sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Di bawah ini adalah data yang digunakan dalam penelitian ini berikut sumbernya:

#### 3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek atau subyek penelitian. Dalam hal ini, responden atau karyawan yang menjadi sampel penelitian. Data primer penelitian ini meliputi data tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja yang pengumpulannya diperoleh secara langsung dari sampel dengan menggunakan kuesioner.

#### 3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek atau subyek penelitian. Dengan kata lain, data sekunder adalah data yang sebelumnya telah terolah sebagai data oleh pihak ketiga dan digunakan oleh peneliti untuk melengkapi analisis penelitian.

Data sekunder penelitian ini meliputi data tentang profil Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, termasuk di dalamnya data tentang kekaryawanan yang diperoleh dengan dokumentasi.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua metode, yaitu:

3.5.1 Dokumentasi; merupakan metode pengumpulan data dengan cara memanfaatkan dokumen-dokumen yang sebelumnya telah ada, bisa berupa buku, leaflet, photo, dan lain-lain.

Seperti yang di ungkapkan oleh (Bungin Burhan 2001:152) Metode dokumentasi adalah salah satu pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sosial. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, cinderamata, laporan, dan lain sebagainya.

3.5.2 Kuesioner; merupakan metode pengumpulan data utama dalam jenis penelitian survey (kuantitatif), dimana data dikumpulkan dengan cara membuat instrumen yang di dalamnya berisi pernyataan atau pertanyaan tertentu yang terkonsep dari variabel yang ingin diungkap dalam penelitian (Sugiyono 2008:142).

### **3.6. Definisi Operasional Variabel**

Untuk mengungkap variabel penelitian serta untuk memberikan pemetaan yang komprehensif terhadap hubungan antar variabel, maka berikut ini disajikan definisi operasional variabel, berikut indikator pengukurnya:



**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional dan Indikator Variabel**

| <b>Variabel</b>   | <b>Indikator</b>  | <b>Nomor Butir<br/>Pernyataan</b>   |
|---|---|---|
| <p><b>Motivasi Kerja</b><br/><b>(X1):</b><br/>- Daya penggerak yang dijadikan acuan seseorang dalam bertindak</p> | <p>1. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis<br/>2. Terpenuhinya kebutuhan keamanan<br/>3. Terpenuhinya kebutuhan sosial<br/>4. Terpenuhinya kebutuhan harga diri<br/>5. Terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri</p> | <p>1. Terpenuhinya kebutuhan karyawan termasuk gaji yang sesuai jadwal dan pemberian insentiv<br/>2. Adanya jaminan keaman dari perusahaan dalam menjalankan pekerjaan<br/>3. Adanya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan dan</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>terjaminnya<br/>kesejahteraan<br/>karyawan</p> <p>4. Adanya pengakuan<br/>dari perusahaan<br/>mengenai<br/>kemampuan<br/>karyawan</p> <p>5. Adanya jenjang<br/>karir yang jelas</p> |
|--|--|--|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Kepuasan Kerja (X2):</b></p> <p>- Capaian emosional seseorang terhadap apa yang telah dikerjakan</p> | <p>1. Terciptanya kedisiplinan diantara karyawan</p> <p>2. Terciptanya moral semangat dalam bekerja</p> | <p>1. Dalam bekerja para karyawan melakukan dengan disiplin</p> <p>2. Terciptanya semangat kerja dalam diri karyawan sehingga dalam bekerja dapat maksimal</p> |
|--|---|--|

Sumber: Diolah Berdasarkan Kajian Teori

Pernyataan-pernyataan tersebut di atas semuanya diukur menggunakan skala likert, dimana nilai bobot atau skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Ilustrasi tentang skala pengukuran tersebut sebagaimana dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran Variabel**

| Skor              | 1                   | 2            | 3      | 4             | 5                    |
|-------------------|---------------------|--------------|--------|---------------|----------------------|
| <b>Keterangan</b> | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Setuju | Sangat Setuju | Sangat Setuju Sekali |

Sumber: Diolah Peneliti

### 3.7. Model Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dimulai terlebih dahulu dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen, dan selanjutnya baru dilakukan analisis uji beda *independent samples*. Keseluruhan teknik analisis data akan dibantu dengan menggunakan SPSS. 16.

#### 3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas diuji dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* (Arikunto, 2002:146). Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan 0.3. Jika nilai  $r$  nya lebih besar dari 0.3, maka instrumen dikatakan valid, jika lebih kecil dari 0,3, maka instrumen tidak valid. Rumus untuk menghitung *Korelasi Product Moment* adalah sebagai berikut.

$$\Gamma_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 \times n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

$n$  = Banyaknya responden

X1 = Variabel pertama

X2 = Variabel kedua

xy = Skor hasil kali variabel pertama dan kedua

Sementara reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data dan kesimpulan yang sama. Uji reliabilitas berhubungan dengan konsistensi, akurasi atau ketepatan peramalan dari hasil penelitian. Sugiyono (2006:109) berpendapat bahwa hasil penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach's* berikut (Arikunto, 2002:196).

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana:

R11 = reabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varian total

Suatu instrumen dikatakan *reliable* (handal) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

### 3.7.2 Uji Beda *Independent Samples*

Uji beda *independent samples* biasa digunakan untuk menguji ada tidaknya perbedaan variabel-variabel tertentu antara dua objek atau lebih. Dalam konteks penelitian ini, uji ini dilakukan untuk membandingkan motivasi kerja, kinerja, serta kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Secara umum, uji ini dilakukan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

3.7.2.1 Dilakukan penghitungan rata-rata bobot terhadap tiap-tiap variabel, yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2).

3.7.2.2 Dilakukan uji statistik, yaitu uji beda rata-rata dua sampel independen (t-test). T-test dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{s_{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}}$$

Dimana:

$$s_{\bar{X}_1 - \bar{X}_2} = \sqrt{\frac{(n_1 - 1).S_1^2 + (n_2 - 1).S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

Keterangan:

$\bar{X}_1$  = rata-rata variabel yang diuji pada kelompok pertama

$\bar{X}_2$  = rata-rata variabel yang diuji pada kelompok kedua

$n_1$  = jumlah sampel/pengamatan pada kelompok pertama

$n_2$  = jumlah sampel/pengamatan pada kelompok kedua

$S_1$  = Standar deviasi pada kelompok pertama

$S_2$  = Standar deviasi pada kelompok kedua

3.7.2.3 Setelah uji t dilakukan, selanjutnya dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan hasil uji t dengan t tabel berdasarkan tingkat kepercayaan 95 % (alpha 5 %). Jika nilai  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Artinya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari variabel yang diukur. Sebaliknya, jika nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Paparan Data Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Deskripsi Umum Universitas Islam Negeri Maulana Malik**

###### **Ibrahim Malang**

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang Terletak di Jalan Gajayana 50, Dinoyo Malang dengan lahan seluas 14 hektar, Universitas ini berdiri berdasarkan Surat Keputusan Presiden No. 50 tanggal 21 Juni 2004. Bermula dari gagasan para tokoh Jawa Timur untuk mendirikan lembaga pendidikan tinggi Islam di bawah Departemen Agama, dibentuklah Panitia Pendirian IAIN Cabang Surabaya melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 17 Tahun 1961 yang bertugas untuk mendirikan Fakultas Syariah yang berkedudukan di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah yang berkedudukan di Malang. Keduanya merupakan fakultas cabang IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan diresmikan secara bersamaan oleh Menteri Agama pada 28 Oktober 1961. Pada 1 Oktober 1964 didirikan juga Fakultas Ushuluddin yang berkedudukan di Kediri melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 66/1964. Dalam perkembangannya, ketiga fakultas cabang tersebut digabung dan secara struktural berada di bawah naungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel yang didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama No. 20 tahun 1965.



Sejak saat itu, Fakultas Tarbiyah Malang merupakan fakultas cabang IAIN Sunan Ampel. Melalui Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1997, pada pertengahan 1997 Fakultas Tarbiyah Malang IAIN Sunan Ampel beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang bersamaan dengan perubahan status kelembagaan semua fakultas cabang di lingkungan IAIN se-Indonesia yang berjumlah 33 buah. Dengan demikian, sejak saat itu pula STAIN Malang merupakan lembaga pendidikan tinggi Islam otonom yang lepas dari IAIN Sunan Ampel. Sempat bernama Universitas Islam Indonesia-Sudan (UIIS) sebagai implementasi kerjasama antara pemerintah Indonesia dan Sudan dan diresmikan oleh Wakil Presiden RI H. Hamzah Haz pada 21 Juli 2002 yang juga dihadiri oleh Wakil Presiden Republik Sudan serta para pejabat tinggi pemerintah Sudan, secara spesifik akademik, Universitas ini mengembangkan ilmu pengetahuan tidak saja bersumber dari metode-metode ilmiah melalui penalaran logis seperti observasi dan eksperimentasi, tetapi juga bersumber dari al-Qur'an dan Hadits yang selanjutnya disebut paradigma integrasi. Oleh karena itu, posisi al-Qur'an, Hadits menjadi sangat sentral dalam kerangka integrasi keilmuan tersebut.

Di dalam rencana strategis pengembangannya sebagaimana tertuang dalam *Rencana Strategis Pengembangan STAIN Malang Sepuluh Tahun ke Depan (1998/1999-2008/2009)*, pada paruh

kedua waktu periode pengembangannya STAIN Malang mencanangkan mengubah status kelembagaannya menjadi universitas. Melalui upaya yang sungguh-sungguh dan bertanggungjawab usulan menjadi universitas disetujui Presiden melalui Surat Keputusan Presiden RI No. 50, tanggal 21 Juni 2004 dan diresmikan oleh Menko Kesra ad Interim Prof. H.A. Malik Fadjar, M.Sc bersama Menteri Agama Prof. Dr. H. Said Agil Husin Munawwar, M.A. atas nama Presiden pada 8 Oktober 2004 dengan nama Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan tugas utamanya adalah menyelenggarakan program pendidikan tinggi bidang ilmu agama Islam dan bidang ilmu umum. Dengan demikian, 21 Juni 2004 merupakan hari jadi Universitas ini. Kemudian Universitas ini memodernisasi diri secara fisik sejak September 2005 dengan membangun gedung rektorat, fakultas, kantor administrasi, perkuliahan, perpustakaan, laboratorium, kemahasiswaan, pelatihan, olah raga, bussiness center, poliklinik dan tentu masjid dan ma'had yang sudah lebih dulu ada, dengan pendanaan dari Islamic Development Bank (IDB) melalui Surat Persetujuan IDB No. 41/IND/1287 tanggal 17 Agustus 2004.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mempunyai 6 Fakultas dan 1 Program Pasca Sarjana, dengan penjelasan sebagai berikut:

#### 4.1.1.1. **Fakultas Tarbiyah**

- Jurusan Pendidikan Agama Islam
- Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
- Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
- Program Akta Mengajar IV

#### 4.1.1.2. **Fakultas Syariah**

- Jurusan al-Ahwal al-Syakhshiyah
- Jurusan Hukum Bisnis Syariah

#### 4.1.1.3. **Fakultas Humaniora dan Budaya**

- Jurusan Bahasa dan Sastra Arab
- Jurusan Bahasa dan Sastra Inggris
- Jurusan Pendidikan Bahasa Arab

#### 4.1.1.4. **Fakultas Psikologi**

- Jurusan Psikologi

#### 4.1.1.5. **Fakultas Ekonomi**

- Jurusan Manajemen
- Jurusan Akuntansi
- Jurusan Perbankan Syariah

#### 4.1.1.6. **Fakultas Sains dan Teknologi**

- Jurusan Matematika
- Jurusan Biologi
- Jurusan Fisika
- Jurusan Kimia

- Jurusan Teknik Informatika
- Jurusan Teknik Arsitektur

#### **4.1.1.7. Program Pascasarjana**

- Program Magister Manajemen Pendidikan Islam
- Program Magister Studi Ilmu Agama Islam
- Program Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
- Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam
- Program Doktor Pendidikan Bahasa Arab

**Gambar 4.1**  
**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



Sumber: Wikimapia dan Dokumen Pribadi

#### **4.1.2. Visi dan Misi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.**

4.1.2.1. Visi: Visi Universitas adalah menjadi universitas Islam terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kedalaman

spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional, dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang bernafaskan Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

#### 4.1.2.2. Misi:

- Mengantarkan mahasiswa memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional.
- Memberikan pelayanan dan penghargaan kepada penggali ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni yang bernafaskan Islam.
- Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pengkajian dan penelitian ilmiah.
- Menjunjung tinggi, mengamalkan, dan memberikan keteladanan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai Islam dan budaya luhur bangsa Indonesia.

#### **4.1.3. Struktur Organisasi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Struktur organisasi merupakan kerangka dasar dari setiap pelaksanaan bentuk usaha. Struktur organisasi juga merupakan infrastruktur yang mendasari konsep dan implementasi strategi.

Setiap organisasi mempunyai struktur organisasi yang berbeda dengan organisasi lainnya.

4.1.3.1. Pemimpin Universitas adalah Rektor yang berperan sebagai pembantu Menteri di bidang yang menjadi tugas kewajibannya.

4.1.3.2. Rektor mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi perumusan kebijakan dan memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat; membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi dan hubungan dengan lingkungannya.

4.1.3.3. Rektor dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 4 (empat) orang Pembantu Rektor yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Rektor.

4.1.3.4. Pembantu Rektor terdiri atas Pembantu Rektor Bidang Akademik (PR I), Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum (PR II), Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan (PR III) , dan Pembantu Rektor Bidang Kerjasama (PR IV).

4.1.3.5. Pembantu Rektor Bidang Akademik mempunyai tugas membantu Rektor dalam memimpin pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat.

4.1.3.6. Pembantu Rektor Bidang Administrasi Umum mempunyai tugas membantu Rektor dalam memimpin pelaksanaan kegiatan bidang keuangan dan administrasi umum.

4.1.3.7. Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan mempunyai tugas membantu Rektor dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang pembinaan dan pelayanan kesejahteraan mahasiswa.

4.1.3.8. Pembantu Rektor Bidang Kerjasama mempunyai tugas membantu Rektor dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang kerjasama.

4.1.3.9. Rektor dan Pembantu Rektor bertindak sebagai Pemimpin BLU dan berfungsi sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan Universitas.

## **4.2. Analisis Data Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Profil Demografis Responden**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang. Deskripsi responden diklasifikasikan berdasarkan fakultas/unit kerja, divisi atau status karyawan, jenis kelamin dan lama bekerja. Secara keseluruhan deskripsi tersebut tersaji sebagaimana tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Klasifikasi Responden**

|       |                      | Fakultas/Unit |         |               |                    |
|-------|----------------------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|       |                      | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Fakultas Ekonomi     | 11            | 15.7    | 15.7          | 15.7               |
|       | Fakultas Tarbiyah    | 10            | 14.3    | 14.3          | 30.0               |
|       | Fakultas Humbud      | 9             | 12.9    | 12.9          | 42.9               |
|       | Fakultas Saintek     | 22            | 31.4    | 31.4          | 74.3               |
|       | Fakultas Syariah     | 9             | 12.9    | 12.9          | 87.1               |
|       | Program Pascasarjana | 9             | 12.9    | 12.9          | 100.0              |
|       | Total                | 70            | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Output SPSS)

|       |                            | Status Pegawai |         |               |                    |
|-------|----------------------------|----------------|---------|---------------|--------------------|
|       |                            | Frequency      | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Karyawan Tetap (PNS)       | 34             | 48.6    | 48.6          | 48.6               |
|       | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36             | 51.4    | 51.4          | 100.0              |
|       | Total                      | 70             | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Output SPSS)

|       |           | Jenis Kelamin |         |               |                    |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|       |           | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 52            | 74.3    | 74.3          | 74.3               |
|       | Perempuan | 18            | 25.7    | 25.7          | 100.0              |
|       | Total     | 70            | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Output SPSS)



**Lama Bekerja**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 1 Tahun | 18        | 25.7    | 25.7          | 25.7               |
|       | 1-2 Tahun | 25        | 35.7    | 35.7          | 61.4               |
|       | 2-3 Tahun | 16        | 22.9    | 22.9          | 84.3               |
|       | > 3 Tahun | 11        | 15.7    | 15.7          | 100.0              |
|       | Total     | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Output SPSS)

Dari tabel-tabel di atas diketahui profil demografis responden berdasarkan klasifikasi fakultas/unit, status pegawai, jenis kelamin, lama bekerja. Berdasarkan statusnya, responden terbanyak berstatus karyawan kontrak yang berjumlah 36, sedang karyawan tetap atau PNS berjumlah 34 orang. Sementara berdasarkan jenis kelamin, responden terbanyak adalah laki-laki dengan jumlah 52 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah 18 orang.

Sedangkan bila dilihat dari lama bekerja responden terbanyak bekerja 1-2 yang berjumlah 25 orang, responden yang bekerja <1 berjumlah 18 orang, responden yang bekerja 2-3 berjumlah 16 orang, sedangkan responden yang bekerja >3 berjumlah 11 orang.

#### **4.2.2. Deskripsi Variabel**

Deskripsi variabel diperlukan untuk mengetahui penyebaran pilihan responden terhadap item pernyataan yang diajukan berdasarkan frekuensinya. Hal ini membantu memberikan penjelasan tentang pola terstruktur dari pendapat responden terhadap permasalahan yang diteliti. Deskripsi variabel disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan secara keseluruhan dapat dilihat pada lampiran 3.

#### **4.2.3. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

Analisis data dimulai dengan uji validitas dan realibilitas, kemudian baru dilanjutkan dengan uji beda independen sampel. Uji beda ini sekaligus akan menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

##### **4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi ( $r$ )-nya lebih besar dari 0,30.

Hasil pengujian terhadap keseluruhan instrumen menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar dari 0,30. Itu berarti instrumen penelitian ini sudah valid dan

analisis selanjutnya bisa dilakukan. Hasil pengujian validitas disertakan dalam lampiran 4.

Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Dalam arti yang lain, reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam waktu yang berbeda untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data dan kesimpulan yang juga sama.

Menurut Ghozali (2005:42), suatu instrumen dikatakan reliabel (handal) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas, yang juga disertakan dalam lampiran 4, menunjukkan nilai alpha lebih besar dari 0,60. Artinya, instrumen penelitian ini reliabel. Dengan begitu, analisis bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

#### **4.2.3.2 Uji Beda Variabel Motivasi Kerja**

Pengambilan keputusan dari pengujian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi dengan taraf nyata 5% (0,05). Apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap (PNS) dan karyawan kontrak (Non-PNS). Sebaliknya, apabila signifikansi lebih besar dari

0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan.

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja (X1)**

| Group Statistics  |                            |      |                |                 |        |
|---|----------------------------|------|----------------|-----------------|--------|
| Status Pegawai  | N                          | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |        |
| Bekerja Dengan Baik (X1.1)                              | Karyawan Tetap (PNS)       | 34   | 4.2059         | .76986          | .13203 |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36   | 4.1944         | .82183          | .13697 |
| Menyelesaikan Tepat Waktum (X1.2)                       | Karyawan Tetap (PNS)       | 34   | 3.8824         | .72883          | .12499 |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36   | 4.0278         | .77408          | .12901 |
| Tidak Pernah Mengeluh Dalam Bekerja (X1.3)              | Karyawan Tetap (PNS)       | 34   | 3.4118         | .70141          | .12029 |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36   | 3.3611         | .79831          | .13305 |
| Keterlibatan Dalam Keputusan (X1.4)                     | Karyawan Tetap (PNS)       | 34   | 4.0294         | .90404          | .15504 |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36   | 3.7500         | .87423          | .14571 |
| Tetap Bekerja Dengan Baik Meski Kompensasi Telat (X1.5) | Karyawan Tetap (PNS)       | 34   | 3.2647         | .70962          | .12170 |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36   | 2.9722         | .69636          | .11606 |
| Dianggap Bagian Penting Organisasi (X1.6)               | Karyawan Tetap (PNS)       | 34   | 3.8529         | .95766          | .16424 |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36   | 3.7500         | .93732          | .15622 |

|                        |                               |    |         |         |        |
|------------------------|-------------------------------|----|---------|---------|--------|
| Motivasi Kerja<br>(X1) | Karyawan Tetap<br>(PNS)       | 34 | 22.6471 | 3.49790 | .59988 |
|                        | Karyawan Kontrak<br>(Non-PNS) | 36 | 22.0556 | 3.05141 | .50857 |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (Output SPSS)**

Dari tabel di atas diketahui bahwa rata-rata score untuk variabel motivasi kerja karyawan tetap lebih besar dibandingkan karyawan kontrak, yaitu  $22,647 > 22,055$ . Ini artinya dari enam poin pernyataan yang diajukan dalam angket, yaitu X1.1-X1.6, karyawan tetap memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak. Akan tetapi perbedaan rata-rata tersebut secara statistik terbukti tidak signifikan setelah dilakukan uji beda rata-rata independen sampel. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi *t-test for Equality of Means* yang semua nilainya lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa  $H_0$  diterima. Artinya, tidak ada perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara karyawan tetap (PNS) dan karyawan kontrak (Non-PNS) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Beda Variabel Motivasi Kerja (X1)**

|  |                             | Independent Samples Test                         |      |                              |        |                        |                        |                              |
|--|-----------------------------|--|------|------------------------------|--------|------------------------|------------------------|------------------------------|
|  |                             | Levene's<br>Test for<br>Equality of<br>Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                        |                        |                              |
|  |                             | F  | Sig. | t                            | df     | Sig.<br>(2-<br>tailed) | Mean<br>Differenc<br>e | Std. Error<br>Differenc<br>e |
| Bekerja Dengan Baik (X1.1)                 | Equal variances assumed     | .449   | .505 | .060                         | 68     | .952                   | .01144                 | .19060                       |
|  | Equal variances not assumed |  |      | .060                         | 67.996 | .952                   | .01144                 | .19024                       |
| Menyelesaikan Tepat Waktu (X1.2)           | Equal variances assumed     | .044   | .835 | -.808                        | 68     | .422                   | -.14542                | .17995                       |
|  | Equal variances not assumed |  |      | -.810                        | 68.000 | .421                   | -.14542                | .17963                       |
| Tidak Pernah Mengeluh Dalam Bekerja (X1.3) | Equal variances assumed     | .164   | .687 | .281                         | 68     | .779                   | .05065                 | .18004                       |
|  | Equal variances not assumed |  |      | .282                         | 67.658 | .778                   | .05065                 | .17937                       |
| Keterlibatan Dalam Keputusan (X1.4)        | Equal variances assumed     | .169   | .682 | 1.315                        | 68     | .193                   | .27941                 | .21256                       |
|  | Equal variances not assumed |  |      | 1.313                        | 67.436 | .194                   | .27941                 | .21276                       |

|   |                             |      |      |       |        |      |        |        |
|---|-----------------------------|------|------|-------|--------|------|--------|--------|
| Tetap Bekerja Dengan Baik                 | Equal variances assumed     | .330 | .568 | 1.740 | 68     | .086 | .29248 | .16808 |
| Meski KOMPensasi Telat (X1.5)             | Equal variances not assumed |      |      | 1.739 | 67.601 | .087 | .29248 | .16817 |
| Dianggap Bagian Penting Organisasi (X1.6) | Equal variances assumed     | .000 | .995 | .454  | 68     | .651 | .10294 | .22653 |
|   | Equal variances not assumed |      |      | .454  | 67.573 | .651 | .10294 | .22667 |
| Motivasi Kerja                            | Equal variances assumed     | .348 | .557 | .755  | 68     | .453 | .59150 | .78336 |
|   | Equal variances not assumed |      |      | .752  | 65.554 | .455 | .59150 | .78645 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Output SPSS)

#### 4.2.3.3 Uji Beda Variabel Kepuasan Kerja

Pengambilan keputusan pada pengujian ini sama dengan tahapan pada pengujian sebelumnya, dimana dilakukan perbandingan signifikansi dengan taraf nyata 5% (0,05). Apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap (PNS) dan karyawan kontrak (Non-PNS). Sebaliknya, apabila signifikansi lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan.

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

|   |                            | Group Statistics |         |                |                 |
|---|----------------------------|------------------|---------|----------------|-----------------|
| Status Pegawai                            |                            | N                | Mean    | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| Kepuasan Yang Sebanding Dengan Pekerjaan  | Karyawan Tetap (PNS)       | 34               | 3.5000  | .86164         | .14777          |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36               | 2.5556  | .93944         | .15657          |
| Tidak Berkeinginan Bepindah Kerja         | Karyawan Tetap (PNS)       | 34               | 3.3235  | .80606         | .13824          |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36               | 2.0833  | .93732         | .15622          |
| Bayaran Yang Sebanding Dengan Beban Kerja | Karyawan Tetap (PNS)       | 34               | 3.5294  | .82518         | .14152          |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36               | 3.0278  | .87786         | .14631          |
| Pimpinan Menghargai Prestasi Kerja        | Karyawan Tetap (PNS)       | 34               | 3.7647  | 1.04617        | .17942          |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36               | 3.4167  | .90633         | .15105          |
| Pemberlakuan Sistem Riward Dan Panishment | Karyawan Tetap (PNS)       | 34               | 3.6471  | 1.01152        | .17347          |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36               | 3.3056  | .95077         | .15846          |
| Pimpinan Berperilaku Adil                 | Karyawan Tetap (PNS)       | 34               | 3.8235  | .79661         | .13662          |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36               | 3.5278  | .99960         | .16660          |
| Kepuasan Kerja                            | Karyawan Tetap (PNS)       | 34               | 21.5882 | 4.03858        | .69261          |
|   | Karyawan Kontrak (Non-PNS) | 36               | 17.9167 | 3.82753        | .63792          |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Output SPSS)



**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Beda Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

|  |                             | Independent Samples Test                |      |                              |        |                 |                 |                       |
|--|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|
|  |                             | Levene's Test for Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |
|  |                             | F                                       | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference |
| Kepuasan Yang Sebanding Dengan Pekerjaan (X2.1)  | Equal variances assumed     | .109                                    | .742 | 4.376                        | 68     | .000            | .94444          | .21583                |
|  | Equal variances not assumed |   |      | 4.387                        | 67.945 | .000            | .94444          | .21529                |
| Tidak Berkeinginan Berpindah Kerja (X2.2)        | Equal variances assumed     | .516                                    | .475 | 5.920                        | 68     | .000            | 1.24020         | .20951                |
|  | Equal variances not assumed |   |      | 5.945                        | 67.425 | .000            | 1.24020         | .20860                |
| Bayaran Yang Sebanding Dengan Beban Kerja (X2.3) | Equal variances assumed     | .040                                    | .843 | 2.460                        | 68     | .016            | .50163          | .20392                |
|  | Equal variances not assumed |   |      | 2.464                        | 67.999 | .016            | .50163          | .20355                |
| Pimpinan Menghargai Prestasi Kerja (X2.4)        | Equal variances assumed     | 1.367                                   | .246 | 1.490                        | 68     | .141            | .34804          | .23357                |
|  | Equal variances not assumed |   |      | 1.484                        | 65.387 | .143            | .34804          | .23454                |

|  |                             |       |      |       |        |      |         |        |
|--|-----------------------------|-------|------|-------|--------|------|---------|--------|
| Pemberlakuan Sistem Riward Dan Panishment (X2.5) | Equal variances assumed     | 1.178 | .281 | 1.456 | 68     | .150 | .34150  | .23453 |
|  | Equal variances not assumed |       |      | 1.453 | 67.039 | .151 | .34150  | .23495 |
| Pimpinan Berperilaku Adil (X2)                   | Equal variances assumed     | 1.140 | .289 | 1.364 | 68     | .177 | .29575  | .21685 |
|  | Equal variances not assumed |       |      | 1.373 | 66.165 | .174 | .29575  | .21545 |
| Kepuasan Kerja                                   | Equal variances assumed     | .400  | .529 | 3.905 | 68     | .000 | 3.67157 | .94016 |
|  | Equal variances not assumed |       |      | 3.899 | 67.165 | .000 | 3.67157 | .94162 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Output SPSS)

Tidak berbeda dengan deskripsi statistik dan hasil pengujian uji beda pada variabel sebelumnya, rata-rata score untuk variabel kepuasan kerja karyawan tetap lebih besar dibandingkan karyawan kontrak, yaitu  $21,588 > 17,916$ . Ini juga berarti bahwa dari enam poin pernyataan yang diajukan dalam angket, yaitu X1.1-X1.6, karyawan tetap mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak. Dan perbedaan tersebut secara statistik terbukti signifikan setelah dilakukan uji beda rata-rata independen sampel. Dari tabel

4.5 terlihat dari bahwa nilai signifikansi *t-test for Equality of Means* pada kepuasan kerja secara keseluruhan (X2) lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, ada perbedaan kepuasan kerja secara umum yang signifikan antara karyawan tetap (PNS) dan karyawan kontrak (Non-PNS) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Perbedaan yang terbukti signifikan secara lebih rinci terjadi pada X2.1, X2.2, dan X2.3.

#### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian yang telah dilakukan pada tahapan sebelumnya menemukan bahwa motivasi kerja (X1) karyawan tetap dan karyawan kontrak di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tidak berbeda secara signifikan. Sementara itu, hasil pengujian terhadap kepuasan kerja karyawan (X2) berbeda signifikan.

Secara umum ini berarti bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap terkait motivasi kerja. Dari hasil penelitian tersebut berarti motivasi kerja karyawan pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sangat baik atau bisa dikatakan tinggi, hal tersebut dapat lebih ditingkatkan lagi melalui pendekatan yang lebih intensif, misal pemberian fasilitas kepada karyawan, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, atau juga adanya pujian dari pemimpin. Dari hasil pengujian statistik juga dapat

dilihat persamaan dan perbedaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap terkait dengan motivasi dan kepuasan kerjanya, berikut tabel yang menggambarkan perbedaan dan persamaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap terkait motivasi dan kepuasan kerja:

**Tabel 4.6**  
**Perbandingan Antara Karyawan Kontrak dan Tetap Terkait**  
**Motivasi dan Kepuasan Kerja**

| <b>Keterangan</b>     | <b>Karyawan Kontrak Dan Tetap</b>   |   |
|-----------------------|---|---|
|                       | <b>Persamaan</b>  | <b>Perbedaan</b>  |
| <b>Motivasi</b>       | Secara umum baik karyawan tetap atau kontrak selalu bekerja dengan baik meski tanpa diawasi oleh pimpinan.  | Secara umum karyawan kontrak lebih banyak yang mengeluh terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan tetap sedikit yang mengeluh atas pekerjaannya.   |
| <b>Kepuasan Kerja</b> | Secara umum baik karyawan tetap atau kontrak berpendapat bahwa pemimpin berperilaku adil terhadap karyawan. | Secara umum karyawan kontrak lebih banyak berpendapat tidak sebanding dengan yang dikerjakan, namun sebaliknya karyawan tetap berpendapat bahwa gaji yang didapat sebanding dengan apa yang dikerjakan. |

Sumber: Hasil Diolah Berdasarkan Koesioner

Agama Islam membahas masalah motivasi kerja dengan jelas melalui Al-Quran dan Hadist Nabi, Islam memandang motivasi kerja perlu dimiliki oleh setiap individu karyawan, karena dengan adanya motivasi bekerja maka kerja seseorang akan semakin bersemangat dan tidak malas. Diana dalam bukunya (2008:200) berpendapat bahwa “Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena

termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, wakaf dan lainnya”.

Allah Berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ط</sup>

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*"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”.*

Dalam ayat diatas jelas sekali Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan baik dan total dalam bekerja, sehingga dalam menuai hasil akan maksimal.

Sedangkan bila diukur melalui kepuasan kerja terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dari hasil penelitian tersebut berarti kepuasan kerja karyawan pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang kurang berjalan dengan baik, berdasarkan hasil penelitian ini kondisi ini akan berdampak terhadap tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup dimana seluruh hasil analisis data dirangkum sebagai suatu kesimpulan. Saran-saran diberikan sebagai solusi dan kemungkinan pengembangan lebih lanjut dari hasil penelitian ini.

#### **5.1. Kesimpulan**

- 5.1.1. Pengujian secara statistik menyimpulkan bahwa rata-rata score untuk variabel motivasi kerja karyawan tetap lebih besar dibandingkan karyawan kontrak, yaitu  $22,647 > 22,055$ . Ini artinya dari enam poin pernyataan yang diajukan dalam angket, yaitu X1.1-X1.6, karyawan tetap memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak. Akan tetapi perbedaan rata-rata tersebut secara statistik terbukti tidak terlalu signifikan setelah dilakukan uji beda rata-rata independen sampel. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi *t-test for Equality of Means* yang semua nilainya lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa  $H_0$  diterima. Artinya, tidak ada perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara karyawan tetap (PNS) dan karyawan kontrak (Non-PNS) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 5.1.2. Pengujian secara statistik menyimpulkan bahwa rata-rata score untuk variabel kepuasan kerja karyawan tetap lebih besar dibandingkan karyawan kontrak, yaitu  $21,588 > 17,916$ . Ini juga berarti bahwa dari

enam poin pernyataan yang diajukan dalam angket, yaitu X1.1-X1.6, karyawan tetap mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak. Dan perbedaan tersebut secara statistik terbukti signifikan setelah dilakukan uji beda rata-rata independen sampel. Dari tabel 4.5 terlihat dari bahwa nilai signifikansi *t-test for Equality of Means* pada kepuasan kerja secara keseluruhan ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, ada perbedaan kepuasan kerja secara umum yang signifikan antara karyawan tetap (PNS) dan karyawan kontrak (Non-PNS) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Perbedaan yang terbukti signifikan secara lebih rinci terjadi pada X2.1, X2.2, dan X2.3.

## **5.2. Saran-Saran**

Saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah:

- 5.2.1. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang; dianjurkan untuk terus meningkatkan dan lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan seperti: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan harga diri dari karyawan, sehingga diharapkan akan berdampak terhadap meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

5.2.2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menggunakan teknik statistik lain yang dapat menyempurnakan hasil penelitian ini, misalnya dengan menggunakan diskriminan ataupun analisis jalur untuk mengetahui kemungkinan-kemungkinan terbaik dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penyertaan variabel-variabel lain yang jauh dan lebih kompleks dalam analisis penting untuk dipertimbangkan sehingga hasil penelitian menjadi lebih representatif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Banna Hasan. 1997. *Risalah Pergerakan Ikhwanul Muslimin*. Intermedia. Jakarta
- Arikunto Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi VI Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad Mochammad. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty, Jakarta
- Bungin Burhan. 2001. *Metode Penelitian sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Airlangga University Press. Surabaya
- Basid Abdul. 2010. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/> (Diakses 2 Desember 2010)
- Damayanti vinny. 2007. *Analisa Perbandingan Karyawan di Restoran yang Menerapkan ISO 9001: 2000 dan Restoran yang Tidak Menerapkan ISO 9001: 2000 di Surabaya*. Skripsi Universitas Petra Surabaya: [digilib.petra.ac.id/.../jiunkpe-ns-s1-2007-33403005-7317-restoran\\_iso-abstract\\_toc.pdf](http://digilib.petra.ac.id/.../jiunkpe-ns-s1-2007-33403005-7317-restoran_iso-abstract_toc.pdf) (Diakses 3 Desember 2010)
- Diana Nur Ilfi. 2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. UIN Malang Press. Malang
- Handoko Sisilia dan Wijayanti Sherly. 2007. *Analisa Perbandingan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di Ayodya Resort Bali Dilihat dari Teori Kebutuhan Maslow dan Teori ER*. Skripsi Universitas Petra Surabaya: [digilib.petra.ac.id/.../jiunkpe-ns-s1-2007-33402100-7434-karyawan\\_kontrak-abstract\\_toc.pdf](http://digilib.petra.ac.id/.../jiunkpe-ns-s1-2007-33402100-7434-karyawan_kontrak-abstract_toc.pdf) (Diakses 3 Desember 2010)
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Cetakan Ke-8. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu S. P, 1996, *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan Malayu S. P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Heidijrachman R dan Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketuju, BPFE UGM, Yogyakarta
- Heidijrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. (1992). *Manajemen Personalia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.

- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. PT Elex Media Komputindo. Kelompok Gramedia. Jakarta
- Marten Theodorus dan Ramona Olivia. 2001. *Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap Berdasarkan Faktor Pekerjaan, Supervisi, Upah, Promosi, dan Rekan Kerja di Food and Beverage Division The Ritz-Carlton Bali*. Skripsi Universitas Petra Surabaya: [digilib.petra.ac.id/.../jiunkpe-ns-s1-2000-33496053-64-kerja-abstract\\_toc](http://digilib.petra.ac.id/.../jiunkpe-ns-s1-2000-33496053-64-kerja-abstract_toc). (Diakses 3 Desember 2010)
- Mulianto, Sindu. 2006. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Rivai Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Riggio, Ronald. 1996, *Introduction to Industrial or Organizational Phsycology*. Edisi Kedua, Harper Collins College Publisher
- Robbins, Stephen P. 1991. *Organizational Behaviour: Concept, Controversus and Application*. Edisi Kelima, Prentice Hall International Edition, New Jersey
- Shihab Quraish M. 2003. *Wawasan Al-Quran: Tafsir Maudhu'i Atas Pelbagai Persoalan Umat*. Mizan, Anggota IKAPI. Bandung
- Siagian Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja: Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Edisi IX. Alfa Beta. Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfa Beta. Jakarta
- Umam Kaerul. 2009. *Produksi Dan Konsumsi Dalam Al-Qur'an: Aplikasi Tafsir Ekonomi Al-Qur'an*. [ekisonline.com/.../193-produksi-dan-konsumsi-dalam-al-quran.html](http://ekisonline.com/.../193-produksi-dan-konsumsi-dalam-al-quran.html). (Diakses 27 Februari 2011)
- Wexley K.N dan Yukl G.A, 1977, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.

## Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

**Lembar Pertama:**

No. Urut.....



### Kuesioner

---

Kepada

Yth: Bpk/Ibu.....

Di\_

Tempat

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Skripsi), kami melakukan penelitian ke seluruh fakultas dan pasca sarjana di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Kami meminta kesedian anda untuk meluangkan sedikit waktu dalam mengisi angket ini. Jawaban anda akan kami jamin kerahasiaannya dan akan dipakai hanya untuk kepentingan akademis semata. Terakhir, kami ucapkan banyak terima kasih atas partisipasi anda.

Malang, .....

**(Achmad Chumaidi)**

### BAGIAN I

#### PROFIL DEMOGRAFIS RESPONDEN

1. Fakultas/Unit: .....
2. Devisi/Status karyawan
  - a. Tetap (PNS)
  - b. Kontrak (Non-PNS)
3. Jenis Kelamin
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
4. Lama Bekerja
  - a. < 1 Tahun
  - b. 1 – 2 Thn
  - c. 2 – 3 Thn
  - d. > 3 Thn

## Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan cara mencentang (✓) satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan butir pertanyaan di kolom sebelah kiri:

| <b>Motivasi Kerja (X1)</b>  | <b>Sangat Tidak Setuju (1)</b> | <b>Tidak Setuju (2)</b> | <b>Setuju (3)</b> | <b>Sangat Setuju (4)</b> | <b>Sangat Setuju Sekali (5)</b> |
|---|--------------------------------|-------------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------|
| 1. Saya selalu bekerja dengan baik meski tanpa diawasi oleh pimpinan.   |                                |                         |                   |                          |                                 |
| 2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang dijadwalkan.                                     |                                |                         |                   |                          |                                 |
| 3. Saya tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan saya.  |                                |                         |                   |                          |                                 |
| 4. Saya senang bila dilibatkan dalam keputusan-keputusan tertentu yang menyangkut pekerjaan saya.               |                                |                         |                   |                          |                                 |
| 5. Saya tetap melakukan pekerjaan saya dengan baik meskipun kompensasi yang saya dapatkan kadang tak sebanding. |                                |                         |                   |                          |                                 |
| 6. Saya dianggap bagian penting dalam organisasi.   |                                |                         |                   |                          |                                 |

| <b>Kepuasan Kerja (X2)</b>                             | <b>Sangat Tidak Setuju (1)</b> | <b>Tidak Setuju (2)</b> | <b>Setuju (3)</b> | <b>Sangat Setuju (4)</b> | <b>Sangat Setuju Sekali (5)</b> |
|--|--------------------------------|-------------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------|
| 1. Saya mendapatkan kepuasan yang sebanding dengan apa |                                |                         |                   |                          |                                 |

## Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| yang saya kerjakan.  |  |  |  |  |  |
| 2. Saya tidak berkeinginan untuk berpindah kerja ke tempat lain.                     |  |  |  |  |  |
| 3. Saya dibayar sebanding dengan beban yang saya kerjakan.                           |  |  |  |  |  |
| 4. Pimpinan saya menghargai prestasi yang dicapai karyawan.                          |  |  |  |  |  |
| 5. Pimpinan saya memberlakukan sistem reward dan panishment yang adil dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| 6. Pimpinan saya berperilaku adil terhadap karyawan.                                 |  |  |  |  |  |

--Terimakasih banyak atas waktunya--

## Lampiran 2: Data Penelitian

| No | Fakultas/<br>Unit | Status<br>Pegawai | Jenis<br>Kelamin | Lama<br>Bekerja | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1 | X2.1 | X2.2 | X |
|----|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|----|------|------|---|
| 1  | 1                 | 2                 | 1                | 1               | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 16 | 1    | 1    |   |
| 2  | 1                 | 2                 | 1                | 1               | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27 | 5    | 4    |   |
| 3  | 1                 | 1                 | 2                | 4               | 5    | 5    | 4    | 5    | 3    | 5    | 27 | 1    | 2    |   |
| 4  | 1                 | 2                 | 1                | 2               | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 23 | 2    | 2    |   |
| 5  | 1                 | 1                 | 1                | 3               | 5    | 4    | 3    | 5    | 5    | 4    | 26 | 3    | 4    |   |
| 6  | 1                 | 2                 | 1                | 2               | 4    | 4    | 3    | 5    | 2    | 5    | 23 | 2    | 1    |   |
| 7  | 1                 | 2                 | 1                | 2               | 4    | 5    | 3    | 4    | 2    | 5    | 23 | 2    | 1    |   |
| 8  | 1                 | 1                 | 1                | 4               | 5    | 4    | 4    | 5    | 3    | 5    | 26 | 4    | 4    |   |
| 9  | 1                 | 1                 | 1                | 3               | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 29 | 4    | 3    |   |
| 10 | 1                 | 2                 | 1                | 1               | 5    | 4    | 3    | 5    | 3    | 5    | 25 | 3    | 2    |   |
| 11 | 1                 | 1                 | 1                | 2               | 4    | 4    | 3    | 5    | 3    | 4    | 23 | 4    | 4    |   |
| 12 | 2                 | 1                 | 2                | 4               | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 22 | 5    | 4    |   |
| 13 | 2                 | 1                 | 1                | 4               | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 22 | 5    | 4    |   |
| 14 | 2                 | 1                 | 1                | 3               | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 23 | 5    | 4    |   |
| 15 | 2                 | 1                 | 1                | 2               | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 25 | 3    | 3    |   |
| 16 | 2                 | 1                 | 1                | 3               | 5    | 4    | 2    | 5    | 2    | 5    | 23 | 3    | 2    |   |

## Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |  |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|--|
| 22 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 2 | 1 |  |
| 23 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 |  |
| 24 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 2 | 2 |  |
| 25 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 4 | 5 |  |
| 26 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 25 | 3 | 3 |  |
| 27 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 |  |
| 28 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 |  |
| 29 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 26 | 3 | 3 |  |
| 30 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3 | 4 |  |
| 31 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 2 |  |
| 32 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 3 | 3 |  |
| 33 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 1 | 2 |  |
| 34 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 5 | 5 |  |
| 35 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 3 |  |
| 36 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 |  |
| 37 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 21 | 3 | 4 |  |
| 38 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 |  |
| 39 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 |  |
| 40 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 |  |
| 41 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 2 | 1 |  |

## Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |  |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|--|
| 47 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3 | 2 |  |
| 48 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 20 | 3 | 2 |  |
| 49 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 25 | 3 | 2 |  |
| 50 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 | 3 | 1 |  |
| 51 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 | 2 | 1 |  |
| 52 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 24 | 2 | 2 |  |
| 53 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 |  |
| 54 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 |  |
| 55 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 |  |
| 56 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 24 | 5 | 1 |  |
| 57 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3 | 3 |  |
| 58 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 2 | 3 |  |
| 59 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 3 | 3 |  |
| 60 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 20 | 2 | 1 |  |
| 61 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 2 | 1 |  |
| 62 | 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 |  |
| 63 | 6 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 |  |
| 64 | 6 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 |  |
| 65 | 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 4 |  |
| 66 | 6 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 21 | 2 | 2 |  |



### Lampiran 3: Deskripsi Variabel

**Bekerja Dengan Baik**

|       |                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju               | 16        | 22.9    | 22.9          | 22.9               |
|       | Sangat Setuju        | 24        | 34.3    | 34.3          | 57.1               |
|       | Sangat Setuju Sekali | 30        | 42.9    | 42.9          | 100.0              |
|       | Total                | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Menyelesaikan Tepat Waktu**

|       |                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju               | 21        | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | Sangat Setuju        | 31        | 44.3    | 44.3          | 74.3               |
|       | Sangat Setuju Sekali | 18        | 25.7    | 25.7          | 100.0              |
|       | Total                | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Tidak Pernah Mengeluh Dalam Bekerja**

|       |                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju         | 3         | 4.3     | 4.3           | 4.3                |
|       | Setuju               | 45        | 64.3    | 64.3          | 68.6               |
|       | Sangat Setuju        | 14        | 20.0    | 20.0          | 88.6               |
|       | Sangat Setuju Sekali | 8         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|       | Total                | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Keterlibatan Dalam Keputusan**

|       |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 4         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|       | Setuju       | 20        | 28.6    | 28.6          | 34.3               |

## Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian

|  |                      |    |       |       |       |
|--|----------------------|----|-------|-------|-------|
|  | Sangat Setuju        | 26 | 37.1  | 37.1  | 71.4  |
|  | Sangat Setuju Sekali | 20 | 28.6  | 28.6  | 100.0 |
|  | Total                | 70 | 100.0 | 100.0 |       |

### Tetap Bekerja Dengan Baik Meski KOMPensasi Telat

|       |                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju         | 12        | 17.1    | 17.1          | 17.1               |
|       | Setuju               | 40        | 57.1    | 57.1          | 74.3               |
|       | Sangat Setuju        | 16        | 22.9    | 22.9          | 97.1               |
|       | Sangat Setuju Sekali | 2         | 2.9     | 2.9           | 100.0              |
|       | Total                | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Dianggap Bagian Penting Organisasi

|       |                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju         | 4         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|       | Setuju               | 27        | 38.6    | 38.6          | 44.3               |
|       | Sangat Setuju        | 18        | 25.7    | 25.7          | 70.0               |
|       | Sangat Setuju Sekali | 21        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total                | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Kepuasan Yang Sebanding Dengan Pekerjaan

|       |                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju  | 5         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
|       | Tidak Setuju         | 14        | 20.0    | 20.0          | 27.1               |
|       | Setuju               | 32        | 45.7    | 45.7          | 72.9               |
|       | Sangat Setuju        | 13        | 18.6    | 18.6          | 91.4               |
|       | Sangat Setuju Sekali | 6         | 8.6     | 8.6           | 100.0              |

## Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian

### Kepuasan Yang Sebanding Dengan Pekerjaan

|       |                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju  | 5         | 7.1     | 7.1           | 7.1                |
|       | Tidak Setuju         | 14        | 20.0    | 20.0          | 27.1               |
|       | Setuju               | 32        | 45.7    | 45.7          | 72.9               |
|       | Sangat Setuju        | 13        | 18.6    | 18.6          | 91.4               |
|       | Sangat Setuju Sekali | 6         | 8.6     | 8.6           | 100.0              |
|       | Total                | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Tidak Berkeinginan Berpindah Kerja

|       |                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju  | 12        | 17.1    | 17.1          | 17.1               |
|       | Tidak Setuju         | 16        | 22.9    | 22.9          | 40.0               |
|       | Setuju               | 26        | 37.1    | 37.1          | 77.1               |
|       | Sangat Setuju        | 14        | 20.0    | 20.0          | 97.1               |
|       | Sangat Setuju Sekali | 2         | 2.9     | 2.9           | 100.0              |
|       | Total                | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Bayaran Yang Sebanding Dengan Beban Kerja

|       |                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju  | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | Tidak Setuju         | 10        | 14.3    | 14.3          | 17.1               |
|       | Setuju               | 29        | 41.4    | 41.4          | 58.6               |
|       | Sangat Setuju        | 25        | 35.7    | 35.7          | 94.3               |
|       | Sangat Setuju Sekali | 4         | 5.7     | 5.7           | 100.0              |
|       | Total                | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian

### Pimpinan Menghargai Prestasi Kerja

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 3         | 4.3     | 4.3           | 4.3                |
|       | 2     | 2         | 2.9     | 2.9           | 7.1                |
|       | 3     | 30        | 42.9    | 42.9          | 50.0               |
|       | 4     | 21        | 30.0    | 30.0          | 80.0               |
|       | 5     | 14        | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Pemberlakuan Sistem Riward Dan Panisment

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | 2     | 7         | 10.0    | 10.0          | 12.9               |
|       | 3     | 29        | 41.4    | 41.4          | 54.3               |
|       | 4     | 20        | 28.6    | 28.6          | 82.9               |
|       | 5     | 12        | 17.1    | 17.1          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Pimpinan Berperilaku Adil

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 2         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | 2     | 1         | 1.4     | 1.4           | 4.3                |
|       | 3     | 29        | 41.4    | 41.4          | 45.7               |
|       | 4     | 24        | 34.3    | 34.3          | 80.0               |
|       | 5     | 14        | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total | 70        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 4: Uji Validitas dan Reliabilitas

**Correlations (X1)**

|  |                     | Motivasi Kerja |
|--|---------------------|----------------|
| Bekerja Dengan Baik                              | Pearson Correlation | .798**         |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000           |
|  | N                   | 70             |
| Menyelesaikan Tepat Waktu                        | Pearson Correlation | .787**         |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000           |
|  | N                   | 70             |
| Tidak Pernah Mengeluh Dalam Bekerja              | Pearson Correlation | .592**         |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000           |
|  | N                   | 70             |
| Keterlibatan Dalam Keputusan                     | Pearson Correlation | .709**         |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000           |
|  | N                   | 70             |
| Tetap Bekerja Dengan Baik Meski KOMPENSASI Telat | Pearson Correlation | .356**         |
|  | Sig. (2-tailed)     | .002           |
|  | N                   | 70             |
| Dianggap Bagian Penting Organisasi               | Pearson Correlation | .758**         |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000           |
|  | N                   | 70             |

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

**Correlations (X2)**

|  |                     | Kepuasan Kerja |
|--|---------------------|----------------|
| Kepuasan Yang Sebanding Dengan Pekerjaan | Pearson Correlation | .808**         |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000           |
|  | N                   | 70             |
| Tidak Berkeinginan Berpindah Kerja       | Pearson Correlation | .566**         |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000           |
|  | N                   | 70             |

## Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian

|   |                     |        |
|---|---------------------|--------|
| Bayaran Yang Sebanding Dengan Beban Kerja | Pearson Correlation | .702** |
|   | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|   | N                   | 70     |
| Pimpinan Menghargai Prestasi Kerja        | Pearson Correlation | .842** |
|   | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|   | N                   | 70     |
| Pemberlakuan Sistem Riward Dan Panishment | Pearson Correlation | .743** |
|   | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|   | N                   | 70     |
| Pimpinan Berperilaku Adil                 | Pearson Correlation | .776** |
|   | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|   | N                   | 70     |

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

### Reliability Statistics (X1.1-X1.6)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .756             | .751   | 6          |

### Reliability Statistics (X2.1-X2.6)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .831             | .835   | 6          |

## Lampiran 5: Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Achmad Chumaidi

Tempat/Tanggal Lahir : Pasuruan 13 Januari 1987

Agama : Islam

Status : Mahasiswa/Belum Kawin

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tinggi Badan : 166cm

Alamat Rumah : Jln. KH. Wahid Hasyim Gg. 13 No: 19A  
Pasuruan

Pendidikan Formal : - UIN Maliki Malang Sekarang  
-MAN 1 Jember Lulus Tahun 2004  
-MTSN Tambak Beras Lulus Tahun 2001  
-SD Islam Pasuruan Lulus Tahun 1998

Orang Tua : Ayah: Husaini (Alm) Ibu: Chafsoh

Malang, 26 Maret 2011

**Achmad Chumaidi**

## **Lampiran 6: Surat Keterangan Penelitian**



## Lampiran 7: Bukti Konsultasi



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas No: 005/BAN-PT/Ak  
X/S1/II/2007

Jalan gajayana 50 65144 malang, telepon/faksmile (0341) 558881

<http://www.ekonomi.uin-malang.ac.id>; e-mail: [ekonomi@uin-malang.ac.id](mailto:ekonomi@uin-malang.ac.id)

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Achmad Chumaidi  
Nim/Jurusan : 04610110/Manajemen  
Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto., SE., M.Si  
Judul Skripsi : Studi Komparatif Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja  
Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Di  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

| No | Tanggal          | Keterangan                                      | Tanda Tangan |
|----|------------------|---|--------------|
| 1. | 10 Desember 2010 | Proposal  | 1.           |
| 2. | 27 Desember 2010 | BAB I   | 2.           |
| 3. | 03 Januari 2011  | BAB II  | 3.           |
| 4. | 10 Januari 2011  | BAB III   | 4.           |
| 5. | 24 Januari 2011  | ACC Proposal                                    | 5.           |
| 6. | 28 Februari 2011 | Revisi Proposal dan<br>Pengajuan Skripsi BAB IV | 6.           |
| 7. | 10 Maret 2011    | BAB IV, V                                       | 7.           |
| 8. | 26 Maret 2011    | Acc Skripsi Keseluruhan                         | 8.           |

Malang, 26 Maret 2011  
Mengetahui  
Dekan,

**Dr. HA. MUHTADI RIDWAN, MA.**  
NIP 19550302 198703 1 004